

29209 *RESOLUCION de 31 de octubre de 1990, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se homologan cursos de especialización en Idioma moderno convocados por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña.*

Examinado el expediente promovido por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña solicitando la homologación de cursos de especialización en Francés e Inglés para Profesores de Educación General Básica;

Vista la Orden del Departamento de Enseñanza de 9 de enero de 1985 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 8 de febrero) que autoriza la realización de un plan de formación del profesorado en activo de Inglés y Francés, y la Orden del Departamento de Enseñanza de 30 de junio de 1986 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 3 de octubre) que regula las convocatorias de estos cursos, y hechas públicas las listas de Profesores que han obtenido la calificación de apto, mediante Resolución de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa de 5 de abril de 1990 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» del 18);

Teniendo en cuenta que los objetivos, contenidos y metodología de los cursos responden a los establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia,

Esta Secretaría de Estado de Educación ha resuelto:

Primero.—Homologar los cursos de especialización en Idioma Francés e Inglés convocados por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, celebrados entre los años 1985 y 1989 en Gerona (Inglés y Francés), Lleida (Inglés y Francés), Tarragona (Inglés), Bajo Llobregat (Inglés y Francés), Vallés Occidental (Francés), a los efectos previstos en el artículo 17, 3 y 4, del Real Decreto 895/1989, de 14 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—Los diplomas acreditativos de los cursos serán expedidos por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, haciendo constar en los mismos el Organismo convocante, la disposición de convocatoria y la presente Resolución de homologación.

Madrid, 31 de octubre de 1990.—El Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Honorable Consejero de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña c/ Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

29210 *RESOLUCION de 22 de noviembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 100.442, interpuesto ante la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional.*

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, a que hace referencia el artículo 8.2 de la Ley 62/1978, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 100.442, interpuesto por la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (STEs) contra Resolución del Departamento de fecha 18 de octubre de 1990, sobre establecimiento de normas procedimentales aplicables a los concursos de traslados de Cuerpos de funcionarios docentes que imparten Enseñanzas Medias, Artísticas y de Idiomas que se convoquen en el curso 1990-1991.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 22 de noviembre de 1990.—El Subsecretario, Javier María Prim.

29211 *RESOLUCION de 22 de noviembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 858/1990-07, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Novena, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Novena, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a que hace referencia el artículo 8.2 de la Ley 62/1978, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 858/1990-07, interpuesto por doña María Teresa Adame y otros, contra retenciones en nómina del IRPF, sobre una deducción del 5 por 100 hasta una subida de la retención al 18 y 19 por 100.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 22 de noviembre de 1990.—El Subsecretario, Javier Matia Prim.

29212 *RESOLUCION de 26 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se adjudica una estancia temporal de Científicos y Tecnólogos extranjeros en España, con cargo al Programa Nacional de Formación de Personal Investigador.*

Ilmo. Sr.: Por Orden de 31 de julio de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre), del Presidente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, se convocaron acciones de formación en el marco del Programa Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

De acuerdo con el mandato de coordinación y armonización de programas nacionales, establecido en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica («Boletín Oficial del Estado» del 18), la Dirección General de Investigación Científica y Técnica tiene atribuida la gestión del subprograma «Estancias temporales de Científicos y Tecnólogos extranjeros en España».

En consecuencia, esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Adjudicar una estancia temporal de Científicos y Tecnólogos extranjeros en España, en las condiciones fijadas en el anexo de esta Resolución.

Segundo.—El beneficiario que por cualquier circunstancia desee o se vea obligado a renunciar a la estancia, deberá comunicarlo directamente a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, quien informará posteriormente al Vicerrector de Investigación de la Universidad o al Director del Centro al que está adscrito.

Tercero.—La fecha de incorporación al Centro de destino será el 1 de enero de 1991 para el beneficiario del anexo.

Cuarto.—Se entenderá que el beneficiario si no se incorpora a su Centro de Aplicación en la fecha autorizada renuncia a la estancia.

