

NORMAS EXTRAORDINARIAS

	M.E. FUERZA MAYOR			M.E. NECESARIAS		
	NORMALES	22 A 6	FEST.	NORMALES	22 A 6	FEST.
1	745	968	1.115	871	1.136	1.397
2	796	1.036	1.195	931	1.211	1.391
3	807	1.049	1.211	946	1.229	1.413
4	821	1.066	1.233	958	1.244	1.442
5	859	1.124	1.294	1.013	1.313	1.520
6	922	1.195	1.330	1.070	1.395	1.612
7	967	1.252	1.446	1.128	1.449	1.692
8	1.027	1.373	1.525	1.233	1.495	1.853
9	1.142	1.487	1.712	1.334	1.725	2.042
10	1.253	1.627	1.881	1.469	1.905	2.204
11	1.372	1.779	2.055	1.600	2.077	2.387
12	745	968	1.115	871	1.136	1.397
13	747	969	1.124	872	1.137	1.312
14	756	986	1.136	881	1.147	1.323
15	767	991	1.145	887	1.159	1.324
16	773	1.008	1.162	902	1.171	1.354
17	777	1.012	1.167	907	1.173	1.357
18	781	1.014	1.171	913	1.191	1.372
19	799	1.042	1.204	932	1.212	1.402
20	814	1.058	1.225	952	1.234	1.425
21	821	1.066	1.233	958	1.244	1.442
22	821	1.077	1.248	959	1.256	1.454

GRUPO	PARTICIPACION EN BENEFICIOS
0	52.798
	46.412
	44.263
	44.767
1	55.497
2	59.371
3	60.098
4	62.137
5	66.982
6	72.862
7	77.847
8	87.942
9	97.405
10	109.606
11	122.014
A	55.497
B	55.908
C	56.703
D	57.550
E	58.770
F	59.189
G	59.601
H	61.679
I	63.339
J	64.178
K	65.012

En la tabla figuran los valores de la Participación en Beneficios, para trabajadores sin antigüedad. Para determinar la correspondiente a cada antigüedad habrá que multiplicar ese valor por los factores correspondientes, que se señalan a continuación.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	FACTOR A APLICAR
3 años	1,05
6 años	1,10
11 años	1,20
16 años	1,30
21 años	1,40
26 años	1,50
31 años	1,60
36 años	1,70
41 años	1,80

11325 RESOLUCION de 7 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Agfa Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Agfa Gevaert, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 7 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCION PRIMERA

ART. 1.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

ART. 2.- AMBITO PERSONAL.

Se regirá por las normas y pautas del presente Convenio todo el personal de la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero punto uno, con la excepción del personal Directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha de término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, está vigente.

ART. 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, que serán los comprendidos entre los días 1 de Enero de 1990 y 31 de Diciembre de 1991, ambos inclusive, con las particularidades que se citen en algunos pactos.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de Enero de 1990.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

ART. 4.- DENUNCIA Y REVISION.

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusado recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCION SEGUNDA

ART. 5.- COMPENSACION Y ABSORCION

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables

para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio Colectivo o cualquiera otra causa.

ART. 6- EFICACIA REAL DE LAS MEJORAS CONVENIDAS

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

ART. 7- GARANTIAS INDIVIDUALES

Se respetarán a título individual "ad personam", las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, mas beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de este.

ART. 8- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCION TERCERA

ART. 9- INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

- Composición : Será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.
- Domicilio : será el propio social de la Empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza 392.
- Reuniones : serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes.

En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

SECCION PRIMERA

ART. 10- ORGANIZACION DE LA EMPRESA

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los Representantes de los Trabajadores:

- La Organización del Trabajo en todos los centros de la misma.
- El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
- La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
- La clasificación y funciones del personal.
- La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la Empresa.
- La composición de la plantilla.
- La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
- El régimen de disciplina en el trabajo.
- Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la Empresa.

SECCION SEGUNDA

ART. 11- INGRESOS DEL PERSONAL

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación y programas de empleo, etc.

