

ANEXO II

TABLA SALARIAL 1988

NIVEL	SALARIO BASE	
	MENSUAL	ANUAL
1	143.646	2.011.044
2	114.917	1.608.838
3	94.023	1.316.322
4	85.143	1.192.002
6	71.338	998.732
7	70.675	989.450
8	65.182	912.548

ANEXO III

TABLA SALARIAL 1989

NIVEL	SALARIO BASE	
	MENSUAL	ANUAL
1	153.444	2.148.216
2	122.710	1.717.940
3	99.787	1.397.018
4	90.362	1.265.068
6	75.711	1.059.954
7	75.007	1.050.098
8	69.178	968.492

10363 RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.980 el cubrefiltro para pantallas de soldador marca «Sibol», modelo CR-PS, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», de Alonsotegui (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cubrefiltro para pantallas de soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el cubrefiltro para pantallas de soldador marca «Sibol», modelo CR-PS, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como medio de protección personal de los ojos contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.—Cada cubrefiltro de dicha marca, modelo y medidas llevará marcada de forma legible, indeleble y permanente, dentro de una zona periférica de ancho no superior a cinco milímetros, sus dimensiones en milímetros y la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.980.—15-3-90.—Cubrefiltro para pantallas de soldador».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-19, de «Cubrefiltros y antecristales para pantallas de soldador», aprobada por Resolución de 24 de mayo de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio).

Madrid, 15 de marzo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

10364 RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.978 el filtro químico contra amoníaco, marca 3M, modelos 5104-5204-5304, importado de Estados Unidos de América, y presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro químico contra amoníaco, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro químico contra amoníaco, marca 3M, modelos 5104-5204-5304, presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Josefa Valcárcel, número 31, que lo importa de Estados Unidos de América, donde es fabricado por su casa matriz «3M Company», de Minnesota, como filtro químico contra amoníaco de clase III, para ser usado en ambientes contaminados con amoníaco en concentraciones inferiores a 250 ppm (0,025 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico de dicha marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.978.—15-3-90. Filtro químico contra amoníaco de clase III. Para ser usado en ambientes contaminados con amoníaco en concentraciones inferiores a 250 PPM (0,025 por 100) en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-10 de «filtros químicos y mixtos contra amoníaco», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre).

Madrid, 15 de marzo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

10365 RESOLUCIÓN de 25 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de los distintos Centros de trabajo de la misma, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 25 de abril de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima».

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVENIR ESPAÑA, S. A.»

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- OBJETO

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro, en todo el ámbito del Estado Español.

ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, con las siguientes excepciones:

Los Consejeros y el personal de Alta Dirección a que se refieren los Artículos 12, tres, c) y 29, uno, a) de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa entregará a los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, una relación del Personal excluido en este Artículo, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA, DURACION, REVISION Y PRORROGA

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1.990.

Su duración será de un año, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

El presente Convenio Colectivo, quedara automaticamente denunciado dos meses antes de su finalizacion, comprometiendose las partes a iniciar la negociacion el dia 1 de Noviembre de 1.990.

ARTICULO 59.- COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

1.- CONSTITUCION

Se constituye una Comision de Interpretacion y Vigilancia del Convenio. Seran vocales de la misma dos representantes de los trabajadores y dos de la Direccion de la empresa, que hayan formado parte de la Comision Deliberadora del Convenio como titulares.

Seran Presidente y Secretario un vocal de cada una de las partes de la Comision, que se nombraran para cada sesion, teniendo en cuenta que los cargos recaeran una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Direccion de la empresa.

Los acuerdos de la Comision requeriran para su validez la conformidad de 3 vocales como minimo y tendran caracter vinculante.

2.- FUNCIONES DE LA COMISION DE VIGILANCIA

Sus funciones seran las siguientes:

- "a" Interpretacion de la aplicacion de la totalidad de las clausulas de este Convenio.
- "b" Arbitraje de todos los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicacion del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- "c" Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- PROCEDIMIENTO

Las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretacion de este Convenio, deberan formularse previamente al Comite de Empresa o Delegado de Personal, del Centro correspondiente. El Comite de Empresa o Delegado de Personal emitira un informe sobre la reclamacion planteada y lo elevara por escrito al Director de Personal, el cual se encargara de remitirlo a cada uno de los miembros de la Comision para la adopcion del acuerdo correspondiente.