Quinto.—El beneficiario de esta estancia queda obligado al cumplimiento de la normativa fijada en la Orden de procedencia.

Sexto.—Las decisiones de carácter científico adoptadas por las Comisiones Nacionales de Selección serán irrecurribles.

En todo caso, las decisiones administrativas que se deriven de esta Resolución podrán ser recurridas por el interesado en los casos y formas previstos por la Ley de Procedimiento Administrativo.

Lô que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 26 de noviembre de 1990.—El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Alvarez.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

ANEXO

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Apellidos y nombre: Castelli-Gair Hombria, James. Meses: Nueve. Sueldo: 150.000 pesetas. Ayuda institucional: 300.000 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29213 *RESOLUCION de 30 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los Centros de Madrid, Ciudad Real, Tarragona y Sevilla.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los Centros de Madrid, Ciudad Real, Tarragona y

Sevilla, que fue suscrito con fecha 24 de julio de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité 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 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, 30 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía General de Sondeos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de los Centros de Madrid, Ciudad Real, Tarragona y Sevilla.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID Y ANEXOS

1.- DISPOSICIONES GENERALES

1.1. AMBITO TERRITORIAL

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectan a los centros de trabajo de Madrid, Majadahonda, Ciudad Real, Tarragona, y Sevilla, de la COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS, S.A.

1.2. AMBITO PERSONAL

Las normas del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores de la Compañía General de Sondeos, S.A. con excepción de aquellos trabajadores que ejercen actividades de alta dirección o gestión, como Directores de División y Jefes de Departamento.

1.3. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la hora cero del día primero de Enero de 1990 quedará resuelto el día treinta y uno de Diciembre de 1991 a las venticuatro horas, salvo caso de prórroga de forma legal.

Las cláusulas de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo al primero de Enero de 1990.

1.4. COMISION PARITARIA

Para las posibles dudas de interpretación del presente Convenio, existirá una comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Empresa que, caso de no llegar a un acuerdo sobre el problema suscitado, elevará el informe con sus actuaciones a la Autoridad competente.

1.5. DENUNCIA DEL CONVENIO

La denuncia total o parcial del presente Convenio, deberá efectuarse por escrito, antes de la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

1.6. NORMAS SUPERIORES

Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

1.7. UNICIDAD

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la jurisdicción laboral no aprobase alguna de sus cláusulas en su actual redacción, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado el Convenio, o sí, por el contrario, las modificaciones de tal o tales cláusulas obligan a revisar la totalidad del texto del Convenio.

1.8. GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto manteniéndose estricta-

mente "ad personam" entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter.

1.9. COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas entendidas tanto en conceptos salariales como de otro carácter son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora en sueldos, salarios, primas, pluses fijos, primas o pluses variables y premios), Convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbres locales, comarcales, regionales o de cualquier otra índole.

1.10. NORMAS SUBSIDIARIAS

Lo serán las normas legales laborales de carácter general, y la Reglamentación de Trabajo para Investigación y Explotación petrolífera.

2.- RETRIBUCIONES

2.1. SALARIO

Para las categorías laborales existentes en la Empresa el salario es el que se indica en la tabla contenida en el anexo nº 1.

La retribución anual para cada trabajador se completa con carácter fijo, con el Complemento Personal y el Plus de Antigüedad correspondiente.

2.2. PLUS DE ANTIGÜEDAD

El sistema por el que se regirá el devengo de este Plus será el de bienios y trienios.

Se devengarán bienios hasta cumplir los 12 años de antigüedad en la Empresa y posteriormente trienios sin limitación de número.

La cuantía económica de cada bienio o trienio se establece en 26.936.- ptas

Se tendrá derecho a la percepción de este plus a partir del día primero del semestre en que se cumplan dichos bienios o trienios de antigüedad en la Empresa.

2.3. COMPLEMENTO PERSONAL

El Complemento personal que perciban los trabajadores se incrementará para 1990 en un 6%.