ART. 12- VACANTES

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa. Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del Anexo 1; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

ART. 13- PROCEDIMIENTO

La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de 10 días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los Trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del periodo menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

ART. 14- PERIODO DE PRUEBA

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos grupos serán:

- Personal titulado : seis meses,
- Personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: tres meses
- Personal administrativo : dos meses.
- Personal no cualificado : quince días laborables.

la situación de incapacidad laboral transitoria que pueda afectar al trabajador durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

ART. 15- CESES Y PREAVISOS

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista del cese.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

SECCION TERCERA

ART. 16- ORDENACION INTERNA

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en diez categorías básicas:

- Comprende :
 - Auxiliar de almacén
 - Auxiliar de mantenimiento
 - Ordenanza
- Comprende :
 - Auxiliar Administrativo
 - Oficial almacén 2a
 - Telefonista
 - Cobrador
 - Conserje
 - Oficial laboratorio 2a
 - Azafata-demostradora

- 3 - Comprende : - Técnico mecánico
- Oficial laboratorio la
- Delegado de Ventas
- Oficial administrativo
- Operador Ordenador
- Taquimecanógrafa
- Responsable almacén
- Oficial almacén la
- Oficial de Mantenimiento
- 4 - Comprende : - Ayudante técnico
- Vendedor técnico
- Oficial técnico
- Analista
- Programador
- Taquimecanógrafa idiomas
- Técnico de Aplicaciones
- 5 - Comprende : - Secretaria División, Sector
- Técnico de Sistemas
- Supervisor Regional
- Jefe almacén
- Jefe de grupo
- Controller
- 6 - Comprende : - Supervisor Nacional
- Jefe de ventas regional
- Jefe de sección
- Product manager
- Especialista producto
- 7 - Comprende : - Jefe ventas nacional
- Jefe Serv.Tco.Nacional
- Jefe de marketing
- Jefe de sección general
- Jefe delegación
- 8 - Comprende : - Gerente de división
- 9 - Comprende : - Director administrativo
- Director división
- Director personal
- 10- Comprende : - Director general

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por el Departamento de Personal. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y, aprobación, en su caso.

AREA TECNICA

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a la reclasificación del personal técnico del área postventa, conforme a los criterios siguientes:

- Auxiliar técnico :
Formación : FP2 o similar suficiente.
- Ayudante técnico :
Formación : FP2 o similar suficiente,
Idioma: Inglés(nivel de traducción técnica)
Conocimientos generales de la maquinaria del área de su División.
- Técnico postventa:
Formación : FP2 mínima, con experiencia, hasta Ingeniería técnica.
Idioma : Inglés(suficiente para interpretar manuales y recibir formación).
Conocimientos específicos en la maquinaria de su División.
- Especialista técnico :
Además de los requisitos del técnico de postventa, colaborar con la Jefatura del Servicio en estudios de costes, rendimientos, organización, formación, etc.

Estas reclasificaciones no conllevarán incrementos de salario, tan solo su adaptación de categoría profesional, y cotización a la Seguridad Social.

SECCION CUARTA

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación y sanciones que se establece en los artículos siguientes :

ART. 17- FALTAS LEVES

Tendrán esta consideración:

- 1.- El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 5.- Los pequeños descuidos en la conservación de material.
- 6.- No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la empresa.
- 9.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
- 10.- Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
- 11.- La inobservancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 13.- Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

ART. 18- FALTAS GRAVES

Tendrán esta consideración :

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.
- 3.- Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
- 4.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 5.- La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifiesto en el trabajo , en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
- 6.- Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.
- 7.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.
- 8.- Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
- 9.- Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.
- 11.- La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 12.- El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las persona, máquinas, materiales, instalaciones o locales .
- 13.- El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las Normas de la Empresa o seguir percibiéndolos.
- 14.- Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.
- 15.- Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

ART. 19- FALTAS MUY GRAVES

Tendrán esta consideración:

- 1.- Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos , instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

- 5.- La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y reiterativa en el trabajo.
- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 7.- Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.
- 9.- La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- 10.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 11.- La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquella.
- 12.- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.
- 14.- Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 20- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves :
 - a) amonestación verbal
 - b) amonestación por escrito
 - c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- 3) Por faltas muy graves :
 - a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
 - d) Despido.

