

15744 RESOLUCION de 10 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Tecnología del Grupo INI, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Tecnología del Grupo INI, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 1991, de una parte, por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Cordova Garrido.

INTRODUCCION

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Sociedad Tecnología del Grupo INI, S.A. y sus trabajadores, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

CAPITULO I - EXTENSION

Art. 1º - AMBITO DE APLICACION

El Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal de la Empresa, cualquiera que sea el centro de trabajo en el que preste sus servicios, con extensión al personal de nuevo ingreso.

Se exceptúan de la regulación del Convenio las retribuciones para Directores, Jefes de Departamento y Personal considerado por la Dirección como de "Alta Responsabilidad".

Art. 2º - VIGENCIA Y REVISION

El presente Convenio tendrá vigencia por dos años a partir del 1 de Enero de 1991.

Se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su terminación.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 3º - DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo y la determinación de sectores, áreas o departamentos, así como la clasificación de los servicios que se estimen convenientes, son facultades exclusivas de la Dirección. También lo es el estructurar su organigrama en las unidades jerarquizadas que estime necesarias en cada momento, todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales según el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma adaptada a la singularidad de la Empresa se convienen, para las distintas Unidades, los rangos y descripciones siguientes:

- Dirección

"Unidad de Trabajo con autoridad determinante en un área empresarial básica, con capacidad para establecer políticas generales, fijar objetivos principales y medir resultados."

- Gabinete

"Unidad de Trabajo donde se efectúan actividades de estudio o investigación para ser aplicados por otros o utilizados, en la resolución de problemas inmediatos por los propios componentes".

- Departamento

"Unidad de Trabajo especializada en un campo concreto, con capacidad para establecer procedimientos y/o sistemas de trabajo en amplitud y profundidad, así como definir los programas de control y seguimiento", sujeta a supervisión periódica sobre los avances obtenidos y resultados.

- Sección

"Unidad de Trabajo con pericia en la ejecución de procedimientos preestablecidos, sujeta a instrucciones y supervisión cercana".

- Servicio

"Unidad de Trabajo donde se realizan actividades específicas en un campo profesional especializado y cuya aplicación afecta a todo el ámbito de la empresa."

CAPITULO III - CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 4º - Clasificación

Conforme a lo establecido en el Artículo 5º del Real Decreto 9/1991, de 11 de Enero, la clasificación del Personal estará de acuerdo con la Categoría Profesional y Grupo de Cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Anualmente la Dirección de Administración y Recursos Humanos, publicará y expondrá una relación de personal adscrito en el momento a la Empresa, con indicación de los siguientes conceptos:

- Nombres, Grupo de Cotización Laboral, fecha de alta en la Empresa y Dirección a la que está adscrito.

Art. 5º - GRUPOS

1) Titulado Superior.

Es el trabajador que en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior realiza las funciones propias de su titulación.

(NO ESCRIBIR AL DORSO)

2) Titulado de Grado Medio.

Es el trabajador que en posesión del correspondiente título expedido por Escuela Universitaria, Facultad, Escuela Técnica, etc. reconocido legalmente como tal realiza las funciones propias de su titulación académica.

3) Personal Administrativo.

Es el trabajador que, por su formación, experiencia y aptitudes, lleva a cabo las actividades que a distintos niveles se encuadran dentro del área administrativa, tales como: contables, financieras, económicas, comerciales, de personal o análogas.

4) **Ayudantes y Técnicos no Titulados.**

Es aquel trabajador que sin poseer título profesional, desempeña las funciones para las que ha sido contratado por la Empresa.

En dicho grupo se integran:

- * Técnicos de Mantenimiento.
- * Técnicos de Laboratorio.
- * Mozos de Laboratorio.

5) **Subalternos.**

Se consideran subalternos los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, y sólo poseen responsabilidad inherente al cargo.

En este Grupo se encuentran:

- * Conserjes
- * Ordenanzas
- * Choferes
- * Vigilantes
- * Botones

6) **Personal de Oficio.**

Son aquellos que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo. En este grupo se encuentran:

- * Especialistas
- * Conductores
- * Otro Personal Especialista

7) **Peones.**

Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

CAPITULO IV - PROVISION DE VACANTES - CONTRATACION, CAMBIOS DE PUESTOS Y CESES

Art. 6.- **VACANTES**a) **Determinación de su existencia**

La determinación de que existe o se produce una vacante, así como la definición de las funciones a desarrollar es competencia exclusiva de la Dirección.

b) **Provisión.**

Las vacantes existentes y los nuevos puestos que se creen se cubrirán de acuerdo al siguiente orden:

1.- **Movilidad Horizontal.**

Los puestos vacantes se tenderá a cubrirlos entre el personal de la Plantilla que ostente la misma categoría profesional al de la vacante de que se trate.

