

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2667

RESOLUCION de 12 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1988, de una parte, por representantes en la Empresa de las Centrales Sindicales CC.OO., CNT y UGT, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de enero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «CABLES PIRELLI, S. A.», PARA LOS AÑOS 1988, 1989 Y 1990

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores de la plantilla de «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1 a) y f), del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito funcional y territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todos los Centros de trabajo (Fábricas, Centros comerciales y Economato) de la Sociedad «Cables Pirelli, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tiene una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1990.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio, notificándolo a la otra parte por escrito con dos meses de antelación a su fecha de vencimiento.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 4.º Incremento de los salarios fijos:

1. Incremento año 1988:

El incremento del salario será del 6,5 por 100.

La cantidad que resulte del «Plus de asistencia» del personal obrero, una vez incrementado el valor actual en un 6,5 por 100, se sumará a la voz salario, por lo que, en el futuro, desaparece el mencionado plus.

Para este año se conviene asimismo que el incremento del 6,5 por 100 que corresponde al complemento personal de antigüedad se reparta de forma lineal entre toda la plantilla, y que la cantidad que resulte se incorpore al salario, por lo que durante 1988 los valores del complemento de antigüedad serán los mismos que durante 1987.

De forma excepcional y exclusivamente para este año se conviene que los incrementos de la voz salario serán repartidos linealmente entre toda la plantilla.

Para este año, tomando como referencia la masa salarial de 1987 e incluyendo el plus de asistencia al personal obrero y el porcentaje de aumento correspondiente a la antigüedad, queda un incremento de 6.219 pesetas/mes para el personal empleado y 33.508 pesetas/hora para el personal obrero.

Se incluye como anexo I la «Masa salarial de 1987» incrementada ya con el 0,25 por 100 de la aplicación del último año del convenio anterior y como anexo II «Remuneraciones mínimas de carácter fijo».

2. Incremento año 1989:

La masa salarial del año anterior se incrementará con el IPC previsto por el Gobierno del Estado para el conjunto del año, más dos puntos.

El reparto se hará en base a los coeficientes del nivel para los empleados y según categorías para el personal obrero.

3. Incremento año 1990:

La masa salarial del año anterior se incrementará con el IPC previsto por el Gobierno del Estado para el conjunto del año, más dos puntos.

El reparto se hará en base a los coeficientes de nivel para el personal empleado y según las categorías para el personal obrero.

4. Los incrementos pactados para cada uno de los años tendrán efecto desde el día 1 de enero del año correspondiente.

5. Revisión de garantía:

En cualquiera de los tres años de vigencia del Convenio se garantiza que los incrementos salariales no serán inferiores a los del IPC real que resulte al final del año natural, según los índices oficiales del INE para el conjunto nacional, por lo que si, una vez conocido el IPC real, resultase superior al anticipado y previsto para ese año, la Empresa abonará la diferencia con efectos retroactivos al 1 de enero del año que proceda, de tal forma que, en los dos últimos años de vigencia, el incremento sea el IPC real más dos puntos.

No obstante, durante el primer año, es decir, durante 1988, únicamente habrá revisión, en lo que exceda, si el IPC real supera los 6,5 puntos.

6. Al personal que lo solicite se le concederá un anticipo a cuenta de sus salarios, en la cuantía que lo pida, con el límite de lo que pueda tener devengado en la fecha de la solicitud. El anticipo se abonará por caja el mismo día, si lo hace antes de las diez horas y, de hacerlo después de esta hora, durante la jornada siguiente. En el supuesto de que lo solicite después de las diez horas del viernes, el anticipo se abonará durante la jornada del lunes. Dicha petición podrá efectuarse durante el mes de enero de cada año y con efectos para todo el año.

Art. 5.º *Antigüedad.*—Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad del contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad. Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán a efectos de cálculo de la antigüedad.

A efectos de cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5 por 100, a un quinquenio el 10 por 100. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.251,93 pesetas/día natural para el personal obrero y de 37.558 pesetas/mes para el personal empleado. Los quinquenios 6.º y 7.º se abonarán a razón de un 2 por 100 por año.

Las bases para 1989 y 1990 serán incrementadas en los mismos porcentajes resultantes para los salarios.

Se anexa escalado de antigüedad, anexo III.

Art. 6.º *Incentivos y adicional por mérito.*—Se suprimen las tarifas de incentivo hasta la 6, inclusive, y la tarifa «c» del «adicional por mérito».

El valor mínimo del «adicional por mérito» será de 1.200 puntos.