CAPITULO TERCERO**Condiciones Económicas****ART. 21- SALARIO**

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo 1 del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de plus salario fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

ART. 22- INCREMENTO SALARIALES

Para el año 1990, se establece que:

- a) Las cantidades que se percibían a 31 de Diciembre de 1989, ya regularizadas, por los conceptos de : salario convenio, complementos (personal, funcional, profesional y residencia insular), se incrementarán en un 7% (siete por ciento).
- b) La cantidad que se percibía a 31 de Diciembre de 1989 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.
- c) Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas, quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.
- d) En el supuesto de que el IPC del año 1990 sea superior al 7% pactado, se abonará la diferencia resultante entre ambos adicionando un 0.5%, aplicándose sobre las cantidades y conceptos señalados en el apdo. a), referidas a 31 de Diciembre de 1989.

Esta diferencia se abonará en una sola vez, tan pronto se constate el IPC referido y formaría parte del coste salarial de 1990, a efectos de la aplicación del incremento de 1991.

Para el año 1991, se establece que:

- a) Las cantidades que se perciban a 31 de Diciembre de 1990, regularizadas si cabe, por los conceptos de : salario convenio, complementos (personal, funcional, profesional y residencia insular), se incrementarán en un porcentaje igual al resultante de adicionar un 1% al IPC de 1990.
- b) La cantidad que se perciba a 31 de Diciembre de 1990 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.
- c) Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas, quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.
- d) En el supuesto de que el IPC del año 1991 sea superior al porcentaje aplicado con efectos 1.1.91, se abonará la diferencia resultante entre ambos adicionando un 1%, aplicándose sobre las cantidades y conceptos señalados en el apdo. a), referidas a 31 de Diciembre de 1990.

Esta diferencia se abonará en una sola vez, tan pronto se constate el IPC referido y formaría parte del coste salarial de 1991, a efectos de la negociación futura.

ART. 23- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente. Estas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

ART. 24- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que realice el personal de la empresa se abonarán con un recargo del 75% (setenta y cinco por ciento). Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada.

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1858/1981 de 20 de Agosto y disposiciones concordantes, pactándose como "estructurales" las relativas a : periodos punta en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento, traslado de dependencias y similares.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, el Dpto. de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO CUARTO**SECCION UNICA****ART. 25- FORMACION**

Durante la vigencia del Convenio se mantendrán, con la duración igual al curso escolar, las clases de Inglés que se vienen desarrollando a nivel interno de la Empresa.

CAPITULO QUINTO**SECCION PRIMERA****ART. 26- JORNADA**

Para el presente año 1990 se establece una jornada laboral efectiva de 1770 horas, en cómputo anual, que, básicamente, se distribuyen en dos tipos de jornada: partida y continuada.

Para las personas afectadas por jornada continuada será la comprendida entre los días 18 de Junio hasta el 7 de Septiembre inclusivos.

Para el año 1990 el periodo comprendido entre los días 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, será considerado inhábil a efectos laborales; no obstante durante este periodo se prestarán los trabajos ineludibles que será fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos (retén), conocerá antes del final del mes de Julio esta previsión, y podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones dentro del primer trimestre inmediatamente siguiente, de común acuerdo con su superior inmediato.

ART. 27- HORARIO DE TRABAJO

A - Para el personal adscrito a los centros de C/Provenza y de la C/Aribau de Barcelona, y los de Madrid, Bilbao, Valencia, Coruña, Sevilla y Las Palmas, con la sola excepción del personal de turno en el Área Informática:

- 1) En jornada partida :
- Entrada : de 7'35 H. a 8'35 H.
 - Salida : 13'00 H.
 - Entrada : de 14'00 H. a 15'00 H.
 - Salida : de 17'00 H. a 19'00 H.

La duración de esta jornada será la comprendida entre los días 1 de Enero al 17 de Junio y del 10 de Septiembre al 31 de Diciembre.

- 2) En jornada continuada :
- Entrada : de 8'00 H. a 8'30 H.
 - Salida : de 14'00 H. a 14'30 H.
- Con la aplicación de esta jornada, queda suprimido el tiempo de pausa, hasta ahora existente, de 30 minutos.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a 8 horas y 25 minutos en jornada partida (cómputo diario) y, de 6 horas (cómputo diario) en jornada continuada, y de lunes a viernes.