El Complemento personal tiene el carácter absorbible en ascensos a categorías superiores, promociones o reestructuración de salarios siempre que en todo caso se realice sin disminución de la retribución total.

2.4. PLUS DE DISTANCIA

Se percibirá en los centros de Madrid y Majadahonda. El importe correspondiente se calculará en función de los kilómetros de distancia entre la residencia del trabajador y su centro de trabajo, calculados por defecto y aplicándose a cada kilómetro el importe de 4.006.- ptas.

Los trabajadores que residan a menos de un kilómetro del centro de trabajo no percibirán Plus de distancia.

El importe total del Plus de distancia se abonará por la Empresa con la mensualidad de Junio, considerándose como domicilio para todo el año el correspondiente al día uno de Enero.

Al personal eventual no se le puede aplicar la fórmula anterior por su movilidad, siendo sustituida por la percepción de 1.079.- ptas. mensuales.

2.5. INCENTIVOS

Para el año 1990 el personal con categoría de Conductor podrá optar en sus desplazamientos por percibir un incentivo de 4,71 ptas por km recorrido y dieta de 3.790.- ptas/día o solamente dieta, correspondiéndole en este caso la de 5.014.- ptas.

2.6. HORAS EXTRAORDINARIAS

La cuantía correspondiente a los importes de las horas extraordinarias para cada categoría laboral se señala en el Anexo nº 2.

Las horas extras se realizarán por solicitud de la Empresa y serán de carácter voluntario para el personal a

excepción de casos extraordinarios, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan considerar como horas de carácter estructural, las previstas en el Artículo 1º de la Orden de 1 de Marzo de 1983.

La Empresa procurará estudiar y establecer siempre que sea posible, medidas tendentes a la reducción de horas extraordinarias, sustituyéndolas por nuevos puestos de trabajo.

2.7. GASTOS DE COMIDA

Los trabajadores de los centros de Madrid y Majadahonda por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada partida, percibirán 868.- ptas.

Con la nómina de cada mes se abonarán los gastos de comida correspondientes a la primera quincena de ese mes y a la segunda del mes anterior.

2.8. DIETAS

La cantidad compensatoria diaria que la Empresa asigna a cada empleado con ocasión y a consecuencia de los desplazamientos que tenga que realizar dentro del territorio nacional, por imperativos del trabajo se fija en la forma indicada en el Anexo 3.

Las salidas temporales superiores a 8 horas en que no deba pernoctarse fuera del lugar de residencia, devengarán el importe establecido en el desglose de las dietas, para la comida y la cena.

En los casos justificados y autorizados por el Jefe de Departamento correspondiente, se podrá utilizar el sistema de "gastos pagados".

Asimismo podrá utilizarse el sistema consistente en pasar la factura del alojamiento y desayuno y percibir como dieta la parte equivalente al desglose de la comida y cena, no admitiendo en este supuesto facturas de hotel con categoría superior a tres estrellas.

En los desplazamientos entre los centros de Madrid y Majadahonda se devengará exclusivamente la cantidad prevista como compensación de gastos de comida de 868.- ptas.

2.9. REVISIÓN SALARIAL

Una vez conocido oficialmente el incremento del IPC al 31 de Diciembre de 1990 respecto al 31 de Diciembre de 1989, se aplicará como revisión de todas las retribuciones fijas y variables la diferencia entre el citado IPC en porcentaje y el 6% si la diferencia es positiva.

La revisión prevista se aplicará en su caso con efecto 1 de Enero de 1990 y tomando como base el cálculo de los salarios al 31 de Diciembre de 1989.

Para 1991, la revisión salarial será el porcentaje que el Gobierno fije como previsión del IPC para ese año, porcentaje que se revisará al alza hasta el IPC real en caso de que se supere la citada previsión.

Las revisiones previstas se aplicarán con efecto 1 de Enero de 1991 y tomando como base los salarios al 31 de Diciembre de 1990.

2.10. ABONO DE SALARIOS

La totalidad del salario anual será abonado por la Empresa repartido en quince pagas y media, doce normales y tres y media extraordinarias.