Los valores de las tarifas de incentivo y adicional por mérito se incrementarán, cada uno de los años de vigencia del Convenio, en el mismo porcentaje pactado para los salarios en el artículo 4.º y con los mismos efectos temporales.

Tanto el incentivo como el adicional por mérito del año 1988 están incrementados en la parte proporcional para compensar la reducción de jornada de este año.

Se entregarán los valores de las nuevas tarifas.

Art. 7.º *Complemento de calidad y cantidad.*—En el año 1988 y con los mismos efectos temporales convenidos para los incrementos salariales, se incrementarán los valores punto en un 25 por 100.

Los años 1989 y 1990, este complemento sufrirá los mismos incrementos pactados para los salarios.

Se abrirá el abanico de las calificaciones hasta un valor máximo de 84 puntos.

Las relaciones fundamentales del haz de las 11 curvas queda como sigue:

Mín. Tarifa nivel 11: Mín. Tarifa nivel 1 = 2,11.

Máx. Tarifa nivel 11: Máx. Tarifa nivel 1 = 4,18.

Máx. Tarifa nivel 11: Mín. Tarifa nivel 1 = 24,25.

Máx. Tarifa nivel 1: Mín. Tarifa nivel 1 = 5,79.

Se entregarán los valores de las nuevas tarifas.

Art. 8.º Pluses:

1. Los pluses no contemplados expresamente en el articulado del presente Convenio tendrán, para cada uno de los años de vigencia del mismo, similar incremento porcentual que el salario.

2. Plus comida a pie de máquina: Cuando se efectúe la comida a pie de máquina, durante la media hora del «bocadillo», se abonará un plus consistente en el pago de media hora natural, incrementada en un 60 por 100, de los siguientes conceptos:

Salario.

Complemento Salario.

Antigüedad.

3. El valor del «Plus desplazamiento comida» del personal empleado, será, para el año 1988, de 3.112 pesetas/mes. Este valor será fijo y se abonará mensualmente a dicho personal.

Para los años 1989 y 1990, este plus tendrá los mismos incrementos que los salarios.

Art. 9.º *Incentivo mínimo*.—El valor del «Incentivo mínimo» queda fijado en el 111 de la tarifa 7 (revisada).

Art. 10. *Gratificaciones legales de julio y diciembre*.—Estas gratificaciones se abonarán a razón de treinta días de los siguientes conceptos:

Salario.

Complemento Salario.

Antigüedad al día.

Incentivo o A.p.M. según el promedio de los seis meses anteriores × 225 horas para el personal obrero y, para el personal empleado, el C.C.C. correspondiente al mes de la gratificación.

El abono será los días 15 del mes correspondiente.

Art. 11. *Gratificación de febrero*.—1. Por este concepto se abonarán, en el mes de febrero de 1989, quince días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1988:

Salario.

Complemento Salario.

Incentivo o A.p.M. según el promedio de la última gratificación legal × 112,50 horas para el personal obrero y, para el personal empleado, el C.C.C. correspondiente al mes de la gratificación.

2. En febrero de 1990 se abonarán quince días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1989.

3. En febrero de 1991 se abonarán otros quince días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1990.

4. El abono se efectuará el día 15 de febrero.

Art. 12. *Plus nocturnidad*.—Se mantiene el régimen del 40 por 100 sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones y calendario laboral

Art. 13. *Jornada laboral*.—1. La jornada laboral del personal obrero se reduce, durante 1988, en veinte horas; para 1989, en otras veinte horas, y, finalmente, para 1990, en diez horas. En consecuencia, la jornada laboral de 1988 quedará como sigue:

| | Horas de presencia |
|--|-----------------------|
| Centros de trabajo de Vilanova: | |
| Personal obrero | 1.910 |
| Personal empleado | 1.791 |
| Centro de trabajo de Torredembarra: | |
| Personal obrero | 1.908 |
| Personal empleado | 1.791 |
| Centros Comerciales: | |
| Personal empleado | 1.736 |

2. Las reducciones pactadas se aplicarán, en cada uno de los años, en sábados.

3. En estas horas de presencia detalladas para el personal obrero está incluida la media hora de «bocadillo», que se considera como no efectiva de trabajo, como ha sido ratificado por la sentencia del Tribunal Central de Trabajo, dictada en el conflicto colectivo instado, en esta materia, por el Comité de Empresa.

4. Se garantiza la percepción del incentivo individual, así como de los salarios, que resulte de la reducción horaria convenida.

Art. 14. *Calendario laboral*.—En función del cómputo anual de horas, fiestas nacionales, locales y periodos colectivos de vacaciones, se fijarán cada año los calendarios en cada Centro de trabajo (Vilanova, Torredembarra y Centros Comerciales).