En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

B - Para el personal del centro de Sentmenat:

- 1- Jornada partida : comprendida desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre
- Entrada : 8'00 H.
 - Salida : 13'00 H.
 - Entrada : 14'00 H.
 - Salida : 17'00 H.

Para el año 1991 se procederá a la adaptación de la jornada/año efectiva pactada (1770) al calendario real.

ART. 28- VACACIONES

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

- a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.
- b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa mas de 10 (diez) años.

Los periodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones :

- Uno de los periodos no podrá ser inferior a 21 días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador deberá reservarse para su disfrute en el periodo navideño (del 24 al 31) de Diciembre), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte, imputándose, durante la vigencia del presente Convenio, los días 24 y 31 de Diciembre como uno sólo , a efectos de vacaciones.

ART. 29- DESARROLLO

Antes del día 15 de Abril, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones anual. La Empresa, en un periodo no superior a un mes, a partir de aquel, deberá de comunicar a los interesados la aceptación o no de sus peticiones. Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la Circular de Empresa.

ART. 30- LICENCIAS

El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Alumbramiento de la esposa.
- c) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- d) Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- e) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.

La duración de estas licencias serán de quince días naturales en el caso a), y hasta cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que, para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurren en cada caso, hay tres días.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre. Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCION SEGUNDA**Excedencias****ART. 31- NORMA GENERAL**

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia : Voluntaria y Forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa.

Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera este solicitado de forma escrita pro el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al término concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el periodo de excedencia, y con el carácter de fijas.

ART. 32- SERVICIO MILITAR

Los trabajadores de la Empresa, en tanto se encuentren cumpliendo el Servicio Militar o civil sustitutorio, percibirán las gratificaciones extraordinarias que pudieran corresponderles desde su incorporación efectiva a dichos servicios, y hasta un máximo de duración de quince meses; asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas.

CAPITULO SEXTO**Mejoras Sociales****ART. 33- JUBILACION**

Edad -- Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los 65 años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad.

Premio -- La Empresa mantiene durante la vigencia de este Convenio los premios establecidos por este motivo:

A los 65 años de edad	564.425'- Ptas. Brutas
A los 64 años de edad	750.685'- Ptas. Brutas
A los 63 años de edad	997.900'- Ptas. Brutas
A los 62 años de edad	1.327.530'- Ptas. Brutas
A los 61 años de edad	1.765.500'- Ptas. Brutas
A los 60 años de edad	2.348.010'- Ptas. Brutas

Complemento -- La Empresa complementará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 % (cien por cien) del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa, con limitación máxima total (entre ambos) de Ptas. Brutas Anuales : 1.551.500'- (un millón quinientas cincuenta y una mil quinientas), y siempre que la edad del trabajador en el momento de la jubilación sea de 64 a 65 años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los 60 y 63 años, ambos inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son, respectivamente, de 65 años y 100 % (cien por cien) de la base reguladora.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otro tipo de gravámenes que deban de abonarse en razón de dichos complementos, serán a cargo exclusivo del beneficiario.

ART. 34- COMPLEMENTO DE VIUDEDAD

La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa, hasta el 70 % (setenta por ciento) del salario bruto percibido en los doce últimos meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el límite de 1.551.500' (un millón quinientas cincuenta y una mil quinientas) Ptas. brutas, igual al expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje se adicionará un 10 % (diez por ciento) por cada hijo menor de 21 años que no obtenga rentas de trabajo, y hasta un máximo de cómputo de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de haber prestado sus servicios en la Empresa un mínimo de un año.

En el supuesto de que el fallecimiento haya sido a causa de accidente de trabajo, la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no se exigirá tiempo mínimo de prestación de servicios en la empresa.

En ambos casos el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio, o en aquellos casos en que, conforme a la legislación en materia de seguridad social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

ART. 35- AUXILIO POR DEFUNCION

La Empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 90.950' (noventa mil novecientos cincuenta) Ptas. brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que acredite haber sufrido los gastos derivados de este hecho.