2.- **Movilidad Vertical.**

En caso de no cubrirse la vacante en cuestión, con personal de su propia categoría se intentará, siempre que sus conocimientos, perfil profesional, etc. lo permita, cubrir dicho puesto con personal de la escala profesional inmediatamente inferior.

3.- En caso de falta de candidatos idoneos la vacante se cubrirá, de acuerdo con el siguiente criterio jerarquizado, con carácter obligatorio:

- * INI
- * GRUPO INI
- * INEM
- * Presentación Directa

c) **Selección.**

La fase de selección de candidatos se realizará a través de formularios diferenciados, pruebas de aptitud, entrevistas, y demás técnicas que el caso aconseje.

d) **Evaluación.**

La evaluación de los datos obtenidos en la fase selectiva se realizará por la Dirección competente en la materia y la de Recursos Humanos.

Art. 7.- **CONTRATACIÓN.**

La contratación del personal, realizada de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerará hechas a título de prueba, variable según los períodos señalados en la siguiente escala:

- *Técnicos titulados 6 meses
- *Técnicos no titulados 3 meses
- *Administrativos 3 meses
- *Resto de personal 15 días

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa información sobre:

- * Vacantes.
- * Bajas y altas producidas en la Empresa.
- * Movimientos internos.
- * Cambios de nivel y categoría que se produzcan.

Puntualmente y de acuerdo con la Ley 2/91 se informará a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 8.- **CAMBIOS DE PUESTO O DESTINO**

1) Los cambios de puesto o destino pueden tener origen en alguna de las causas siguientes:

a) **A petición del trabajador**

El cambio que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.

La Dirección dará respuesta puntual de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) **Por necesidades del Servicio**

Es optativo de la Empresa el cambio de puestos de trabajo, acorde al Capítulo III, Artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores:

b.1. Movilidad Funcional

Es el cambio de funciones del trabajador dentro de la empresa, sin que tenga que trasladarse de domicilio.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional se extiende, a los casos de movilidad entre centros de trabajo de la empresa, que estén ubicados en la misma ciudad o lugares cercanos que no obliguen al cambio de domicilio.

El ejercicio de la movilidad funcional lo efectuará la Empresa con el conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Si la movilidad se produce fuera del municipio, se negociará entre ambas partes las condiciones de traslado, etc. de los trabajadores, oída la parte social.

b.2. Movilidad Geográfica

La Empresa podrá cambiar de puesto, de forma provisional ó definitiva, al personal, por alguna de las siguientes causas: Técnicas, Organizativas ó de producción ó bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

b.2.1. La movilidad geográfica provisional podrá durar tres meses ampliables de forma automática por otros tres. Los desplazamientos se realizarán siguiendo criterios rotativos.

Para estos desplazamientos regirán las mismas condiciones que figuran en el Anexo 2 Gastos de Viajes, en todos sus puntos, (Gastos de Traslado, Manutención, etc.).

Cada 15 días fuera de su lugar de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un desplazamiento a su domicilio por cuenta de la Empresa, así como dos días de permiso retribuido.

Si las necesidades del servicio no permiten disfrutar en el tiempo indicado de dicho permiso, el mismo se disfrutará conforme acuerden ambas partes.

b.2.2. Movilidad Geográfica Permanente.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9º.- CESES

Para los supuestos de cese voluntario, el trabajador deberá comunicar por escrito su baja voluntaria ante la Dirección de Recursos Humanos mediando un plazo de preaviso mínimo de un mes para el personal titulado y de quince para el resto del personal.

CAPITULO V - ASCENSOS**Art. 10º - ASCENSOS**

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, aptitudes profesionales, méritos y antigüedad del trabajador.

Las categorías profesionales y los trámites de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

La Empresa realizará los cursos necesarios de formación y promoción de su personal. De forma que estos sean tenidos en cuenta para los Ascensos de Categoría.

CAPITULO VI - RETRIBUCIONES

Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

Art. 11º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**1) Salario de Calificación**

Será el correspondiente a la valoración del puesto de trabajo. Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 1. Se abonará en las 12 pagas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias.

2) Garantía Personal

Debido a las incorporaciones de Personal procedente de otras Empresas del Grupo y al fijar nuestras primeras tablas salariales, se hace necesario establecer un complemento salarial de "Garantía Personal", para determinados puestos, a fin de ajustar el nivel de "tablas" al sueldo real contratado.

Dicha garantía tendrá el mismo tratamiento que el Salario de Calificación e igualmente se abonará en 12 pagas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias.