Para el personal empleado, la jornada intensiva que está fijada para los meses de julio y agosto, se redondeará, a partir de 1989, añadiendo los días necesarios para completar semanas, tanto al inicio como al final de este periodo.

Art. 15. *Vacaciones*.—Se mantiene el régimen actual de veintiséis días laborables de vacaciones, equivalentes, como mínimo, a treinta días naturales.

El personal que así lo solicite, se le abonará la mensualidad correspondiente al mes de vacaciones al inicio de éstas, teniendo el abono el concepto de «anticipón».

En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios en cualesquiera de las Empresas del grupo «Pirelli», cuando lo soliciten con dos meses de antelación, las Direcciones de ambas Sociedades, coordinarán

las fechas de disfrute al objeto de que coincidan los periodos asignados a cada uno de ellos.

CAPITULO IV

Condiciones sociales

Art. 16. *Jubilación, viudedad, orfandad e invalidez*.—El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1 de enero de 1985 para el cálculo de la base reguladora; por consiguiente, la Empresa, para calcular el complemento a su cargo, no utilizará la base reguladora derivada de la nueva Ley 26/1985, de 31 de julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, sino que seguirá aplicando la base reguladora derivada del sistema vigente en 1984.

Jubilación: La Empresa complementará, respecto al personal acogido al régimen voluntario de jubilación, las pensiones de jubilación de la Seguridad Social hasta el 95 por 100 del salario real neto, calculado sobre el promedio de los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación.

El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, Complemento Salario, Antigüedad, Complemento Calidad y Cantidad o Incentivo o Adicional por Mérito.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación derivadas del régimen de Convenio (queda excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas en tanto no pasen a regirse por el régimen normal).

Se garantiza la percepción de los premios establecidos en este Convenio por años de servicio, que se cumplan dentro de los doce meses siguientes a la fecha de jubilación.

Viudedad: Se mantienen los regímenes creados en los Convenios 1979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos, conviene resumir lo siguiente:

1. Durante la vigencia de este Convenio, a las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de diciembre de 1984, se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más la orfandad que pudiera existir hasta alcanzar el salario real neto del marido que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculando sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha del fallecimiento.

2. El derecho al complemento se reconoce, exclusivamente, a las viudas de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

3. El complemento de viudedad se perderá si la viuda contrae nuevo matrimonio o en el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.

4. Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

Orfandad total: Si al fallecer un trabajador estando en activo, sus hijos resultasen huérfanos totales con derecho reconocido a percibir una pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad, entendiéndose que está en activo en tanto no cause baja en la Seguridad Social.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Invalidez: En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

a) Reincorporar al trabajador afectado, facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

b) Complementar la pensión hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

El sistema de cálculo de dicho porcentaje será el mismo que se utiliza en jubilación.

A los efectos del cómputo de la base, se tendrá en cuenta no el salario percibido en los doce últimos meses trabajados, sino el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo periodo inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que el caso anterior.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el párrafo a), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real neto previsto en el párrafo b).

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en este régimen.

Art. 17. *Complemento pensiones mínimas.*—La Empresa complementará hasta 27.500 pesetas en 1988, hasta 30.000 en 1989 y hasta 32.500 en 1990, las siguientes pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores:

Pensiones de jubilación.
Pensiones de invalidez.
Pensiones de viudedad de trabajadores en activo cuando el hecho causante sea anterior al 1 de enero de 1976.

La cuantía de estos complementos, conceptuados como una mejora a la acción protectora de la Seguridad Social, se reducirá en la medida en que aumenten las cuantías que abone la Seguridad Social.

Art. 18. *Ayudas padres con hijos disminuidos físicos o psíquicos.*—A todos aquellos trabajadores con hijos que tengan esta condición reconocida por la Seguridad Social, se les abonará, en el mes de septiembre, una cantidad de 15.000 pesetas anuales por hijo.

Art. 19. *Fondo social.*—Este Fondo se calculará a partir del valor establecido durante 1987 (4.072 pesetas/persona), incrementándose, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, en el mismo porcentaje y con los mismos efectos que se establecen en el artículo 4.º del presente Convenio para los salarios.

El cálculo de la cantidad total se hará en base a la plantilla existente en 1 de enero de cada año.

Art. 20. *Seguros de Vida.*—Durante la vigencia del Convenio, el Seguro de Vida tendrá las siguientes cuantías:

Año 1988: 800.000 pesetas.
Año 1989: 900.000 pesetas.
Año 1990: 1.000.000 de pesetas.