El último día laborable de los meses de Enero, Febrero, Abril, Mayo, Julio, Agosto, Octubre y Noviembre se abonará una paga.

El día 22 de Marzo se abonará una paga y tres cuartos.

El último día laborable de Junio se abonarán dos pagas.

El día 22 de Septiembre se abonarán una paga y tres cuartos.

El día 22 de Diciembre se abonarán dos pagas.

Cuando el día 22 de los meses citados coincida con día no laborable el abono se realizará el día laborable inmediatamente anterior.

3.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Por acuerdo entre Empresa y Trabajador y en todo caso voluntariamente por parte de éste, los contratos de trabajo a tiempo completo podrán transformarse en otros a tiempo parcial de acuerdo con lo establecido en el art. 12.4 de la Ley 32/1984 de 2 de Agosto.

En caso de formalización de un contrato de relevo según lo dispuesto en el art. 12.5 de la Ley 32/1984 de 2 de Agosto el trabajador relevado tendrá derecho al 25% de las compensaciones previstas para las jubilaciones anticipadas.

4.- MEDIOS DE TRANSPORTE

El personal, voluntariamente y en casos autorizados, podrá utilizar su vehículo propio al servicio de la Empresa, indemnizándose en la cuantía de 28,5 ptas por kilómetro.

En los recorridos por carreteras no asfaltadas, caminos o pistas, el importe por kilómetro se incrementará en un 30%.

5.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, estableciéndose su cómputo anual equivalente de acuerdo con la siguiente distribución:

En el periodo comprendido de 1 de Enero al 31 de Mayo y del 1 de Octubre al 31 de Diciembre (todos inclusive) la jornada de trabajo será de 42 horas semanales. El resto del año (jornada de verano) la jornada laboral será de 37,5 horas semanales. Dentro de la jornada de verano existirá un periodo de descanso que se considerará como trabajo efectivo de 15 minutos diarios.

Tendrán consideración de festivos las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre y los puentes que existan en el año. Cuando coincidan en una semana mas de un puente, solo será festivo uno de ellos.

La Empresa y el Comité convienen que con la presente distribución de horarios se cumple la normativa legal vigente sobre jornada laboral de trabajo efectivo de 40 horas semanales en cómputo anual.

El personal de Estudios podrá recuperar los sábados, domingos y festivos trabajados en el campo en jornada completa, con el mismo número de días en su residencia habitual de acuerdo con su Jefe Directo correspondiente.

6.- HORARIOS

El horario hábil para el cómputo de la jornada laboral será el siguiente de lunes a viernes:

Jornada de 42 horas semanales:

Entradas y salidas:

Mañanas: entrada de 8.-- a 9.-- h. Salida a las 14.-- h.
Tardes: " de 14,30 a 15,30 h. " de 17 a 19-h.

Horario de coincidencia:

De 9.-- a 14.-- h. y de 15,30 a 17.-- h. Total 6,50 h.

Debe entenderse por tanto, que el número de horas trabajadas cada día puede ser variable entre 6,50 y 9.-- siempre que se totalicen a la semana 42 horas.

Se admitirá la ausencia dentro del horario de coincidencia establecido, hasta un tope de tres horas semanales, ello permitirá no asistir al trabajo una tarde completa.

La ausencia dentro del horario de coincidencia, tanto al principio como al final del mismo, o cuando se trate de salidas interjornadas, deberá realizarse de acuerdo con el Jefe directo correspondiente.

En el caso de salidas que no se han de recuperar, se deben efectuar en la ficha las correspondientes anotaciones especificando el motivo que deberá estar entre los siguientes:

a) Permiso para hacer efectiva la nómina, consulta médica propia y salidas relacionadas con el trabajo, en cuyo caso se señalará el lugar de localización.

b) Otros casos concretos de permisos retribuidos, según la legislación vigente.