Si los reclamantes no estuvieran de acuerdo con el resultado del informe emitido, podran acudir a la autoridad laboral competente.

ARTICULO 60.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

La empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con caracter global y en computo anual

excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniendose a titulo estrictamente "ad personam".

Seguiran subsistiendo, las condiciones de trabajo establecidas en cada centro con anterioridad a este Convenio y no hayan resultado modificadas por el texto articulado del mismo. En especial se seguira manteniendo lo referente al nombramiento de COORDINADOR en el centro de trabajo de Sevilla. Se entiende que el referido coordinador, estara sometido a las directrices, que emanen en cada momento del Delegado de "AVENIR ESPAÑA, S.A." en la indicada ciudad de Sevilla.

ARTICULO 70.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlacion entre si, por lo que su interpretacion y aplicacion solo podra realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo organico e indivisible.

En el supuesto de que la autoridad competente, modifique, alterase, derogase o no aprobese alguna de las estipulaciones aqui establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedara sin eficacia la totalidad del mismo, que debiera ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 80.- NORMAS GENERALES

La organizacion tecnica y practica del trabajo, con sujecion a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Direccion de la Empresa.

La empresa adoptara un sistema de organizacion del trabajo que facilite la formacion profesional y tecnica de los trabajadores.

ARTICULO 90.- PRESTACION DEL TRABAJO

El trabajador vendra obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecucion de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoria profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecucion del trabajo.

ARTICULO 100.- USO DE UTILLAJES, HERRAMIENTAS, VEHICULOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realizacion del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utilillaje o herramientas, estara obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados o superiores.

El trabajador cuidara de las maquinas, herramientas, equipos, vehiculos y utiles que se le conrien, los mantendra en perfecto estado de conservacion y debera informar de los desperfectos, deterioros o danos que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

ARTICULO 119.- CUMPLIMIENTO EN EL TRABAJO

Se establecen las siguientes disposiciones de caracter general:

- a) Cualquier trabajador, tiene la obligacion de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso, antes de la hora de salida.
- b) Todas las faltas al trabajo deberan ser justificadas a la mayor brevedad posible.
- c) La ausencia al trabajo, debera ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo de que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificacion de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerira previa autorizacion del Superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estara a lo dispuesto en la legislacion vigente.
- d) Los trabajadores estaran obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores.

ARTICULO 120.- LUGAR DE EJECUCION DEL TRABAJO

Todo el personal de AVENIR ESPAÑA, S.A., queda obligado a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerara como centro o lugar de trabajo, segun que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en el las instrucciones para ejecutarias en el exterior.

Por mutuo acuerdo entre la Direccion de la empresa y los trabajadores afectados, podra iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

ARTICULO 139.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Se considerara traslado de personal, la movilidad de este que conlleve necesariamente cambio de residencia y tenga ademas caracter permanente.

El traslado de personal podra realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

c) Por las causas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto los gastos originados por el traslado, seran a cargo de la empresa.

Cuando el traslado, previa aceptacion por parte de la empresa, se efectue a solicitud del interesado; aquella podra modificarle la categoria laboral que se precise para desarrollar el nuevo puesto de trabajo, sin que el trasladado tenga derecho a indemnizacion alguna por el gasto que el cambio de residencia origine.

En los traslados por mutuo acuerdo, se estara a lo convenido entre ambas partes, con sujecion a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

En los supuestos del apartado c) anterior, se estara a lo que al respecto disponen la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo y demas disposiciones legales de aplicacion.

CAPITULO III.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 142.- CLASIFICACION PROFESIONAL DEL PERSONAL

Los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa AVENIR ESPAÑA, S.A. por sus necesidades se concretan en:

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO

- * Director General.
- * Director Departamento.

GRUPO II. JEFATURAS

- * Jefe de Delegacion.

GRUPO III. TITULADOS SUPERIORES

- * Titulados Superiores.