Art. 21. *Ayuda escolar.*—La ayuda escolar se incrementará anualmente en el mismo porcentaje y con los mismos efectos que los salarios, abonándose durante el mes de agosto de cada año. Para 1988 la cantidad será de 10.256 pesetas.

Se abonará a aquellos trabajadores cuyos hijos estén comprendidos entre los dos y los diecinueve años, tomándose como referencia el 31 de julio de cada año, de tal forma que la perciban aquellos trabajadores cuyos hijos tengan dos o más años o los cumplan, como máximo, el 31 de julio de ese año. Asimismo, dejarán de percibir esa ayuda los trabajadores cuyos hijos cumplan los veinte años, como máximo, el 31 de julio del año en cuestión.

El trabajador que acredite haberse constituido en cabeza de familia y tenga hermanos a su cargo conviviendo con él, comprendidos entre las edades anteriormente fijadas, se le considerará también beneficiario de esta ayuda.

Art. 22. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—1. En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja expedido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, la Empresa abonará al personal obrero incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio y, en su caso, hasta que se declare una posible invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y su retribución compuesta por: Salario, complemento salario, antigüedad e incentivo o adicional por mérito a razón de la media semestral.

2. El importe de la prestación complementaria se abonará al personal que se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria no derivada de accidente laboral, siempre que del control acumulado anual del absentismo por los conceptos de Incapacidad Laboral Transitoria y ausencias injustificadas, resulte se haya producido, a nivel del conjunto del personal obrero de todos los Centros de trabajo de «Cables Pirelli, Sociedad Anónima» (Vilanova y Torredembarra), un porcentaje de absentismo igual o inferior a un 3 por 100.

A efectos de las verificaciones del estado de enfermedad se estará a lo dispuesto en el apartado 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Queda excluido de dicho control el absentismo del mes de agosto.

3. En el caso de superar el índice establecido se continuarán aplicando las fórmulas hasta ahora vigentes para el pago de los complementos de ILT.

Art. 23. *Absentismo.*—Ambas partes entienden que la reducción del absentismo es una preocupación que debe prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello deben potenciar los cauces actuales que permitan sensibilizar al personal, reducir y controlar el mismo.

Art. 24. *Permisos retribuidos y visitas médicas.*—Se mantiene el régimen establecido, equiparando los hermanos consanguíneos que no convivan al trato dado a los hermanos consanguíneos que convivan. Se entregará relación de permisos retribuidos y visitas médicas.

Art. 25. *Premio por años de servicio.*—Manteniendo el premio de los veinticinco años de servicio, el actual a percibir a los cuarenta años se abonará de la siguiente forma:

Año 1988: Se percibirá a los treinta y nueve años de servicio.
Año 1989: Se percibirá a los treinta y ocho años de servicio.
Año 1990: Se percibirá a los treinta y cinco años de servicio.

Igualmente se abonarán estos premios en los casos de muerte, invalidez permanente y jubilación, en aquellos casos en que el cumpli-

miento de los años de servicio tenga lugar dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales posteriores a la fecha de fallecimiento o aquella en que se le reconozca al interesado la situación en cuestión.

Art. 26. *Artículos gama «Pirelli».*—Los productos de «Cables Pirelli, Sociedad Anónima», siempre que sea para autoconsumo, tendrán un descuento similar al precio de facturación a mayoristas, informándose al Comité de sus fluctuaciones.

Para los productos de otras Empresas del grupo se seguirá el régimen establecido para cada una de ellas.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—De acuerdo con la normativa vigente y lo pactado en el Convenio anterior se acuerda lo siguiente:

1. Las partes firmantes de este Acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través del recargo complementario en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pactan en Convenio no tendrán dicho recargo. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley o turnos especiales.

También en relación al objetivo de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto.

2. Mensualmente se someterá la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada Centro de trabajo, si las hubiere, a la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

3. Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestros o averías de carácter grave.

4. También se considerarán horas de fuerza mayor y en consecuencia no se computarán dentro del tope legal establecido aquellas horas extras que se produzcan por causa de fuerza mayor del cliente comprobadas por el Comité y tipificadas en el Código Civil.

Art. 28. *Clasificación profesional de empleados.*—La escala de coeficientes por nivel que se aplicarán para el reparto proporcional del incremento salarial de los años 1989 y 1990, serán los siguientes:

| Nivel | Coefficientes |
|-------|---------------|
| 1 | 1,00 |
| 2 | 1,08 |
| 3 | 1,15 |
| 4 | 1,22 |
| 5 | 1,30 |
| 6 | 1,39 |
| 7 | 1,48 |
| 8 | 1,58 |
| 9 | 1,68 |
| 10 | 1,79 |
| 11 | 1,90 |

Art. 29. *Economato.*—Se mantiene el régimen establecido.