3) Complementos Salariales

Se calcularán todos ellos en función de los niveles fijados en Tablas Salariales, a excepción de la Antigüedad, que se recoge en el apartado correspondiente.

a) Antigüedad

Individualmente en cada Contrato de Trabajo, y a los solos efectos de resolución del mismo, se ha recogido la antigüedad que se tenía reconocida en el Grupo.

A efectos económicos, la determinación de la antigüedad, se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Fecha inicial: Para la determinación de la antigüedad, se considerará como fecha inicial la fecha de alta en la Empresa.

Tiempo computable: A los efectos de la determinación de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal el tiempo en que el trabajador haya percibido su salario, sueldo o remuneración, bien sea por trabajos prestados en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como por vacaciones, licencias, accidentes de trabajo, incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.

Tendrá la misma consideración el tiempo en que el trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia por nombramiento para un cargo público o sindical, o el de prestación del servicio militar.

Por el contrario no se estimará como tiempo efectivamente trabajado el que hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Tratándose de personal eventual, cuando éste pase a ocupar plazas en la plantilla de la Empresa se estimará, a estos efectos, como tiempo efectivamente trabajado, el que haya permanecido en aquella situación.

Para la determinación de la antigüedad se considerará el 5% del Salario de Calificación más Garantía Personal, por quinquenio. Se pagará en las 12 pagas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias.

b) De Puesto de Trabajo

Es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del desempeño de dichas funciones, no teniendo, por tanto, carácter consolidado. Se abonará en las 12 pagas mensuales.

b.1. Complemento de Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 30 por 100 sobre su salario calificación, más garantía personal si la tuviere.

Queda exceptuado de cobro el complemento por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

b.2. Complemento por trabajar en sábados, domingos y festivos con descanso entre semana.

Se fijan las siguientes cantidades:

Para 1991: 5.000.- pts. por sábado trabajado y 7.000.- pts. por domingos o festivos trabajado, descansando entre semana.

A los Guardas y Vigilantes, por trabajar en domingos o festivos, se les abonará la cantidad de 5.000.- pts. Para este Colectivo los sábados tendrán carácter de laborables a todos los efectos.

Para 1992 se aplicará el incremento del Convenio para dicho año.

A todo el personal que por necesidades del Servicio, tenga que trabajar en domingos o festivos, se le abonarán los gastos totales de desplazamiento a su lugar de trabajo, ó si lo hace por sus medios, se abonará el precio del Kilometro a razón de 20 pts.

b.3. Complemento de Productividad

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador deba percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

b.4. Complemento de Toxicidad y Peligrosidad

Cuando se realicen trabajos tóxicos y/o peligrosos no habituales, el Comité de Seguridad estudiará las medidas correctoras y económicas que procedan de acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos.

b.5. Horas Extraordinarias

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada. La realización de las mismas será de carácter voluntario, exceptuando aquellas cuya no realización suponga trastornos o perjuicios para el normal funcionamiento de la actividad de la Empresa.

Para poder realizar horas extraordinarias se deberá contar con la autorización previa de la Dirección de Personal, a propuesta motivada de la Dirección correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. El abono de las horas extraordinarias podrá ser sustituido, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador por una compensación en tiempo de descanso retribuido incrementado en el porcentaje antes indicado.

Art. 12º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Es el complemento de vencimiento periódico superior al mes. Se percibirá en los meses de julio y diciembre de cada año.

El importe de cada una será de una mensualidad constituida, por el Salario de Calificación que corresponda a cada empleado según su categoría profesional, la Antigüedad y la Garantía Personal.

Tendrán carácter semestral, computándose de enero a junio, la primera de ellas, y de julio a diciembre la segunda.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá estas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el semestre correspondiente a cada una.

Art. 13º - CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO.**1) Quebranto de moneda.**

0,5% de las cantidades que se satisfagan, con un importe máximo de 5.000.- pts.

2) Dietas y gastos de viajes.

De acuerdo con el Anexo 2.

Art. 14º - FORMA DE PAGO.**1) Periodicidad.**

Se pagará por meses vencidos, según el calendario que cada año se establezca. Se procurará que el ingreso esté en el Banco receptor el penúltimo día hábil del mes.

2) El abono de las retribuciones se hará a través de entidades bancarias o Cajas de Ahorros. Cuando existan circunstancias especiales, y mediante petición razonada, la Dirección podrá autorizar el pago por talón.**Art. 15º - ANTICIPOS**

Los Trabajadores con contrato fijo tendrán derecho a percibir anticipos sobre su sueldo por una cuantía máxima de dos meses con un tope máximo de 200.000.- pts., que se devolverán en tiempo máximo de doce mensualidades, sin devengar intereses.

La concesión de estos anticipos y periodo de amortización se realizará previo informe favorable del Comité de Empresa.