GRUPO IV. TITULADOS MEDIOS

- * Titulados Grado Medio.
- * Analistas Informatica.

GRUPO V. PERSONAL ADMINISTRATIVO

- * Jefe de Primera Administrativo.
- * Jefe de Segunda Administrativo.
- * Oficial 1º Administrativo.
- * Oficial 2º Administrativo.
- * Auxiliar Administrativo.
- * Ordenanza.
- * Telefonista.

GRUPO VI. PERSONAL OPERARIO

- * Oficial 1º Montador.
- * Oficial 2º Montador.
- * Oficial 3º Montador.
- * Ayudantes Montaje.
- * Limpiadora.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enunciadas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la empresa lo requieran.

ARTICULO 159.- DEFINICION Y FUNCIONES DE LAS DIVERSAS CATEGORIAS PROFESIONALES

Se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza laboral para las empresas de publicidad o norma que la sustituya en el futuro.

CAPITULO IV.- INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 162.- INGRESO

- a) La admisión del personal se efectuara de acuerdo con la legislación vigente en la materia.
- b) La contratación deberá efectuarse por la Dirección de la empresa o Jefe de Centro, previo informe al Delegado de Personal o Comité de Empresa correspondiente.
- c) La empresa someterá a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicotécnicas que considere necesarias para el ingreso y el grado de preparación adecuado a la categoría profesional que vaya a ocupar.
- d) Los trabajadores de la empresa que reúnan las condiciones de idoneidad exigida en la convocatoria correspondiente podrán optar a cualquier puesto de trabajo, que sea susceptible de contratación en AVENIR. Previamente a la convocatoria pública, se realizará una restringida entre el personal de la empresa que reúna las características y demás requisitos exigidos al puesto de que se trate. Si en la citada convocatoria restringida no resultara seleccionado ningún trabajador de la empresa, se procederá a la convocatoria pública en los términos enumerados con anterioridad.

ARTICULO 163.- PERIODO DE PRUEBA

- 19.- Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los establecidos en el Artículo 162 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo.
- 20.- Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso.

CAPITULO V.- ASCENSOS

ARTICULO 169.- REGLAMENTO

- 19.- La Comisión de Interpretación y Vigilancia establecida en el Artículo 59, elaborará un Reglamento de Ascensos, que deberá entrar en aplicación antes del 30 de Junio de 1.990.

20.- Una vez que sobre el particular se logre acuerdo en el seno de la Comisión enunciada en el apartado anterior, el Reglamento de Ascensos, pasará a formar parte como Anexo del texto del Convenio y se aplicará a partir de ese momento.

CAPITULO VI.- CALENDARIO, JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

ARTICULO 192.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 37 horas, 30 minutos semanales, distribuidas de lunes a viernes, con carácter general. Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre se establece jornada intensiva de 7 horas diarias, de lunes a viernes.

En las jornadas continuadas está incluido el tiempo de descanso de 30 minutos, correspondientes de bocadillo.

Los trabajadores que presten sus servicios en terminales o pantallas de grabación, tendrán derecho a un descanso de 10 minutos, por cada 2 horas. Este descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo, para el cómputo de la jornada laboral.

ARTICULO 209.- TURNOS

La Dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar el establecimiento de turnos de trabajo en cualquier centro de la empresa. La implantación de los turnos requerirá el previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En el supuesto de no conseguirse acuerdo al respecto, la empresa solicitará de la autoridad laboral la aprobación de la implantación del sistema de turnos de trabajo.