Para evitar que figuren como retrasos o salidas anticipadas permisos con cargo a las tres horas semanales permitidas, deben anotarse en la ficha las ausencias de tal carácter cuando coincidan con el principio o final del horario de coincidencia.

Toda entrada o salida del centro de trabajo, debe registrarse en los relojes de control.

Cuando por cualquier circunstancia los relojes no funcionen los registros se anotarán en la ficha por el interesado.

Jornada de 37,50 semanales

Entrada de 7,15 a 8.-- h. Salida de 14,45 a 15,15 h.

El cómputo de la jornada será diario debiéndose totalizar 7,25 horas de trabajo real.

Las salidas al exterior del centro de trabajo con ocasión del permiso interjornada, se registrarán en los relojes de control como cualquier salida interjornada.

7.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal serán de 24 días laborables.

Se entenderá por día laborable todos los del año con excepción de sábados, domingos, festivos y puentes.

Se fijarán los períodos y fechas de disfrute de acuerdo con el trabajador y respetándose las necesidades del servicio, pero procurando que, dentro de lo posible, sea en los meses de verano.

Se establece un plus de 2.190 pts en el año 1990 para el personal que a petición de la Empresa por escrito, disfrute sus vacaciones fuera de los siguientes períodos: 15 de Junio a 15 de Septiembre y 15 de Diciembre a 15 de Enero.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Por conveniencia del trabajador este podrá fraccionar el disfrute de sus vacaciones hasta en tres períodos.

Si con posterioridad a la concesión formal de vacaciones, la empresa las anulase, deberá indemnizar los perjuicios económicos ocasionados abonando el coste de la anulación o reserva efectuadas.

Las vacaciones deberán ser distribuidas dentro del año natural a que corresponda, prorrogándose dicho período como hábil a estos efectos, hasta el 15 de Enero del año siguiente. El trabajador deberá solicitar las vacaciones si no ha sido tomada la iniciativa por la Empresa.

8.- PERMISOS SIN RETRIBUCION

En casos justificados a juicio de la Empresa los empleados que lleven como mínimo un año de permanencia en la Empresa, podrán disfrutar de permisos sin sueldo por el tiempo necesario.

9.- ASCENSOS Y PROMOCIONES

9.1. ASCENSOS

Los ascensos se realizarán con la máxima objetividad en función de la experiencia, profesionalidad y capacidad de cada trabajador y las vacantes a cubrir.

9.2. PROMOCIONES AUTOMATICAS

Exclusivamente las categorías reseñadas en el anexo nº 4 después de desempeñar su puesto durante 5 años sin haber ascendido de categoría, devengarán el sueldo de la categoría inmediatamente superior.

10.- TRASLADOS

Cualquier traslado a otro centro de trabajo que fuerce a cambio de residencia del trabajador, se harán ajustándose a las normas siguientes, y con independencia de lo que la Ley señale al respecto:

Traslados por decisión de la Empresa

a) No podrá considerarse como traslado ningún desplazamiento cuya duración se prevea inferior a un año.

b) El trabajador percibirá el importe de una mensualidad completa extraordinaria tanto a la ida como al regreso para compensar los gastos derivados del mismo.

c) Los gastos ocasionados por el transporte de la familia, mobiliario y enseres correrán por cuenta de la Empresa.

d) La Empresa comunicará la intención de trasladar al trabajador con una antelación de por lo menos tres meses. El traslado nunca se efectuará antes de transcurrido un mes desde la fecha de decidido el traslado.

e) El trabajador dispondrá del permiso retribuido necesario al objeto de facilitar la localización de vivienda en el nuevo lugar de residencia y poder realizar todas las gestiones inherentes al traslado.

Los gastos ocasionados por estos viajes previos del trabajador correrán a cargo de la Empresa.

f) En los traslados desde los centros de Madrid, Vitoria o Majadahonda a cualquier otro existente o que pueda crearse, la Empresa optará por proporcionar una vivienda adecuada a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo con las características de la nueva localización de residencia o compensarlo con una indemnización.