La Empresa establecerá un fondo de dos millones de pesetas que se destinará a este fin. El control de dicho fondo se realizará conjuntamente entre el Comité y la Empresa.

CAPITULO VII - JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**Art. 16º - JORNADA**

La jornada promedio semanal de trabajo se fija en 40 horas semanales para 1991, y se realizarán durante los cinco primeros días de cada semana, salvo necesidades del servicio. Dicha jornada semanal promedio supone un cómputo anual de 1744 horas.

Para el año 1992 se fija la jornada anual en 1725 horas.

La jornada de trabajo para el personal no sujeto a régimen de turnos o a horario especial será partida con carácter general, excepto durante el periodo comprendido entre primero de julio y treinta de agosto.

Art. 17º - HORARIO

Para 1991, se establece el siguiente horario para todo el Personal de la Empresa, a excepción de los horarios especiales que se regulan en el correspondiente capítulo.

HORARIO 1991

PERIODO	HORARIO		TOTALES		
	MAÑANA	TARDE	HORAS	DIAS	N. TOTAL
De 1 de Enero al 10 de Febrero	9,00 a 14,00	15,00 a 18,00	8,00	28	224
Viernes a partir 11 Febrero (exceptuando Jornada Intensiva)	9,00 a 15,00	-- --	6,00	32	192
Jornada Intensiva (meses de Julio y Agosto).	8,00 a 15,00	-- --	7,00	22	154
Resto del año	9,00 a 14,00	15,00 a 18,38	8,38	136	1.174
	TOTAL			218	1.744

El calendario laboral para 1992 se fijará de acuerdo con la Representación Sindical.

HORARIOS ESPECIALES

A efectos de cubrir adecuadamente las necesidades del servicio, se establecen los siguientes horarios especiales:

I - Personal de Secretaría.

A efectos de adecuar el cumplimiento de la jornada promedio semanal de cuarenta horas con las necesidades del servicio, se establecerá por la Empresa el horario en que deba realizar su trabajo el personal que desempeñe puestos de secretaría.

II - Conductores.

A efectos de adecuar el cumplimiento de la jornada establecida con las necesidades del servicio, el personal que desempeñe puesto de conductor realizará su horario en régimen abierto.

III - Otros Horarios.

Se podrán establecer por centro de trabajo horarios distintos al general si las necesidades así lo aconsejan. Estos horarios deberán ser confeccionados con intervención del Comité de Empresa en cualquier caso se respetará el cómputo anual establecido en el Convenio.

Art. 18º - VACACIONES

El personal de plantilla disfrutará de 22 días laborables de vacaciones, considerando de lunes a viernes inclusive. El disfrute de las mismas será preferentemente en el mes de Agosto, al menos tres semanas seguidas, y el resto de común acuerdo entre ambas partes.

Los trabajadores conocerán las fechas en que les correspondan sus vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de las mismas.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios dentro del año natural tendrán como vacaciones retribuidas el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

El disfrute de las vacaciones no quedará interrumpido por enfermedad, maternidad, accidente u otra causa ajena a la voluntad de la Empresa.

Los 22 días de vacaciones se verán incrementados un día por cada quinquenio devengado en la Empresa.

Art. 19º - PERMISOS Y LICENCIAS**Permisos Retribuidos.**

Avisando con la posible antelación y justificándolo con posterioridad, se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, siendo el plazo de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia habitual, y cuatro días en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminado por el facultativo competente.
- c) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o reconocidos de formación.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en conjunto trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Cuando conste en norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

Cuando ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- h) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Asimismo, el trabajador que se encuentre en las circunstancias prevista en este apartado podrá optar por realizar un horario especial, que le será fijado tratando de compatibilizar sus obligaciones laborales con las necesidades del servicio.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal de la Empresa en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo necesario por asistencia a Consulta Médica, mediante justificación del facultativo.

Quando se den circunstancias muy especiales, podrán modificarse los días y las circunstancias establecidas en este Artículo, con la autorización expresa de la Dirección de Administración y Recursos Humanos.

Licencias no retribuidas

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo, cuya duración no podrá ser inferior a quince días. Dichas licencias les serán concedidas, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente al de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Las licencias que se concedan al amparo de este artículo producirán los siguientes efectos:

Se descontará la parte proporcional de las pagas extras del período de licencia.

Se dará de baja de la Seguridad Social.

CAPITULO VIII - FALTAS Y SANCIONES

Art. 20º - FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en las disposiciones legales vigentes.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Dirección de Administración y Recursos Humanos deberá oír al trabajador que podrá exponer los argumentos que crea convenientes, en presencia de un miembro del Comité si así lo solicita.

