

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo de la misma para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 15 de abril de 1991.-El Director general, Francisco Javier Fernández Vallina.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Centros y Profesorado.

**10471** *RESOLUCION de 15 de abril de 1991, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se dispone la publicación del fallo de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Soledad Bugallo Petit, sobre pruebas de idoneidad para acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias.*

En el recurso contencioso-administrativo número 282/1988, interpuesto por doña María Soledad Bugallo Petit, contra Resoluciones de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre pruebas de idoneidad para acceso a la categoría de Profesora titular de Escuelas Universitarias, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en 7 de noviembre de 1990, ha dictado Sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por doña María Soledad Bugallo Petit, representada por el Procurador don Santos Gandarillas Carmona, contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación de 12 de mayo de 1986 que revocó su admisión y posterior nombramiento como Profesora titular de Escuela Universitaria y contra la de 22 de enero de 1988 que desestimó el recurso de reposición, debemos declarar y declaramos las mencionadas Resoluciones no ajustadas a derecho, anulando las mismas; declarando por el contrario en vigor el nombramiento como Profesora titular de la recurrente; sin hacer expresa imposición de las costas del recurso.»

Dispuesto por Orden de 25 de marzo de 1991 el cumplimiento de la citada Sentencia, en sus propios términos.

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo de la misma para general conocimiento y ejecución.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 15 de abril de 1991.-El Director general, Francisco Javier Fernández Vallina.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Centros y Profesorado.

**10472** *RESOLUCION de 16 de abril de 1991, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se dispone la publicación del fallo de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimatoria de recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Sánchez Arjona, sobre pruebas de idoneidad para acceso a la categoría de Profesor titular de Universidad.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.875/1986, interpuesto por don Antonio Sánchez Arjona contra Resoluciones de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre pruebas de idoneidad para acceso a la categoría de Profesor titular de Universidad, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado sentencia en 14 de septiembre de 1989, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Sánchez Arjona contra Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación de 30 de septiembre de 1985, confirmada en reposición por silencio administrativo, que aprobó la propuesta emitida en segunda convocatoria por la Comisión de evaluación de las pruebas de idoneidad para acceso a la categoría de Profesor titular de Universidad, en el área de conocimiento de "Psicología Básica" convocadas por Orden de 7 de febrero de 1984, debemos declarar y declaramos que dichas Resoluciones son conformes a derecho; sin imposición de las costas de este proceso.»

Dispuesto por Orden de 25 de marzo de 1991 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al fallo de la misma para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 16 de abril de 1991.-El Director general, Francisco Javier Fernández Vallina.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Centros y Profesorado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10473** *RESOLUCION de 25 de marzo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, 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, 25 de marzo de 1991.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA SERVICIOS SECURITAS, S. A. Y SU PERSONAL

#### Parte Sindical:

D. Juan Carlos Hernández Ortega con D.N.I. 42.823.919, Delegado de CEOV UGT  
D. Ignacio Alió SanJuan con D.N.I. 50.952.966, Delegado de CEOV UGT  
D. Manuel Nurgui Esteve D.N.I. 19.876.192, Delegado de CEOV UGT

#### Representante Sindical (U.G.T.)

D. Miguel Angel de Bias Salas con D.N.I. 6.977.427, Asesor.

#### Parte Patronal:

D. Antonio Ortiz Orive, con D.N.I. nº 42.754.665

#### PREAMBULO

Este Convenio está concertado por las representaciones de Empresa y trabajadores estando ambas legitimadas por sus representados y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO I

##### EXTENSION Y EPICACIA

**Artículo 1º.- Ambito de Aplicación.** El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre Servicios Securitas, S.A. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

**Artículo 2º.- Ambito Territorial.** Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que puede establecer en el futuro en todo el territorio español.

**Artículo 3º.- Ambito Temporal.** El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio se retrotraerán al día 1 de Enero de 1.990.

La vigencia de este Convenio es de cuatro años, contados a partir del día 1 de Enero de 1.990, prorrogándose tácitamente por igual periodo y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

**Artículo 4º.- Denuncia.** Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

#### CAPITULO II

##### ABSORCION Y COMPENSACION

**Artículo 5º.- Absorción y Compensación.** Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de Diciembre de 1.989, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam".

**Artículo 89.- Garantía Personal.** En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrá y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

**Artículo 90.** El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

### CAPITULO III

#### COMISION PARITARIA

**Artículo 91.- Comisión Paritaria.** Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

- 1) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
- 2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

En ambos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Orense nº 16, 2ª Planta, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por carta certificada.

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

- D. Juan Carlos Hernandez Ortega
- D. Ignacio Alió SanJuan
- D. Manuel Murgui Esteve
- D. Víctor Jiménez Pérez

### CAPITULO IV

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LA EMPRESA

**Artículo 92.- Organización y Modificación de las Condiciones del Trabajo.** La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

### CAPITULO V.-

#### SECCION 1ª

##### clasificación según la permanencia

**Artículo 10.-** En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá

automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída a la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a 6 meses con un plazo de 12 meses.

Será personal interino, Aquel que se contrata para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este convenio, cumplimiento de sanciones etc..

Será personal temporal, Aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**Artículo 119.** Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el periodo de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de la contratación que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal, que contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la Empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.