Las indemnizaciones que puedan concederse serán establecidas en función de las circunstancias personales y familiares del trabajador, duración del traslado, etc, y se hacen extensivas asimismo a los traslados entre centros de trabajo de Madrid y Vitoria.

La indemnización por traslado se percibirá por mensualidades anticipadas.

En ningún caso estos criterios se aplicarán a desplazamientos fuera del territorio nacional.

Traslado por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Trabajador:

Cuando el traslado se efectue por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Traslado a instancia del interesado

Cuando el traslado se efectue a instancia del interesado de accederse al mismo, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, aunque podrá disfrutar, a los efectos correspondientes, el permiso retribuido previsto en el punto "e" de este artículo.

11.- ROPA DE TRABAJO

La Empresa entregará al personal técnico que por las condiciones de trabajo así lo precise, el material necesario.

Al personal de Administración que lo desee se le facilitará una chaqueta de trabajo, Delineantes, Botones, Ordenanzas y Laborantes dispondrán asimismo de ropa adecuada.

12.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se realizará un reconocimiento médico anual a todo el personal sin coste para el mismo.

En caso de accidente o enfermedad en desplazamientos por motivos de trabajo que requiera hospitalización fuera de su residencia, la Empresa sufragará los gastos de viaje y estancia de un familiar acompañante hasta un tope de 15 días.

Si como consecuencia de un accidente laboral, se realizasen intervenciones quirúrgicas fuera del lugar de residencia, se tendrá el mismo derecho citado en el párrafo anterior, por el tiempo necesario y con un máximo de 15 días por intervención.

Se prestará la mayor atención a las indicaciones y sugerencias del Comité en relación con la higiene y seguridad en el trabajo y adecuación de instalaciones (mobiliario, iluminación, salidas de emergencia, etc), así como al cumplimiento de la Legislación vigente en la materia.

13.- BENEFICIOS SOCIALES**13.1. JUBILACION**

Teniendo en cuenta la situación de desempleo existente en el país, y de acuerdo con la política de empleo establecida por el Gobierno, los principales sindicatos y representaciones empresariales, se pacta en el presente convenio que la jubilación obligatoria para los trabajadores será de 64 años.

Los trabajadores que se jubilen serán sustituidos por otros con contratos de igual naturaleza, antes de transcurridos tres meses.

Por acuerdo entre la Empresa y los trabajadores podrá aplazarse la edad de jubilación hasta los 65 años.

Jubilación anticipada

Los trabajadores de edad inferior a los 65 años y superior o igual a 60, que lleven por lo menos 20 en la Empresa, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente con arreglo a las siguientes normas compensatorias:

La Empresa concederá la jubilación anticipada antes de transcurridos tres meses desde que el trabajador realice la solicitud en firme y por escrito. La solicitud podrá cursarse por el trabajador con tres meses de anticipación a la fecha en que se jubile anticipadamente.

La Empresa concederá como compensación económica una cantidad de pago único, equivalente a 20 pagas de importe igual a un 0,06666 de la retribución fija anual: Salario, Antigüedad y Complemento personal, que tuviese el trabajador a los 60 años de edad.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los 60 años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los 20 años de antigüedad existirá una reducción de una paga por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe por cada paga a percibir es el señalado en el párrafo anterior.

Los trabajadores que al cumplir los 60 años cuenten con una antigüedad en la Empresa entre 16 y 19 años y soliciten jubilarse anticipadamente, recibirán la siguiente compensación económica:

16 años:	12 pagas
17 años:	14 pagas
18 años:	16 pagas
19 años:	18 pagas

Sobrepasados los 60 años ya no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar 20 años de antigüedad, llevándose a efecto la misma de acuerdo con las normas previstas.

En caso de que existan más de dos peticiones de jubilación anticipada en un año natural, la Empresa se reserva el derecho de admitir o no las solicitudes que excedan dicho número dando prioridad a los trabajadores más antiguos.

El personal en espera por esta circunstancia no sufrirá la reducción prevista en el número de pagas de compensación, que además serán de la cuantía correspondiente a la fecha en que la jubilación sea aceptada por la Empresa.