ARTICULO 219.- CALENDARIO LABORAL

Anualmente, y una vez conocido el calendario oficial de cada Comunidad Autónoma, la empresa elaborará de común acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal el Calendario Laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en los correspondientes tableros de anuncio de los centros de trabajo y remitiendo copia a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 229.- HORARIOS

De acuerdo con los tipos de jornada o turnos establecidos, los horarios se pactarán entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores en el centro de trabajo correspondiente, con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 239.- VACACIONES

- 19.- Las vacaciones anuales retribuidas tendran una duracion de veintidos dias laborables.
- 20.- Las direcciones de los centros de trabajo, planificaran conjuntamente con los representantes del personal, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes principios:
- Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año.
 - Los trabajadores podran solicitar el traccionamiento de las vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos periodos sera de 22 dias laborables.
 - El comienzo y terminacion de las vacaciones sera forzosamente dentro del año al que correspondan y estas no podran, en ningun caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.
 - A los trabajadores fijos o eventuales que cesen por cualquier motivo en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonara la parte proporcional correspondiente.
 - Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutaran de un numero de dias de vacaciones, proporcionales al tiempo de servicio prestado.
 - La liquidación de las vacaciones se efectuara antes de su comienzo, siendo retribuidas de acuerdo con las condiciones establecidas con anterioridad a este Convenio en cada Centro de trabajo.
 - El 25 de Enero tendra la consideracion de fiesta profesional no laborable y remunerable, sin perjuicio del disfrute de los dias festivos que se establezcan por la autoridad pertinente.
 - En el caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfara a sus derecho habientes.

Los trabajadores solicitaran por escrito la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, con anterioridad al dia 1 de Mayo de cada año, publicándose en el tablon de anuncios de la empresa 15 dias despues de la citada fecha.

CAPITULO VII.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 240.- PERMISOS Y LICENCIAS

El regimen de permisos y licencias retribuidas, se establece de la siguiente forma:

- Quince dias naturales para contraer matrimonio.

- Tres dias por nacimiento de hijo, o en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del conyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos y hermanos politicos de uno u otro conyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo sera de 5 dias, ampliables a 6 si la distancia es al menos 400 km., ida y vuelta.
- Los dias por traslado de su domicilio habitual.
- Un dia por matrimonio de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de caracter publico y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estara a lo dispuesto en esta, en cuanto a la duracion de la ausencia y a su compensacion economica.
- Para realizar funciones sindicales o de representacion del personal en los terminos establecidos legal o convencionalmente.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, asi como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si se instaurara en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtencion de un titulo academico o profesional.
- Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendran derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. La mujer por su voluntad podra sustituir este derecho por una reduccion de la jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad.
- Los dias 24 y 31 de Diciembre de cada año se concederán por la empresa como permiso retribuido sin merma alguna en las percepciones salariales de los trabajadores.

ARTICULO 250.- EMBARAZO Y ALUMBRAMIENTO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

ARTICULO 269.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Para el cuidado de los hijos, la mujer tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos, darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación del apartado anterior, comunicará a la empresa por escrito y con un mes de anticipación, su deseo de reincorporarse, siendo obligatorio para la empresa su admisión en su puesto de trabajo.

En el supuesto de desaparición de este, la empresa está obligada a destinarla a otro igual o similar al que venía ocupando, respetándose al menos, las condiciones más beneficiosas de cualquier índole, en relación con el nuevo puesto de trabajo.

ARTICULO 279.- EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite su asistencia al trabajo.

La incorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de 30 días, a partir de la finalización de la situación de excedencia forzosa.

ARTICULO 289.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La empresa vendrá obligada a conceder a cualquier trabajador de la plantilla de la misma, que cuente con una antigüedad mínima de un año de servicio en la empresa, excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años,

transcurridos estos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al servicio activo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia máximo, será potestativo de la empresa ampliarla por igual periodo a solicitud del trabajador.

CAPITULO VIII.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**ARTICULO 299.- PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL**

1.- De conformidad con lo que previene el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la empresa, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 309.- CURSOS DE ADAPTACION Y CAPACITACION

La empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la

estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

CAPITULO IX.- REMUNERACIONES

ARTICULO 319.- NORMAS GENERALES

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente capítulo, quedan referidas a la jornada normal de trabajo, determinada en el Artículo 239 del presente Convenio.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en el Convenio, son en todo caso cantidades íntegras.

ARTICULO 320.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

En función de lo dispuesto en el Decreto 2380/1.973 de 17 de Agosto, sobre Ordenación del Salario y disposiciones complementarias, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

"A" Salario Base Convenio.

"B" Complementos Salariales:

1.- Personales.

1.1.- Antigüedad.