En cualquier caso, deberá notificarse al Comité antes de la imposición de la sanción y/o formación de expediente disciplinario.

Art. 21º - EXCEDENCIAS

Consideramos dos tipos de excedencias:

a) Excedencia Forzosa

Se pasará a esta situación como consecuencia de la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Durante esta situación, el empleado no recibirá remuneración alguna a cargo de la Empresa. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que originó la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitarlo y/o efectuarlo, el trabajador causará baja voluntaria en la Empresa.

b) Excedencia Voluntaria

Podrá concederse en las condiciones que se indican, previa solicitud, excedencia voluntaria, con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Sociedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su

puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, nivel y especialidad. De no existir vacante en su categoría y nivel y si existiera, dentro de su especialidad, en otro inferior al que ostentaba, podrá optar a ésta con las condiciones laborales establecidas para la misma.

Transcurrido el primer año de excedencia voluntaria y para los supuestos de viudedad, separación legal, nulidad del matrimonio o divorcio sobrevenidos, el trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho al reintegro inmediato.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse al menos con un mes de antelación y la de reintegro deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el período de excedencia. Transcurrido este

plazo sin solicitar el reintegro, el excedente causará baja voluntaria definitiva en la Empresa.

Art. 22º - RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Se reservará por alguna de las causas siguientes:

a) Servicio Militar Obligatorio o Sustitutivo

Se reservará durante el tiempo del mismo, y hasta 1 mes después, su puesto de trabajo.

Dicho tiempo se computará a efectos de antigüedad.

Por cada mes que dure esta situación, se cobrará un doceavo de la cantidad que resulte como suma de las pagas extraordinarias pactadas en el Convenio por cada año.

En el caso de que el trabajador disfrute de permiso temporal de un mes o superior, tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la Empresa por el total del período de dicha licencia, siempre que cuente con el correspondiente permiso para trabajar de la Autoridad competente. Es facultativo de la Empresa el hacerlo con los que demuestren tener permiso de duración inferior al señalado.

En el supuesto de que el trabajador se incorporara a su puesto de trabajo al terminar aquél, el suplente volverá al antiguo puesto o cesará en la Empresa, según los casos.

Si el trabajador fijo no se incorpora en el plazo señalado, lo que supondrá la rescisión automática de su contrato de trabajo, el interino adquirirá los derechos que hayan sido fijados en el contrato respectivo, computándose el tiempo que actuó de suplente a todos los efectos.

b) Ausencias por Parto y Período de Lactancia

En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán los derechos que se indican en el Apartado g del Artículo 19.

Se equipara la adopción al supuesto de parto a los efectos anteriores, en lo no previsto, será de aplicación el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ausencias por Enfermedad y Accidentes de Trabajo

Se establecerá un mecanismo de control y vigilancia para todo el personal de la Empresa. Para ello será absolutamente imprescindible la presentación de la baja oficial de la Seguridad Social o el justificante de la enfermedad.

Es condición indispensable, además, que el enfermo se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la Empresa considere convenientes. Asimismo, la Empresa podrá ejercer las acciones de vigilancia de la enfermedad que considere precisas.

Tanto en los casos de maternidad, como ILT legalmente declarados, la Empresa abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que el trabajador venía percibiendo.

En las ausencias por accidentes de trabajo se establecerá el mismo mecanismo compensatorio indicado anteriormente.

En caso de ausencia prolongada por enfermedad, si la reincorporación se produce antes de transcurridos dieciocho meses, se hará en el puesto de trabajo que tenía. Pasados los dieciocho meses se le admitirá con las condiciones que tenía.

CAPITULO X - FORMACION ACADEMICA Y PROFESIONAL

Art. 23º - FORMACION Y ESPECIALIZACION

De acuerdo con lo que previene la Sección III, Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para la realización de estudios, con miras a la obtención de los correspondientes títulos académicos ó profesionales, así como para realizar los oportunos cursos de actualización y perfeccionamiento profesional.

Para ello, la Empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros organizará cursos de capacitación y reciclaje profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la posibilidad de establecer conciertos con el INEM o con cualquier otro organismo concertado en la medida en que sea necesario para satisfacer las necesidades de formación planteadas.

Trimestralmente se comunicará a los representantes del personal los cursos realizados, tipo y carácter de los mismos, personas que los han seguido y total de horas empleadas en los mismos.

CAPITULO XI - TEMAS SOCIALES

Art. 24º - PLAN SOCIAL

Teniendo en cuenta que un alto porcentaje de la plantilla proviene del Grupo, con unos beneficios sociales consolidados se establecen y asumen los de la Unidad de Investigación Aplicada, para todo el conjunto del Personal, cifrado en 335.000.- pts. (trescientas treinta y cinco mil pesetas), año 91. Para 1992, se incrementará dicha cantidad en el mismo porcentaje que lo establecido en Convenio para dicho año.