13.2. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD

En los casos de incapacidad laboral transitoria motivada por enfermedad o accidente, debidamente justificada por baja médica de la Seguridad Social, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de los ingresos del trabajador correspondientes a los conceptos de salario, plus de antigüedad y complemento personal.

El complemento asistencial se mantendrá mientras persista la calificación de incapacidad por la Seguridad Social, con un máximo de 18 meses.

13.3. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

La Empresa contratará a su cargo, y a favor del personal con contrato indefinido los siguientes seguros:

a) Muerte o invalidez permanente absoluta: Se asegurará en una cantidad mínima de 1.250.000,- ptas.

b) Muerte por accidente: Se asegurará en una cantidad mínima de 2.500.000,- ptas.

c) Muerte o invalidez permanente absoluta por accidente laboral. Se asegurará en una cantidad mínima de 5.000.000,- ptas.

Asimismo la Empresa contratará a favor de su personal un Seguro de Responsabilidad Civil por daños causados a terceros, considerando como tales incluso a sus compañeros de trabajo, excluidos los daños ocasionados por actos dolosos.

La regulación detallada se encuentra en las pólizas correspondientes de las cuales tiene copia la representación del personal.

El personal eventual que según su contrato se prevé que prestará servicio en la Empresa más de un mes tendrá el seguro previsto en el punto C y cuando las provisiones sean para seis y más meses también de los puntos A y B.

13.4. ECONOMATO

Se garantiza a todos los trabajadores de Madrid con contrato indefinido la adscripción al Economato Laboral Colectivo de CEPESA y en todo caso de conformidad con la legislación vigente. También podrá utilizar el Economato el personal con contrato eventual aquellos años que según su contrato se prevea que prestará servicio más de 9 meses.

14.- DERECHOS SINDICALES**14.1. ACCION SINDICAL**

El Comité se acoge a la normativa legal vigente sobre acción sindical en la Empresa y fuera de ella, y en particular sobre sus derechos y facultades.

14.2. INFORMACION SOBRE LA MARCHA DE LA EMPRESA

Trimestralmente la Empresa facilitará información sobre la situación económica de la Empresa y en particular de ventas, ingresos y gastos desglosados, perspectivas e inversiones.

Las fechas de entrega de la información serán:

Periodo	Fecha de entrega
Enero - Marzo	Mes de Junio
Enero - Junio	Mes de Septiembre
Enero - Septiembre	Mes de Diciembre
Enero - Diciembre	Al cierre del Ejercicio

Al día siguiente de la aprobación por la Junta General se entregará la Memoria, Balance y la cuenta de resultados del Ejercicio.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de éste y para fines distintos de los que motivaron la entrega.

14.3. OTROS DERECHOS SINDICALES

a) Las horas mensuales retribuidas a que legalmente tienen derecho los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo de 30 horas al mes.

b) La Compañía pondrá a disposición del Comité de Empresa, aunque compartido para otras funciones, un local adecuado que reunirá las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales, representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitandoles el material de oficina necesario.

c) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios para fijar las comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral y tendrá autorización para utilizar los servicios de fotocopiadora y mecanografía, en la forma establecida.

Las comunicaciones se fijarán siempre bajo la responsabilidad del Comité, con la firma de cualquiera de sus miembros, debiendo conocerlas simultáneamente la representación legal de la Compañía.