2.- De puesto de trabajo:

2.1.- Trabajos nocturnos.

2.2.- Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

2.3.- Jefatura.

3.- De calidad o cantidad de trabajo.

3.1.- Horas extraordinarias.

3.2.- Incentivos.

4.- De vencimiento periódico superior al mes.

4.1.- Gratificaciones extraordinarias de Marzo,

Julio y Diciembre.

"C" Percepciones Económicas No Salariales.

Los conceptos de plus extrasalarial, dietas, gastos de locomoción, plus de distancia o transporte, ayudas sociales, etc. y cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el apartado precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales.

ARTICULO 339.- SALARIO BASE. CONCEPTO Y DEVENGO

El salario-base, definido como parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73, de 17 de Agosto, será para cada categoría profesional, el que figura en los Anexos Nº 1 y 2.

ARTICULO 342.- ANTIGÜEDAD

La cuantía del complemento personal de antigüedad, se fija en el 7% por trienio de trabajo prestado en la empresa, calculándose el citado 7% sobre el salario-base establecido en el artículo anterior.

El importe de cada trienio, comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

ARTICULO 352.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Para el abono de trabajos nocturnos, que tendrán tal consideración los prestados entre las 22 y las 6 horas, se estará a lo dispuesto en el Artículo 34 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 362.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de adecuar los medios oportunos para evitar las situaciones de trabajo en las condiciones señaladas en el título de este Artículo.

Cuando sea absolutamente imprescindible y las medidas correctoras a aplicar no sean suficientes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el abono de los trabajos desarrollados en situaciones excepcionalmente penosas o tóxicas.

Para los trabajadores que realicen habitual u ocasionalmente la fijación material de carteles en carteleras, o efectúen la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su altura u otro trabajo de similar naturaleza, se establece un plus de peligrosidad en cuantía de siete mil pesetas mensuales.

ARTICULO 372.- JEFATURA

Por el desempeño de Jefatura, se percibirá la cuantía que se indica en el Anexo Nº 3.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

ARTICULO 382.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

2.- Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

3.- Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites legales. En tal sentido, la empresa cuidará especialmente de la promoción de empleo restringiendo al máximo la realización de horas extras, en favor del mismo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

4.- La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo regulado en la legislación laboral vigente.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso, de al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un recargo de al menos un 75% del salario correspondiente a la hora ordinaria.

La opción para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso, en los términos expresados anteriormente, corresponde al trabajador, cuya decisión será adoptada y notificada al tiempo de aceptar su realización.

5.- La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

No obstante, la dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

ARTICULO 39.- TRABAJO EN SABADOS Y DOMINGOS

Seguirán subsistiendo los acuerdos establecidos al efecto en cada centro de trabajo, siendo incrementadas las cantidades que se devengan actualmente en un ocho por ciento, salvo al centro de Sevilla que se incrementarán además en un cinco por ciento adicional, sobre la cantidad resultante del incremento anterior, por no haber tenido incremento por este concepto en el año 1.989.

ARTICULO 40.- INCENTIVOS

Con independencia de los salarios percibidos por el trabajador según su categoría, en aquellos puestos de trabajo que se desarrolle el trabajo a prima o incentivos, se estará a lo que se dispone en los Anexos Nº 1 y 2, unidos a este Convenio.

ARTICULO 41.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Seguirán subsistiendo las gratificaciones extraordinarias, reconocidas en cada centro de trabajo, con anterioridad

a las disposiciones de este Convenio, abonándose las mismas en las fechas pactadas y en las cuantías reconocidas en los convenios colectivos o pactos de aplicación correspondiente.

ARTICULO 42.- PLUS DE TRANSPORTE

El personal de AVENIR ESPAÑA, S.A. que tenga que efectuar un desplazamiento a su lugar de trabajo habitual superior a 10 Kms. de su lugar de residencia contractual, se le abonará como Plus de Transporte la cantidad de 250 pesetas por día de asistencia al trabajo.

ARTICULO 43.- INDEMNIZACION POR FINALIZACION DE CONTRATO

Los trabajadores eventuales percibirán una compensación establecida en el 15% del salario base que tengan reconocido, a la finalización del referido contrato. El salario base se entiende como la suma de las cantidades que por dicho concepto haya devengado el trabajador en el periodo considerado.