Dicho importe se constituye como Bolsa Social y están destinados:

- Seguro de Accidentes.
- Seguro de Vida.
- Grupo de Empresa y Acción Cultural.
- Subvenciones Residencias.
- Economatos.
- Cestas de Navidad.
- Comedor.
- S.A.S.
- Otras.

Póliza de Accidentes.

Tiene por objeto la cobertura de los accidentes que pueda sufrir el personal de la Empresa.

Las prestaciones del seguro cubrirán los casos de muerte, por una cantidad de dos millones de pesetas, e invalidez permanente derivada de accidente cubierto por el mismo, hasta el límite de dos millones de pesetas.

Póliza de Vida.

Cubre los riesgos de:

- Fallecimiento
- Complementario de Invalidez absoluta y permanente.

Las prestaciones económicas se elevan a un millón de pesetas.

Tanto la póliza de accidentes como la de vida, tienen por objeto la cobertura del personal de la Empresa, tanto durante el desempeño de sus funciones profesionales como en actos de su vida privada, durante las 24 horas del día.

La bolsa social será manejada conjuntamente con los representantes de la Sección Sindical, de acuerdo con el Comité que se creará al efecto, para ello, los Delegados Sindicales tendrán acceso a la información necesaria para el correcto desempeño de su función.

Como mínimo, trimestralmente, se revisará el estado de cuentas relativo al Plan Social.

Art. 25º.- PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

La permanencia en la Empresa está recompensada, percibiendo los trabajadores a los 20 y 25 años de servicios, la cantidad de 25.000 y 30.000 pts. con diploma y medalla conmemorativa, respectivamente.

CAPITULO XII - SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 26º - SEGURIDAD E HIGIENE

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Asimismo, está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

a) De los derechos y obligaciones del trabajador

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales de la Empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos establecidos en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

Los trabajadores, están obligados a:

Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la Empresa o en las Instituciones del Plan Nacional.

Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

Cuidar y mantener su higiene personal.

Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueran racionalmente exigibles.

b) De las obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones generales de la empresa:

Cumplir las disposiciones de Ordenanza y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de la Empresa por razón de las actividades laborales que en ella se realicen.

Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la Empresa.

Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal funcionamiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores de la Empresa.

Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Velar por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores.

Fomentar la cooperación de todo el personal para mantener las mejores condiciones de Seguridad, Higiene y Bienestar de los trabajadores de la Empresa.

Promover la más completa formación en materias de Seguridad e Higiene del Trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la Empresa.

Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la Empresa.

Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité a que se refiere el número anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueren aceptadas.

Art. 27º - COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo serán las siguientes:

Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo.

Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

Los Comités se reunirán, al menos, mensualmente. En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Cada seis meses, bajo la presidencia del Director de la Empresa, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los Técnicos y mandos de la Empresa.

Art. 28º - RECONOCIMIENTO MEDICO

La Empresa velará por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y con periodicidad anual, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los trabajadores serán informados de los resultados de los reconocimientos periódicos.

Art. 29º - VESTUARIO

Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etc.) así se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

CAPITULO XIII - REPRESENTACION SINDICAL**Art. 30º - PARTICIPACION**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

Art. 31º - ORGANOS DE REPRESENTACION

En función del número de trabajadores y de acuerdo con el título II del Estatuto de los Trabajadores, la representación social estará formada por Delegados de Personal ó Comité de Empresa.

En cualquier caso la representación sindical será el máximo órgano representativo de los trabajadores de la Empresa.

Con independencia de las competencias establecidas, en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, los representantes sindicales ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a Higiene y Seguridad en el Trabajo y Seguridad Social.

Art. 32º - LOCAL Y TABLONES DE ANUNCIOS

La Sociedad habilitará un local para su utilización por los Delegados de Personal, convenientemente acondicionado. Asimismo pondrá a su disposición uno o varios tablones

de anuncios de fácil acceso al personal para poder cumplir debidamente con el deber de información, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Art. 33º - DERECHO DE REUNION

El personal de esta Sociedad tiene derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34º - COMISION PARITARIA

Se constituirá una Comisión paritaria integrada por dos representantes de la Dirección y dos de los trabajadores designados por los Delegados entre sus miembros, cuya misión esencial será la de interpretar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven. La Comisión paritaria nombrará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

La Comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación del Convenio.

La Comisión paritaria celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en actas, que se levantarán en cada reunión. Dichos acuerdos deberán ser vinculantes.