El tablón podrá ser utilizado para fijar información o comunicados de centrales sindicales legales, siempre y cuando se cumpla el requisito anterior.

d) Las centrales sindicales que acrediten disponer de un mínimo del 10% de afiliados dentro del centro de trabajo tendrán derecho a que, previo requerimiento de los trabajadores afiliados, la Empresa descuenta de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

ANEXO - 1

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS Y PUESTOS DE TRABAJO	SALARIOS
NIVEL 1: Ordenanza "B" Aspirante Administrativo Peón	790.719.- " "
NIVEL 2: Aux. Administrativo 3ª Aux. Laboratorio "C" Prospector "E"	934.487.- " "
NIVEL 3: Ordenanza "A" Aux. Laboratorio "B" Ayde. Oficina Técnica Aux. Administrativo 2ª	1.196.437.- " " "
NIVEL 4: Conductor 2ª Prospector "D"	1.292.350.- "
NIVEL 5: Aux. Laboratorio "A" Calcador Técnico Prácticas Aux. Administrativo 1ª	1.415.697.- " " "
NIVEL 6: Ofic. Administrativo 2ª Conductor 1ª Técnico Superior Prácticas	1.501.680.- " "
NIVEL 7: Ofic. Laboratorio Delineante "B" Prospector "C"	1.600.974.- " "
NIVEL 8: Ofic. Administrativo 1ª-B Técnico "C"	1.696.039.- "
NIVEL 9: Delineante "A" Ofic. Administrativo 1ª-A Prospector "B" Técnico Superior "D"	1.788.713.- " " "
NIVEL 10: Delineante Proyectista Ingeniero Perforación "D" Prospector "A" Técnico "B"	1.972.710.- " " "
NIVEL 11: Técnico Superior "C"	2.260.594.-
NIVEL 12: Jefe de Laboratorio Jefe de Sala Jefe de Administrativo 2ª Prospector Jefe de Equipo	2.419.177.- " " "
NIVEL 13: Jefe Administrativo 1ª Jefe Perforación "C" Técnico "A"	2.594.697.- " "
NIVEL 14: Técnico Jefe de Equipo Técnico Superior "B"	2.791.339.- "
NIVEL 15: Ingeniero Perforación "B" Técnico Superior "A"	3.243.436.- "
NIVEL 16: Jefe Proyecto "D"	3.518.646.-
NIVEL 17: Jefe Proyecto "C"	3.833.153.-
NIVEL 18: Ingeniero Perforación "A" Jefe Proyecto "B"	4.226.304.- "
NIVEL 19: Jefe proyecto "A"	4.707.501.-

ANEXO - 2

HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL SEGUN TABLA SALARIAL	IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS	IM. HORAS EXT. DOMIN. Y FEST.
1 y 2	554.-	980.-
3 y 4	744.-	1.383.-
5, 6 y 7	865.-	1.614.-
8 y 9	1.095.-	1.729.-
10, 11, 12 y 13	1.210.-	1.959.-

ANEXO - 3

DIETAS

	Ptas.
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos 1ª	8.500
Técnicos Medios, Jefes Administrativos 1ª y Prospector Jefe de Equipo	7.315
Otras Categorías	5.015
Conductor, cobrando Plus de km	3.790

DESGLOSE DE LA DIETA:

	Dieta de 8.500 pts	Dieta de 7.315 pts	Dieta de 5.015 pts	Dieta de 3.790 pts
Alojamiento y desayuno	3.670.-	2.865.-	1.855.-	1.770.-
Comida	2.415.-	2.225.-	1.580.-	1.010.-
Cena	2.415.-	2.225.-	1.580.-	1.010.-
TOTAL	8.500.-	7.315.-	5.015.-	3.790.-

A partir del 1/7/90 las notas de gastos deberán cumplimentarse con estos importes.

ANEXO - 4

PROMOCIONES AUTOMÁTICAS

Aux. Administrativo 2ª	a	Aux. Administrativo 1ª
Aux. Administrativo 1ª	a	Ofic. Administrativo 2ª
Ofic. Administrativo 2ª	a	Ofic. Administrativo 1ª-B
Aux. Laboratorio "B"	a	Aux. Laboratorio "A"
Calcador	a	Delineante "B"

29214 RESOLUCION de 31 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial para 1990 del Convenio Colectivo de Jardinería.

Visto el texto de la revisión salarial para 1990 del Convenio Colectivo de Jardinería, que fue suscrita con fecha 7 de febrero de 1990, de una parte, por CEHOR, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, 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,