ART. 36- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

La empresa abonará a sus trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter jijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

ART. 37- SEGURO DE ACCIDENTES

Durante el año 1990 se procederá a regularizar las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la Empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que quedan como sigue:

- Muerte 3.000.000'-Ptas.
- Incapacidad permanente 4.000.000'-Ptas.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

ART. 38- SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia del Convenio se regularizarán las coberturas de la Póliza de vida, Invalidez total y absoluta en la cuantía de 1.875.000' (un millón ochocientos setenta y cinco mil) Ptas.

Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

ART. 39- PRESTAMOS AL PERSONAL

Al fondo que la Empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

a) Adquisición de vivienda :

Se podrá solicitar hasta un máximo de 600.000'-Ptas. (seiscientos mil), siempre y cuando el acceso a la propiedad de la vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 5 % (cinco por ciento) siendo revertible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a el se requiere una antigüedad en la Empresa de , al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.

b) Paliar necesidades urgentes y perentorias:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 250.000'-Ptas. (doscientas cincuenta mil).

El interés devengable será del 5 % (cinco por ciento), revertible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años.

Para optar a el se requiere la condición de fijo en la Empresa

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una Comisión de los Representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad que alcance, con la que haya de percibir en concepto de liquidación-finiquito de haberes.

ART. 40- AYUDA DE COMIDA

El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 565'-(quinientas sesenta y cinco) Ptas. brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa de comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

ART. 41- NATALIDAD

La Empresa abonará la cantidad de 10.700' (diez mil setecientos) Ptas. brutas con motivo del nacimiento de cada hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

ART. 42- AYUDA FAMILIAR**a) Por cónyuge :**

Cuantía : se mantienen las 2.150' (dos mil ciento cincuenta) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios : los trabajadores que venían percibiéndolas a a fecha 31 de Diciembre de 1985.

Espectativa : esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador de la empresa. De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

b) Por hijos : se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- Hijos sin minusvalías
- Hijos con minusvalías físicas o psíquicas

1) Sin minusvalías :

Cuantía : para el año 1990 será de 1.605' (mil seiscientos cinco) Ptas. brutas mensuales.

Beneficiarios : los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Espectativa: esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el hijo/s que dan lugar a este beneficio cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

2) Con minusvalías :

Cuantía : será, para 1990, de 27.820' (veintiseis mil ochocientos veinte) Ptas brutas mensuales.

Beneficiarios : los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social.

Espectativa : esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: colegios, asistencia de terceras personas, etc...

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

ART. 43- AYUDA ESCOLAR

Para el año 1990 el fondo destinado a este fin será de un total de 2.147.490'-Ptas. (dos millones ciento cuarenta y siete mil cuatrocientas noventa).

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los 2 (dos) y los 16 (dieciseis) años de edad, ambos

inclusive y en situación escolar, y que el trabajador los haya hecho constar en la declaración jurada de "Situación Familiar". La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1989 hayan tendido un total de ingresos no superiores a 3.596.270'-(tres millones quinientas noventa y seis mil doscientas setenta) Ptas. brutas.

El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

ART. 44- AYUDA TRANSPORTE

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 108'-(ciento ocho) Ptas. brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte.

ART. 44(bis)

Las cuantías referidas en los artículos 33,34,35,40,41,42(1605 y 27.820),43 y 44 tendrán un incremento para 1991 igual al porcentaje que se determine para salarios.

CAPITULO SEPTIMO

Gastos de Viaje

ART. 45- GASTOS DE VIAJE

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados :

- Dietas : Cuantías en territorio nacional y extranjero.
Forma de ejecución administrativa.
Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.
- Kilometrajes : Precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo.
Parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados.
Causas de revisión de precio de Km y cantidades destinadas a amortización.
Personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.
- Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche "base".
- Regulación de préstamos.
- Alternativas de amortización de préstamos.

CAPITULO OCTAVO

Seguridad e Higiene

Durante el presente año continuarán para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, las revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

CLAUSULA ADICIONAL

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal: Ley, Real Decreto Ley, Decreto Legislativo y Orden Ministerial.