Art. 30. *Promoción del personal.*—La Empresa en materia de promoción de personal se compromete a que, antes de hacer una oferta pública de empleo, tanto para vacantes como puestos de nueva creación, ponerlo en conocimiento de la plantilla.

Art. 31. *Incapacidad permanente parcial.*—Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial la Empresa se compromete a buscarle una ocupación acorde con sus limitaciones.

Art. 32. *Excedencias.*—Además de lo establecido en Convenios anteriores, se establece el derecho a pedir excedencia por razón de maternidad o paternidad, de hasta tres años, a los trabajadores fijos de plantilla con más de doce meses de antigüedad y tengan hijos menores de seis años con reserva del puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya que hubiera en la Empresa.

El reingreso se deberá solicitar con los plazos establecidos en anteriores Convenios y la reincorporación se producirá de forma inmediata a la terminación de la excedencia.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 33. *Productividad y organización del trabajo.*-1. En materia de organización del trabajo y productividad se mantendrán los criterios de participación establecidos potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla se incluyen la exigencia de rigor y eficacia a los responsables de la utilización de los medios de producción, así como el estricto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Las partes convienen en que los factores que inciden fundamentalmente en la mejora del sistema prductivo son:

- Mejoras tecnológicas.
- Organización del trabajo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Política de inversiones.
- Programación empresarial de la producción.
- Mejora de calidad.
- Reducción índices de absentismo.

Ambas partes negociarán la implantación de «incentivos de grupo» en aquellas instalaciones o Centros de trabajo que, por sus características, se crea aconsejable y conveniente para la producción.

2. El estudio y mejora de la productividad se llevará a término de forma conjunta, entre Dirección y Comité, de acuerdo con lo que exija la realidad de cada Centro de trabajo.

A tal fin, se establecen los siguientes mecanismos:

1. En cada Centro se constituirá o, de existir, se ratificará la Comisión Mixta de Productividad y Organización del Trabajo, compuesta por seis miembros del Comité, hasta un máximo de cinco miembros en representación de los trabajadores de los puestos de trabajo afectados y, una representación de la Dirección de hasta un máximo de cinco miembros.

2. Esta Comisión asumirá las funciones que de mutuo acuerdo entre Dirección y Comité se establezcan.

3. Será preocupación del Comité y la Dirección, al regular sus funciones, que la agilidad y la eficacia en la gestión sean características en su funcionamiento.

Art. 34. *Trabajo a ciclo continuo.*

Vilanova: Cuando las circunstancias de mercado u organización empresarial lo justifiquen, la Dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la compensación económica correspondiente al cambio producido. Todo ello de conformidad con la normativa siguiente:

1. La Dirección en un plazo de treinta días antes de su inicio o de quince días en casos excepcionales deberá comunicar al Comité de Empresa la fecha de inicio y las secciones afectadas, debiendo aportar la documentación precisa que el Comité de Empresa solicite para su comprobación.

Durante este período las partes decidirán de mutuo acuerdo las condiciones organizativas de su implantación y confección en cada caso del calendario individualizado correspondiente, en función de las necesidades y circunstancias concretas. Este periodo no retrasará el inicio del ciclo continuo previsto en principio.

2. El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabajará un máximo de tres domingos o fiestas intersemanales de cada cuatro, de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado (52 domingos, 14 fiestas locales o nacionales y siete días de Convenio).

3. Se aceptará la sustitución voluntaria de los trabajadores siempre que para la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

4. Cuando por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo deba modificarse el calendario de ciclo continuo, se efectuará de mutuo acuerdo entre Comité y Empresa.

5. El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo o festivo trabajado, percibirá un «plus ciclo continuo» que para 1988 será de 537,76 pesetas/hora, que se abonará por hora de presencia en todos los domingos, festivos nacionales o locales, así como los siete días de Convenio fijados en calendario. Asimismo, percibirá un «plus ciclo continuo» que para 1988 será de 250 pesetas/hora, que se abonará por hora de presencia en todos los sábados considerados no laborables y en las cuatro horas que complementan la jornada de los sábados laborables.

Para los años 1989 y 1990 estos pluses sufrirán los incrementos pactados para estos años en los salarios.