ANEXO Nº 1 - TABLAS SALARIALES 1990

NIVEL	RETribUCION ANUAL
1	1.320.000
2	1.400.000
3	1.600.000
4	1.700.000
5	2.000.000
6	2.250.000
7	2.275.000
8	2.500.000
9	2.800.000
10	3.000.000
11	3.225.000
12	3.600.000
13	4.000.000
14	4.600.000
15	5.400.000

Tablas Salariales para 1991.

Las tablas salariales resultantes de 1990 se incrementarán con el IPC previsto para 1991 (5%) más un punto.

Si el IPC real para dicho año resultase superior al previsto, las tablas salariales se incrementarán en la misma cuantía.

Tablas salariales para 1992.

Las tablas resultantes de 1991 incluida la revisión del IPC de 1991, servirán de base para el cálculo de las tablas salariales de 1992, incrementándose con el porcentaje previsto de IPC para dicho año, más un punto.

Si el IPC real para dicho año resultase superior al previsto, las tablas salariales se incrementarán en la misma cuantía.

ANEXO Nº 2 - VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

GASTOS DE VIAJE

1 - Autorización de desplazamiento/viajes.

Todo viaje ó desplazamiento por cuenta de la Empresa, deberá ser autorizado de forma expresa y previamente a su realización.

La autorización se firmará, en el caso de los Directores, por el Presidente y por aquellos en el caso de cualquier otra persona.

No se comprometerá ningún tipo de pago (reserva, solicitud de billete, etc...) sin haberse cumplido el requisito anterior.

2 - Medios de transporte y Hoteles a utilizar.

Como medio de transporte se podrá utilizar cualquiera de los usuales debiéndose viajar en clase turista de avión, salvo que las circunstancias de urgencia o dificultad de billetes lo justifiquen suficientemente.

Para vuelos inferiores a 2 horas, se usará siempre la clase TURISTA, y para vuelos superiores a esta duración se usará la clase CLUB.

Cuando por necesidades económicas se aplique tarifa reducida, el vuelo se hará en clase TURISTA sea cual fuere su duración.

Para cambiar a una clase superior, será necesaria la autorización expresa de Dirección.

La utilización de coche particular se restringirá, salvo causas suficientemente justificadas, a trayectos cortos y en caso contrario su coste no deberá sobrepasar el correspondiente al del vuelo regular, excepción hecha de las circunstancias especiales señaladas.

Para 1991, los costes por Kilometraje se facturarán a razón de 20 pts/Km.

El personal viajará a gastos pagados y utilizarán, salvo causa a justificar, hoteles de tres estrellas o similar.

Como regla general para 1991, se considera por cada día de estancia fuera del lugar habitual de trabajo, las siguientes cantidades, en concepto de gastos no justificables:

- * 2.500.- pts/día, siempre que se produzca en territorio nacional.
- * 4.000.- pts/día en el extranjero.

Estas cantidades, se incrementarán para 1992, según el criterio establecido en Convenio para dicho año.

3 - Liquidación de Gastos.

Los viajes tanto dentro del territorio nacional como extranjero, deberán liquidarse, dentro de los tres días posteriores al retorno a su lugar de trabajo.

El visado de la liquidación se hará por el Director correspondiente y en su caso por el Presidente.

4 - En determinados viajes, en función de su naturaleza, se estudiará entre la Empresa y los Delegados, otras condiciones económicas.

TABLAS SALARIALES 1991

NIVEL	RETRIBUCION ANUAL
1	1.400.000
2	1.484.000
3	1.696.000
4	1.802.000
5	2.120.000
6	2.385.000
7	2.412.000
8	2.650.000
9	2.968.000
10	3.180.000
11	3.419.000
12	3.816.000
13	4.240.000
14	4.876.000
15	5.724.000

Estas tablas se han calculado teniendo en cuenta:

* IPC previsto para 1991 (5%) más un punto.

Si el IPC real para 1991 resultase superior al previsto, las tablas salariales se incrementarán en la misma cuantía.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

15745 RESOLUCION de 17 de mayo de 1991, de la Dirección General de Minas y de la Construcción, por la que se acuerda publicar siete modificaciones de distintas fechas, de Resoluciones por las que fueron homologados determinados cementos.

A los efectos procedentes, este Centro directivo ha acordado publicar las siguientes modificaciones de Resoluciones:

Modificación de fecha 28 de enero de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 10 de septiembre de 1990, por la que a solicitud de «Cementos Molins, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2095, el cemento tipo I/35, con nombre comercial «Molins Import», fabricado por «Halkis Cement Co.» en su factoría de Halkis (Grecia), para incluir en dicha Resolución a la empresa «Compañía Internacional de Cementos, Sociedad Anónima» (CINTER), que importará el citado cemento con los nombres comerciales «Halkis» y «Cinter».