ARTICULO 44.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que esta se derive, la empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario real.

ARTICULO 45.- SERVICIO MILITAR

El personal que se encuentre realizando el servicio militar, tendrá derecho a devengar las gratificaciones extraordinarias previstas en el presente Convenio Colectivo, para cada centro de trabajo.

ARTICULO 46.- PLUS DE COMIDAS

Para aquellos trabajadores que tengan que realizar sus cometidos laborales por la tarde, se establece un Plus de Comidas de 1.000 pesetas diarias y 900 pesetas diarias para el personal de oficina.

Estas cantidades no se pondrán en práctica si el acuerdo con la empresa consiste en abonar los gastos según factura.

ARTICULO 47.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

(POLIZA DE VIDA)

La empresa contratará con aquella compañía que considere conveniente una póliza de seguro de vida y accidente, por importe de CUATRO MILLONES DE PESETAS (4.000.000.-) y DOS MIL PESETAS (2.000.-) diarias, en el supuesto de accidente de trabajo.

CAPITULO X.- DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 489.- FACULTADES Y GARANTIAS

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en la Ley 8/1.989, de 10 de Marzo del Estatuto de los trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, será como mínimo de veinte. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresas, y en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o varios de sus componentes, hasta un límite máximo de cincuenta horas mensuales. Individualmente, los Delegados de personal podrán acumular las horas mensuales, en un período máximo de 3 meses, anteriores o posteriores a su disfrute.

ARTICULO 492.- UTILIZACION CREDITO HORARIO

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos existentes en la empresa, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

ARTICULO 502.- LIBRE SINDICACION

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afile o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

ARTICULO 512.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo,

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

ARTICULO 522.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Las secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

ARTICULO 532.- DERECHOS CARGOS ELECTIVOS DEL SINDICATO
Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la empresa, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

ARTICULO 542.- REPRESENTACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa este afectada por la negociación.

ARTICULO 552.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación legal pertinente, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transrencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

ARTICULO 569.- PRACTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de practicas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estara a lo dispuesto en los articulos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Organica de Libertad Sindical.

ARTICULO 579.- CESE DEL TRABAJADOR

Quando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la Empresa, vendra ésta obligada a la liquidacion, el mismo dia del cese en su relación laboral, de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos, lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberan comunicar a la Empresa su decision de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo de tecnicos, un mes.
- Personal del grupo administrativo y especialistas, quince dias.
- Personal del grupo de subalternos y obreros, una semana.

DISPOSICION ADICIONAL.-

En cualquier caso, se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente convenio un incremento salarial bruto en cómputo anual del 8% sobre las percepciones salariales que venían percibiendo al 31 de Diciembre de 1.989.

A N E X O N O 1

TABLA SALARIAL E INCENTIVOS CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
* Delegado Provincial	200.000.-
* Director Administrativo	170.000.-
* Jefe Departamento Tecnico	---
* Jefe Departamento	99.800.- (120.000)
* Oficial 1º Administrativo	113.400.-
* Oficial 2º Administrativo	97.500.-
* Auxiliar Administrativo	85.850.-
PERSONAL TALLER Y MONTAJE	
* Oficial 1º	99.800.-
* Oficial 2º	97.500.-
* Oficial 3º	94.400.-
* Especialista	93.000.-
* Peón	90.000.-

TABLA DE INCENTIVOS

Independientemente del salario que cada trabajador perciba, según su categoría, se percibirán los siguientes incentivos:

FIJACIONES DE CARTELES EN VALLAS

* Módulos de 3 x 8 metros	1.000 Ptas.
* Módulos de 6 x 4 metros	1.000 Ptas.
* Módulos de 3 x 4 metros	500 Ptas.
* Módulos de 2 x 1,5 metros	160 Ptas.