ANEXO PRIMERO

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 1990

GRUPO I	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Anualizado 1.990
Licenciado	01	155.260	2.484.160
Supervisor	02	124.618	1.993.888
Perito	02	123.463	1.975.408
Ayudante Técnico	02	123.463	1.975.408
Técnico Mecánico	05	106.663	1.706.608
Oficial Laboratorio 1	08	96.530	1.544.480
Oficial Laboratorio 2	08	82.741	1.323.856

GRUPO II	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Anualizado 1.990
Jefe Ventas Nacional	02	142.647	2.282.352
Jefe Marketing	02	142.647	2.282.352
Product Manager	02	142.647	2.282.352
Jefe Ventas Regional	02	124.618	1.993.888
Supervisor	02	124.618	1.993.888
Especialista Producto	02	124.618	1.993.888
Vendedor Técnico	05	111.637	1.786.192
Técnico de Aplicación	05	111.637	1.786.192
Técnico de Sistemas ..	05	111.637	1.786.192
Delegado Ventas	05	93.033	1.488.528
Azafata-Demostradora	07	74.310	1.188.960
GRUPO III			
Jefe Sección	03	142.647	2.282.352
Jefe Grupo	02	124.618	1.993.888
Oficial Técnico	04	118.164	1.890.624
Programador	05	115.249	1.843.984
Secretaria	05	115.249	1.843.984
Taquimeca Idiomas ...	04	106.663	1.706.608
Operador Ordenador ..	05	102.362	1.637.792
Oficial Admtvo. 1 ...	05	102.362	1.637.792
Oficial Admtvo.	05	96.530	1.544.480
Auxiliar Admtvo.	07	74.309	1.188.944
GRUPO IV			
Jefe Almacén 1a	03	134.483	2.151.728
Jefe Almacén 2a	03	120.297	1.924.752
Responsable Almacén .	07	102.362	1.637.792
Oficial Mantenimiento	08	91.192	1.459.072
Oficial Almacén 1a ..	08	84.975	1.359.600
Oficial Almacén 2a ..	08	81.423	1.302.768
Auxiliar Mantenimto.	08	81.423	1.302.768
Auxiliar Almacén	08	65.457	1.047.312
GRUPO V			
Cobrador	08	84.975	1.359.600
Conserje	08	78.757	1.260.112
Telefonista	07	74.309	1.188.944
Vigilante	08	69.868	1.117.888
Ordenanza	08	69.868	1.117.888

CALENDARIO DE FIESTAS PARA EL AÑO 1990

B	D	L	M	S	V	C
A	I	A	A	E	A	A
R	L	D	V	L	N	
C	B	C	R	I	E	A
E	A	O	I	L	N	R
L	O	R	D	L	C	I
O	.	U	.	A	I	A
N	.	N	.	.	A	S
A	.	A

01 ENERO	0	0	0	0	0	0	0
06 ENERO	0	0	0	0	0	0	0
22 ENERO							0
27 FEBRERO			0				
28 FEBRERO				0			
19 MARZO					0		0
27 MARZO							0
12 ABRIL		0	0	0			
13 ABRIL	0	0	0	0	0	0	0
16 ABRIL	0	0					0
23 ABRIL							0
01 MAYO	0	0	0	0	0	0	0
02 MAYO				0			
15 MAYO				0			
30 MAYO					0		0
04 JUNIO	0						
14 JUNIO				0			
25 JULIO			0				
31 JULIO		0					
15 AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0
24 AGOSTO		0					
11 SEPTBRE	0						
24 SEPTBRE	0						
08 OCTUBRE			0				
09 OCTUBRE						0	
12 OCTUBRE	0	0	0	0	0	0	0

01 NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0
09 NOVIEMBRE				0			
06 DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0
08 DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0
25 DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0
26 DICIEMBRE	0						

A EFECTOS DE RESERVA DE DIAS DE VACACIONES PARA EL PERIODO NAVIDENO DEL AÑO 1990 (DEL 24 AL 31 DE DICIEMBRE), TODO EL PERSONAL DE LAS DELEGACIONES HABRA DE PREVEER UNA RESERVA TOTAL PARA ESE PERIODO DE 4 DIAS DE VACACIONES.