Modificación de fecha 18 de febrero de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 10 de septiembre de 1990, por la que a solicitud de «Cementos Molins, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2095, el cemento tipo I/35, con nombre comercial «Molins Import», fabricado por «Halkis Cement Co.» en su factoría de Halkis (Grecia), para incluir en dicha Resolución a la empresa «Grimex, Sociedad Anónima», que importará el citado cemento con el nombre comercial «El Cadi».

Modificación de fecha 18 de marzo de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 10 de septiembre de 1990, por la que a solicitud de «Cementos Molins, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2095, el cemento tipo I/35, con nombre comercial «Molins Import», fabricado por Halkis Cement Co. en su factoría de Halkis (Grecia), para incluir el nuevo nombre comercial «Garraf», con el que también será importado por la empresa «Cementos Molins, Sociedad Anónima».

Modificación de fecha 18 de marzo de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 18 de junio de

1990, por la que a solicitud de «Hispasilos, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2079, el cemento tipo I/35, con nombre comercial «Balcán», fabricado por «Central de Cementos de Bucarest» en su factoría de Deva-Chiscadaga (Rumania), para incluir en dicha Resolución a la empresa «Valmore Trading, Sociedad Anónima», que importará el citado cemento con el nombre comercial «Vidrocem».

Modificación de fecha 18 de marzo de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 18 de junio de 1990, por la que a solicitud de «Hispasilos, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2080, el cemento tipo I/35, con nombre comercial «Balcán», fabricado por «Central de Cementos de Bucarest» en su factoría de Tirgu-Jiu (Rumania), para incluir en dicha Resolución a la empresa «Valmore Trading, Sociedad Anónima», que importará el citado cemento con el nombre comercial «Vidrocem».

Modificación de fecha 18 de febrero de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 28 de enero de 1991, por la que a solicitud de «Hispasilos, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2117, el cemento tipo I/45, con nombre comercial «Tigre», fabricado por «Cementos Caribe, Sociedad Anónima» en su factoría de Puerto Cumarebo (Venezuela), para incluir el nuevo nombre comercial «Ocumare», con el que también será importado por la empresa «Hispasilos, Sociedad Anónima».

Modificación de fecha 18 de marzo de 1991, de la Resolución de la Dirección General de Minas y de la Construcción de 28 de enero de 1991, por la que a solicitud de «Hispasilos, Sociedad Anónima», se homologó, con la contraseña de homologación DCE-2119, el cemento tipo I/45, con nombre comercial «Tigre», fabricado por «Fábrica Nacional de Cementos, S. A. C. A.» en su factoría de Ocumare de Tuy (Venezuela), para incluir el nuevo nombre comercial «Ocumare», con el que también será importado por la empresa «Hispasilos, Sociedad Anónima».

Las modificaciones de Resoluciones que anteceden han sido notificadas directamente, con su texto íntegro, a las empresas solicitantes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 17 de mayo de 1991.-El Director general, Enrique García Álvarez.

15746 RESOLUCION de 23 de mayo de 1991 de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se reconocen los beneficios arancelarios establecidos por el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo y 1640/1990, de 20 de diciembre, a la empresa «Unver, Sociedad Anónima»

El Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo y 1640/1990, de 20 de diciembre, establece un régimen de suspensiones y reducciones arancelarias aplicables a los bienes de inversión que se importen con determinados fines específicos, recogiendo en su artículo 1.º, entre otros, el de «conservación del medio ambiente».

Al amparo de dicha disposición y de acuerdo con los trámites previstos en la Orden ministerial de Presidencia del Gobierno del 19 de marzo de 1986, la empresa «Unver, Sociedad Anónima» solicitó de este Departamento el reconocimiento de los beneficios arancelarios establecidos en los citados Reales Decretos.

Cumplidos los trámites reglamentarios, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha emitido informe favorable a la concesión del beneficio solicitado, una vez aprobado el proyecto de «conservación del medio ambiente» presentado por la referida empresa.

En consecuencia, esta Dirección General de Comercio Exterior ha resuelto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.º de la Orden ministerial de Presidencia del Gobierno del 19 de marzo de 1986, lo siguiente:

Primero.-Las importaciones de bienes de equipo que realice la empresa «Unver, Sociedad Anónima», en ejecución del proyecto de conservación del medio ambiente aprobado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, disfrutarán, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo y 1640/1990, de 20 de diciembre, de los siguientes beneficios arancelarios:

A) Suspensión total de los derechos aplicables a los bienes de equipo, de acuerdo con sus características y naturaleza, cuando se importen de la Comunidad Económica Europea o bien de aquellos países a los que, en virtud de las disposiciones vigentes en cada momento, les sea de aplicación el mismo tratamiento arancelario; o bien