6. Para los días de libre disposición fijados en calendario laboral se respetará el de autorizar a las solicitudes que representan hasta un

máximo del 5 por 100 de la plantilla afectada por ciclo continuo, siempre que ello no pudiere ocasionar una situación de perjuicio a la producción.

7. Si, por razones convincentes y previamente comentadas con el Comité de Empresa, se ha de interrumpir un ciclo continuo, se respetará como mínimo un ciclo completo al personal afectado ocupando al mismo en otras máquinas.

8. Los calendarios de ciclo continuo se procurará programarlos por periodos mínimos de dos meses.

9. Al finalizar el ciclo continuo el cómputo de horas trabajadas será igual al que correspondería a trabajo normal en dicho período.

10. En caso de que a efectos de cómputo debiera descansarse media jornada, ésta se procurará efectuarla en sábado siempre que el calendario laboral lo permita.

11. Durante los períodos de Semana Santa, vacaciones colectivas, Primero de Mayo y Navidad no se programarán ciclos continuos.

12. A petición del interesado y de común acuerdo con el Centro se podrá conceder a libre disposición hasta un máximo del 25 por 100 de los días de descanso fijados en calendario de ciclo continuo.

No se podrá tener acumulados a libre disposición más de cinco días de los cambiados por días de descanso fijados en calendario de ciclo continuo.

Estos días de libre disposición se descansarán de común acuerdo con el Centro, procurando no ocasionar ningún tipo de distorsión en el funcionamiento de cualquier ciclo continuo.

13. Para la concesión del disfrute de estos días se estará también a lo dispuesto a nivel de fábrica en lo que respecta al porcentaje (20 por 100 de la plantilla del turno)

14. El ciclo continuo tendrá la vigencia del Convenio, volviéndolo a negociar en el siguiente.

Torredembarra:

1. El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabajará un máximo de tres domingos de cada cuatro y fiestas intersemanales de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado (52 domingos, 14 fiestas locales o nacionales y siete días de Convenio), respetando siempre el cómputo anual de horas pactadas en Convenio.

2. Se aceptará la sustitución voluntaria de los trabajadores, siempre que por la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

3. En caso de que por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo deba modificarse el calendario de ciclo continuo, se efectuará de mutuo acuerdo entre Comité y Empresa.

4. El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo o festivo trabajado, percibirá un «plus ciclo continuo» que para 1988 será de 537,76 pesetas/hora, que se abonará por hora de presencia en todos los domingos, festivos nacionales o locales, así como los siete días de Convenio fijados en calendario. Asimismo, percibirá un «plus ciclo continuo», que para 1988 será de 150 pesetas/hora, que se abonará por hora de presencia en todos los sábados considerados no laborables en el calendario laboral.

Para los años 1989 y 1990 estos pluses sufrirán los incrementos pactados para estos años en los salarios.

5. Para los días de libre disposición se respetará el criterio de autorizar las solicitudes que se presenten hasta un 5 por 100 de la plantilla del Centro, con la salvedad de que pudiera crearse una situación de perjuicio de la producción.

Art. 35. *Reciclaje profesional.*-Los períodos de aprendizaje y adaptación a nuevos puestos de trabajo quedan regulados por las normas vigentes de liquidación de incentivos. Cualquier modificación al respecto, así como la movilidad interna del personal, se comentará con la Comisión de Productividad.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 36. *Comités de Empresa.*-El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los Centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses.

Art. 37. *Derecho de reunión.*-Como ampliación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural.

2. La duración de esta reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asambleas, el Comité peticionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de veinticuatro horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente graves.

5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, pero satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, relativos a derechos de reunión.

Art. 38. *Derechos de representación unitaria de los trabajadores.*

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas muy graves o graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

2. Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Si rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, instituciones de formación u otras Entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, ya sean de Convenio Colectivo, Comité de Empresa o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aun en asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas de los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa,

Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los precitados Comités o Comisiones y la Empresa para dicha exclusión del cómputo.

3. Se pacta la acumulación de horas para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dentro de la misma presión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

Art. 39. *Derechos referentes a Centrales Sindicales.*—1. Se reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales en todos los Centros de la Empresa, a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 1/1985, de 2 de agosto.

2. Al Delegado o Delegados Sindicales del Centro de trabajo se les reconoce con idénticas garantías sindicales.

3. La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

4. Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

5. En la fábrica de Vilanova, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

6. La Empresa reconoce posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa y componentes de las Secciones Sindicales.

7. Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previa discusión con las Secciones Sindicales.

8. Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

9. Asimismo, y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Art. 40. *Presencia personal externo.*—Las Secciones Sindicales deberán avisar anticipadamente a las Jefaturas de Personal del Centro de trabajo de la presencia de personas externas, quienes, a su vez, deberán acreditar debidamente su personalidad en la Portería del centro.

La Empresa se reserva el derecho de prohibir motivadamente la presencia de personas ajenas a la misma.

Art. 41. *Redacción de documentos.*—En las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial reconocido en el Estado español y en cada Comunidad Autónoma.

CAPITULO VII

Disposiciones diversas

Art. 42. *Incentivo siete días de Convenio personal obrero.*—Los siete días de «Convenio» de los Centros de trabajo de Vilanova y Torredembarra, que no se trabajen, que anualmente se distribuyen en la confección del calendario laboral y que actualmente no tienen derecho a incentivo, serán abonados a razón de la media semestral habitual.

Art. 43. *Salud laboral.*—La Empresa participa de la preocupación de que el trabajo se ejecute dentro de las máximas garantías de seguridad y salud de los trabajadores, remitiéndose en tal sentido al conjunto de órganos e instrumentos que al efecto tiene institucionalizados y constituidos, tales como Servicios Médicos, Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene, Comités de Higiene y Seguridad, Servicios contra Incendios, además de los cursos de Socorrismo y de Seguridad que se vienen desarrollando, de los cuales se dará cumplida información. Asimismo sigue abierta al posible asesoramiento y dictamen de entes externos y seguirá desarrollando las diversas actividades complementarias sobre la materia, tales como protección personal, propaganda, concursos, etc.

Art. 44. *Régimen de faltas y sanciones.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, como derecho supletorio, en la Ordenanza de Industrias Químicas.

Art. 45. *Disposiciones de Convenios anteriores.*—Lo dispuesto en anteriores Convenios de la Sociedad «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», que afecte a este Centro de trabajo y que no haya sido modificado por el presente, se mantiene en vigor en su totalidad.

Art. 46. *Comisión Paritaria.*—A la firma del Convenio quedará establecida la «Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio».

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que interviniéron en la elaboración y discusión del Convenio.

Se especificará el porcentaje de cada Sindicato y se reflejará nominalmente a sus miembros.

La Empresa también tendrá siete representantes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de Asesores que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con orden del día dada a conocer a la otra parte con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario, y de su desarrollo se levantará acta.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de trabajo de Vilanova y la Geltrú, sito en rambla Pirelli, número 2.

Art. 47. *Texto Convenio Colectivo.*—La Empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo. El texto se facilitará de forma bilingüe.

Art. 48. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 49. *Absorción y compensación.*—Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables, cuando en conjunto y en su cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisprudencial de referencia.

Art. 50. *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 51. *Concurrencia.*—Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose para los casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3.º, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 52. *Vinculación de las partes al contenido del Convenio.*—El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

INDICE DE ANEXOS

1. MASA SALARIAL 1987.
2. REMUNERACIONES MÍNIMAS DE CARÁCTER FIJO.
3. VALORES DE RETRIBUCIÓN DE ANTIGÜEDAD PERSONAL EMPLEADO Y OBRERO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1988.

ANEXO I

Masa salarial 1987

| Conceptos | Obreros | Empleados | Total |
|-------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| Salario | 579.645.877 | 300.924.550 | 880.570.426 |
| Compl. salario | 4.917.055 | 8.657.750 | 13.574.805 |
| Compl. no abs. | 0 | 925.338 | 925.338 |
| Gratíf. leg. | 97.427.156 | 51.751.273 | 149.178.428 |
| Beneficios | 24.356.789 | 12.937.818 | 37.294.607 |
| Total | 706.346.876 | 375.196.729 | 1.081.543.605 |
| Antigüedad | 139.045.558 | 47.973.796 | 187.019.354 |
| Incentivos | 216.775.921 | 71.741.982 | 288.517.903 |
| Horas extras | 5.087.987 | 6.901.430 | 11.989.417 |
| Bon. fest. y PCC | 29.107.259 | 6.512.053 | 35.619.312 |
| Plus nocturno | 35.495.069 | 5.925.391 | 41.420.459 |
| Plus distancia | 585.893 | 10.502.425 | 11.088.318 |
| Pluses varios | 15.022.792 | 12.870.798 | 27.893.590 |
| Incent. ventas | 0 | 2.758.609 | 2.758.609 |
| Total | 441.120.479 | 165.186.483 | 606.306.962 |
| Total m. s. | 1.147.467.355 | 540.383.212 | 1.687.850.567 |