MONTAJES Y DESMONTAJES DE VALLAS

* Módulos de 3 x 8 metros	10.000 Ptas.
* Módulos de 6 x 4 metros	10.000 Ptas.
* Módulos de 3 x 4 metros	5.000 Ptas.
* Módulos de 2 x 1,5 metros	1.600 Ptas.
* Montaje y desmontaje de celosias	300 Ptas.

En todos los trabajos (montajes, fijaciones, pinturas, administrativos, etc.) realizados a más de 25 Kms. de la localidad del centro de trabajo, se incrementarán en un 25% sobre los valores anteriores, quedando establecida de la siguiente manera:

FIJACIONES DE CARTELES EN VALLAS

* Módulos de 3 x 8 metros	1.250 Ptas.
* Módulos de 6 x 4 metros	1.250 Ptas.
* Módulos de 3 x 4 metros	625 Ptas.
* Módulos de 2 x 1,5 metros	200 Ptas.

MONTAJES Y DESMONTAJES DE VALLAS

* Módulos de 3 x 8 metros	12.500 Ptas.
* Módulos de 6 x 4 metros	12.500 Ptas.
* Módulos de 3 x 4 metros	6.250 Ptas.
* Módulos de 2 x 1,5 metros	250 Ptas.
* Montajes o desmontajes de celosias ..	375 Ptas.

Estas primas serán repartidas entre el equipo que realice dichos trabajos.

En alturas superiores a siete (7) metros, en todos los trabajos anteriormente mencionados, se incrementarán dichas cantidades en un 50%. A partir de diez (10) metros de altura o por especial complejidad se incrementarán en un 100%.

Por parte de los trabajadores con categoría de Montador de 1º, se fijarán en blanco mensualmente 20 vallas de medidas 3 x 8 metros ó 6 x 4 metros, dichas fijaciones estarán exentas del pago de primas. Toda fijación en blanco que exceda de las 20 vallas anteriormente referenciadas, se pagaran al 50% del precio establecido en las fijaciones normales.

Quando algunos de los productores tenga que permanecer en las dependencias realizando trabajos de construcción o reparación de materiales de montaje, percibirá una prima igual al del resto de los operarios de ese día.

Los trabajos extraordinarios, serán negociados con la empresa antes de su realización.

ANEXO Nº 2

TABLAS SALARIALES E INCENTIVOS PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO
DE " AVENIR ESPAÑA, S.A. " EXCEPTO SEVILLA

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
• Director General	175.000,-
• Director Departamento	150.000,-
• Jefe de Delegación	145.000,-
• Titulados Superiores	145.000,-
• Titulados Grado Medio	115.000,-
• Analistas Informática	125.000,-
• Jefe de 1ª Administrativo	89.300,-
• Jefe de 2ª Administrativo	83.960,-
• Oficial de 1ª Administrativo	73.170,-
• Oficial de 2ª Administrativo	70.750,-
• Auxiliar Administrativo	68.060,-
• Ordenanza	68.060,-
• Telefonista	68.060,-
PERSONAL DE TALLER Y MONTAJE	
• Oficial 1ª Oficios Varios	73.170,-
• Oficial 2ª Oficios Varios	70.750,-
• Oficial 3ª Oficios Varios	67.800,-
• Ayudantes	66.700,-
• Limpiadora	315 Pts./hora.

Con independencia de los salarios bases que se reflejan para cada categoría profesional, seguirán subsistiendo las demás condiciones económicas que, de manera individualizada, tenían concertadas los -- trabajadores afectados en cada centro de trabajo, a título estrictamente " ad personam " .

Independientemente del salario que cada trabajador perciba, según su categoría, se percibirán los siguientes incentivos:

TABLA DE INCENTIVOS

1.- Fijación hasta 7,50 mts.	486.-
2.- Fijación a partir de 7,50 mts.	810.-
3.- Fijación Blanco hasta 7,50 mts.	243.-
4.- Fijación Blanco a partir 7,50 mts.	405.-
5.- Montaje hasta 7,50 mts.	3.240.-
6.- Montaje a partir 7,50 mts.	4.860.-
7.- Desmontaje hasta 7,50 mts.	3.240.-
8.- Desmontaje a partir 7,50 mts.	4.860.-
9.- Pintura moldura hasta 7,50 mts.	324.-
10.- Pintura moldura a partir 7,50 mts.	486.-
11.- Pelado cartelera hasta 7,50 mts.	162.-
12.- Pelado cartelera a partir 7,50 mts.	243.-
13.- Montaje unidad celosía	216.-
14.- Cambio paneles hasta 7,50 mts.	2.700.-
15.- Cambio paneles a partir 7,50 mts.	3.240.-
16.- Montaje valia cerramiento	432 Pts.m/1
17.- Plus Comida	1.000.-
18.- Sabados	3.780.-
19.- Domingos	5.400.-
20.- Plus peligrosidad	7.000.-
21.- Poliza accidentes	2.000.- Diarias
22.- Hora extra	810.-

- A partir de 50 Km. las primas se verán incrementadas en un 15%.

- Las fijaciones, montajes, desmontajes, pintura moldura y pelado de cartelera, se refieren a módulo de 3x4 mts.

ANEXO Nº 3

CATEGORIA PROFESIONAL	COMPLEMENTO JEFATURA (En 12 Pagas)
Director General	75.000.- Ptas. Mensuales
" Departamento	60.000.- " "
Jefes de Delegación	30.000.- " "

MINISTERIO
DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10366 REAL DECRETO 567/1990, de 27 de abril, sobre declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de recursos minerales de estaño, volfranio, niobio, tantalio, molibdeno, oro, litio y tierras raras, en el área denominada «Campanario», inscripción número 282, comprendida en la provincia de Badajoz.

Trabajos previos de investigación realizados por la Empresa nacional «ADARO de Investigaciones Mineras, Sociedad Anónima», en la zona, han puesto de manifiesto la presencia de fenómenos de tipo geológico, que hacen considerar la posible existencia de minerales de oro, plata y otros metales ligados a sulfuros de metales base, que justifican una investigación en detalle.

A tal efecto y siendo de aplicación lo establecido en el artículo 9.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, así como lo previsto en el artículo 8.3 de la citada Ley y los concordantes de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, de 25 de agosto de 1978, cumplidos los trámites preceptivos y previo informe de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con informes favorables emitidos por el Instituto Tecnológico Geominero de España y el Consejo Superior del Ministerio de Industria y Energía, se hace necesario adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de abril de 1990,

DISPONGO:

Artículo 1.º De conformidad con los artículos 8.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 10 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, se declara zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de estaño, volfranio, niobio, tantalio, molibdeno, oro, litio y tierras raras, el área denominada «Campanario», inscripción número 282, comprendida en la provincia de Badajoz, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 5º 48' 40" oeste con el paralelo 38º 55' 40" norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud oeste	Latitud norte
Vértice 1	5º 48' 40"	38º 55' 40"
Vértice 2	5º 35' 20"	38º 55' 40"
Vértice 3	5º 35' 20"	38º 50' 20"
Vértice 4	5º 48' 40"	38º 50' 20"

El perímetro así definido delimita una superficie de 640 cuadrículas mineras.

Art. 2.º La reserva de esta zona, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y el artículo 12 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, no limita los derechos adquiridos con anterioridad a la inscripción 282, practicada en fecha 13 de octubre de 1986 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 8, de fecha 9 de enero de 1987.

Art. 3.º Las solicitudes presentadas a partir del momento de la inscripción número 282, para los recursos reservados, serán canceladas, en aplicación de lo que determina el artículo 9.º, apartado 3, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas.

Art. 4.º La zona de reserva provisional a favor del Estado que se establece tendrá una vigencia, conforme a los artículos 8.º de la Ley de Minas y 10.3 de su Reglamento General, de tres años, a partir del día siguiente de la publicación del presente Real Decreto en el «Boletín Oficial del Estado». Este plazo es prorrogable por Orden del Ministerio de Industria y Energía si las circunstancias así lo aconsejan, como consecuencia de los trabajos realizados, resultados obtenidos y futuras posibilidades de este área de reserva.

Art. 5.º Se acuerda, según los artículos 11. 1 y 3. a), de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y 13. 1 y 3. a), del Reglamento General para el Régimen de la Minería, que la investigación de esta zona