PARA EL PERSONAL DE BARCELONA HABRA DE PREVEER UNA RESERVA TOTAL DE PARA ESE PERIODO DE 3 DIAS DE VACACIONES.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11326 *ORDEN de 2 de abril de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 78/1985, promovido por Asociación Valenciana de Empresarios de Cerámica, contra Ordenes de este Ministerio de fechas 17 de enero de 1985, 7 y 28 de febrero, 1 de agosto y 7 de noviembre de 1986 y la Resolución de la Dirección General de la Energía de 29 de marzo de 1985.*

En el recurso contencioso-administrativo número 78/1985, interpuesto por Asociación Valenciana de Empresarios de Cerámica, contra Ordenes de este Ministerio de 17 de enero de 1985, 7 y 28 de febrero, 1 de agosto y 7 de noviembre de 1986 y la Resolución de la Dirección General de la Energía, de 29 de marzo de 1985, sobre tarifas de gas natural, se ha dictado, con fecha 30 de enero de 1990, por el Tribunal Supremo, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Asociación Valenciana de Empresarios de Cerámica, contra las Ordenes del Ministerio de Industria y Energía de 17 de enero de 1985, 7 y 28 de febrero, 1 de agosto y 7 de noviembre de 1986 y la Resolución de la Dirección General de la Energía de 29 de marzo de 1985, las que declaramos ajustadas al ordenamiento jurídico; sin hacer expresa condena en costas. Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado.»

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 2 de abril de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

11327 *ORDEN de 2 de abril de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1766/1987, promovido por «Eléctrica Millarense, Sociedad Limitada», contra sentencia de la Audiencia Territorial de Valencia, de fecha 17 de septiembre de 1987, en el recurso contencioso-administrativo número 1035/1983, interpuesto contra Resolución de la Dirección General de la Energía, de fecha 14 de junio de 1983, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección Provincial de Valencia de 20 de octubre de 1981.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1766/1987, interpuesto por «Eléctrica Millarense, Sociedad Limitada», contra sentencia de la Audiencia Territorial de Valencia, de fecha 17 de septiembre de

1987, que resolvió el recurso interpuesto contra Resolución de la Dirección General de la Energía, de fecha 14 de junio de 1983 desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección Provincial de Valencia de 20 de octubre de 1981, sobre suspensión de suministro de energía eléctrica, se ha dictado con fecha 20 de junio de 1989, sentencia por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso de apelación interpuesto por «Eléctrica Millarense, Sociedad Limitada», contra la sentencia dictada el 17 de septiembre de 1987 por la Sala Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia, sobre facturación de suministro de energía eléctrica, debemos confirmar y confirmamos la sentencia apelada; sin hacer imposición de las costas causadas en esta segunda instancia. Así, por esta nuestra sentencia, que se insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado.»

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 2 de abril de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

11328 *ORDEN de 2 de abril de 1990 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Granada, en el recurso contencioso-administrativo número 315/1982, promovido por Cooperativa Provincial Agrícola de Jaén, contra desestimación presunta por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección Provincial de Jaén, de fecha 13 de abril de 1981.*

En el recurso contencioso-administrativo número 315/1982, interpuesto por Cooperativa Provincial Agrícola de Jaén, contra desestimación presunta por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección Provincial de Jaén, de fecha 13 de abril de 1981, sobre facturación de energía eléctrica, se ha dictado con fecha 15 de mayo de 1984, por la Audiencia Territorial de Granada, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos inadmisibles el recurso interpuesto por la Cooperativa Provincial Agrícola de Jaén contra la denegación presunta por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto ante la Dirección General de la Energía contra la Resolución de la Delegación de Jaén del Ministerio de Industria y Energía de 13 de abril de 1981, sobre facturación de energía eléctrica. Sin costas. Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La Sentencia inserta adquirió el carácter de firme al desestimar el Tribunal Supremo el recurso de apelación interpuesto contra la misma, por sentencia de fecha 26 de julio de 1989.

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado.»

Lo que traslado a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 2 de abril de 1990.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Fernando Panizo Arcos.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

11329 *RESOLUCION de 5 de febrero de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan seis aparatos telefónicos, marca «Alcatel», modelo 8030 y otros, fabricados por «Telic Alcatel», en su instalación industrial ubicada en Bolonia (Italia).*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», con domicilio