ANEXO II

Remuneraciones mínimas de carácter fijo

Año 1988

| Personal obrero | Ptas/hora | Ptas/año |
|---|-----------|-----------|
| Oficial 1. ^a de Oficios auxiliares | 420,212 | 1.164.828 |
| Oficial 2. ^a de Oficios auxiliares | 413,009 | 1.144.861 |
| Oficial 3. ^a de Oficios auxiliares | 404,092 | 1.120.143 |
| Profesional de la Ind. de 1. ^a | 404,092 | 1.120.143 |

$$\text{Número de horas} = \frac{44}{56} \times 3.528 = 2.772$$

$$\text{Pesetas/año} = \text{Pesetas/hora} \times 2.772$$

| Personal empleado | Ptas/mes | Ptas/año |
|-------------------|----------|-----------|
| Nivel 11 | 137.023 | 1.986.834 |
| Nivel 10 | 129.674 | 1.880.273 |
| Nivel 9 | 122.326 | 1.773.727 |
| Nivel 8 | 115.646 | 1.676.867 |
| Nivel 7 | 108.966 | 1.580.007 |
| Nivel 6 | 102.954 | 1.492.833 |
| Nivel 5 | 96.942 | 1.405.659 |
| Nivel 4 | 91.597 | 1.328.157 |
| Nivel 3 | 86.921 | 1.260.355 |
| Nivel 2 | 82.244 | 1.192.538 |
| Nivel 1 | 76.900 | 1.115.050 |

$$\text{Pesetas/año} = \text{Pesetas/mes} \times 14,5$$

Nota: No incluye antigüedad, complementos, pluses ni incentivos.

ANEXO III

Valores de retribución de antigüedad a partir del 1 de enero de 1988

| Vencimientos de antigüedad | Antigüedad Porcentaje | Empleados Ptas/mes | Obreros Ptas/hora |
|----------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|
| Primer trienio | 5 | 1.878 | 9,959 |
| Segundo trienio | 10 | 3.756 | 19,917 |

| Vencimientos de antigüedad | Antigüedad Porcentaje | Empleados Ptas/mes | Obreros Ptas/hora |
|----------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|
| Primer quinquenio | 20 | 7.512 | 39,834 |
| Segundo quinquenio | 30 | 11.267 | 59,751 |
| Tercer quinquenio | 40 | 15.023 | 79,668 |
| Cuarto quinquenio | 50 | 18.779 | 99,585 |
| Quinto quinquenio | 60 | 22.535 | 119,502 |
| | 62 | 23.286 | 123,485 |
| | 64 | 24.037 | 127,469 |
| | 66 | 24.788 | 131,452 |
| | 68 | 25.539 | 135,436 |
| Sexto quinquenio | 70 | 26.291 | 139,419 |
| | 72 | 27.042 | 143,402 |
| | 74 | 27.793 | 147,386 |
| | 76 | 28.544 | 151,369 |
| | 78 | 29.295 | 155,353 |
| Séptimo quinquenio | 80 | 30.046 | 159,336 |

Empleados:

$$\text{Valor base 1988} = 37.558 \times \text{porcentaje de antigüedad.}$$

Obreros:

$$\text{Valor base 1988} = \frac{37.558}{30} = 1.251,93 \text{ ptas/día natural}$$

$$1.251,93 \times \frac{7}{44} = 199,17 \text{ ptas/hora laborable} \times \% \text{ antigüedad}$$

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2668

RESOLUCION de 26 de septiembre de 1988, de la Dirección General de la Energía, por la que se homologa la consola sólo frío, marca «Carrier», modelos 38VA010-703-40/40PQ/CP008-703-40 y otros, fabricados por Delchi-Carrier.

Recibida en la Dirección General de la Energía la solicitud presentada por «Carrier España, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Espronceda, 34, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de consola sólo frío fabricada por Delchi-Carrier, en su instalación industrial ubicada en Italia.

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio Asociación de Investigación Industrial Eléctrica (ASINEL), mediante dictamen técnico con clave número 6NE36/88 y la Entidad colaboradora Bureau Veritas Español, por certificado de clave MDD1990/93/86, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones establecidas por el Real Decreto 2643/1985, de 18 de diciembre, por el que se declaran de obligado cumplimiento las especificaciones técnicas de equipos frigoríficos y bombas de calor y su homologación por el Ministerio de Industria y Energía.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación NEF-0268, con fecha de caducidad 26 de septiembre de 1991, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes de 26 de septiembre de 1991.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Disposición de los elementos.

Segunda. Descripción: Fluido intercambio ext/int.

Tercera. Descripción: Valor mínimo CEEc/CEEc, según Real Decreto 2643/1985.