**Artículo 120.** El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

**Artículo 131.- Periodo de Prueba.** Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

Personal Directivo	Seis	Meses
Personal Cualificado	Tres	Meses
Personal Administrativo	Tres	Meses
Personal Mandos Intermedios	Tres	Meses
Personal Operativo	Un	Mes
Personal Oficinas Varios	Quince	Días

#### SECCION SEGUNDA

##### Clasificación Según Funciones

**Artículo 149.** Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

**Artículo 150.- Clasificación General.** El personal que preste sus servicios en SERVICIOS SEGURITAS, S.A. se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

#### GRUPOS PROFESIONALES

- I. Personal Directivo
- II. Personal Administrativo
- III. Personal Mandos Intermedios
- IV. Personal Operativo
- V. Personal Oficinas Varios.

**I. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO:**

Director General  
 Director Administrativo  
 Director de Personal  
 Jefe de Departamento  
 Titulado de Grado Superior  
 Titulado de Grado Medio

**II. PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Jefe 1º Administrativo  
 Jefe 2º Administrativo  
 Oficial 1º Administrativo  
 Oficial 2º Administrativo  
 Vendedor  
 Auxiliar  
 Aspirante  
 Telefonista

**III. PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS:**

Encargado/Encargado General  
 Encargado  
 Supervisor

**IV. PERSONAL OPERATIVO:**

Celador/a  
 Controlador/a  
 Conductor  
 Auxiliar  
 Azafata/Operadora

**V. OFICIOS VARIOS:**

Ayudante  
 Mozo/Peón

**SECCION TERCERA**

Definiciones de las Categorías Profesionales

**Artículo 164.- Personal Directivo y Titulado.**

- a) Director General. - Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y la responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director Administrativo. - Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- c) Director de Personal. - Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.
- d) Jefe de Departamento. - Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.
- e) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio. - Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior ( Licenciatura y Doctorado ) o en grado medio ( Perito, Graduado Social ).

**Artículo 170.- Personal Administrativo.**

- a) Jefe de 1º. - Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.
- b) Jefe de 2º. - Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe de 1º, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.
- c) Oficial de 1º. - Es el Empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.
- d) Oficial de 2º. - Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.
- e) Auxiliar. - Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- f) Vendedor. - Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la Sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.
- g) Aspirantes. - Es el empleado de edad comprendida entre los diecisiete a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

h) Telefonistas. - Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

**Artículo 180.- Mandos Intermedios.**

- a) Encargado/Encargado General. - Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de un forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.
- b) Supervisor. - Es aquel Trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

**Artículo 190.- Personal Operativo.**

- a) Celador/a. - Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles, como la limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación, y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.
- b) Controlador/a y Conserjes. - Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes, y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.
- c) Conductor/a. - Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.
- d) Azafatas/Operadoras. - Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las citas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa.

**Artículo 200.- Oficios Varios.**

- a) Ayudante. - Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.
- b) Mozo/Peón. - Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

**CAPITULO VI**

**Artículo 210.- Lugar de Trabajo.** Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los Trabajadores de la Empresa.

**Artículo 220.- Destacamentos.** Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la

realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después los solicitos y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la signación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

**Artículo 238.- Desplazamientos.** El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su Municipio o Localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abonen, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 21 Ptas. el Kilómetro.

**Artículo 249.- Importe de las Dietas.** El importe de las dietas será:

750. - pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

1.150. - pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

2.500. - pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.200. - pesetas a partir del octavo día.

**Artículo 259.- Traslados.** Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- Peticion del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- Por necesidades del servicio, previo informe de la Representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades, y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad laboral. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte arriendo del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

#### CAPITULO VII

**Artículo 261.- Jornada del Trabajo.** La jornada de trabajo para 1.990 será de 1.823 horas anuales de trabajo efectivo, de 1.820 horas anuales para el año 1.991, de 1.818 para el año 1.992 y de 1.818 horas anuales de trabajo efectivo para el año 1.993, en cómputo semestral, pudiéndose negociar su distribución en otros cómputos inferiores, entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio.

**Artículo 27.- Horas extraordinarias.** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art.26 de este convenio colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/63 de 19 de Enero y en la orden ministerial de 1 de Marzo de 1.983, publicada en el BOE n.º 56 de 7 de Marzo de 1.983, se entenderán y

calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general las siguientes:

- Las necesarias por periodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se consideraran, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia, no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.
- Aquellas que se realicen de las tareas administrativa y/o comerciales con posterioridad al cierre mensual de los libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuenta de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiendo procedido en este convenio colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de que horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, en donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

**Artículo 288.- Vacaciones.** Todos los trabajadores disfrutará de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma.

**Artículo 299.- Licencias.** Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.
- 2 días por enfermedad grave o fallecimiento de pariente, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.
- 2 días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.
- Cuando en los supuestos c, d y e el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, al efecto el plazo será de 4 días.
- Por matrimonio de hijos, 1 día o 2, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

#### CAPITULO VIII

**Artículo 308.- Faltas de Personal.** Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán según indoles y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

**Artículo 318.- Faltas Leves.** Serán faltas leves las siguientes:

- La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se derivan, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**Artículo 329.- Faltas Graves.** Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el periodo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta al respeto y consideración al público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**Artículo 330.- Falta muy Graves.** Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar defecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma intencional.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- e) La embriaguez o uso de drogas durante durante el servicio.
- f) La embriaguez fuera de los actos de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Dormirse estando de servicio.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de tres meses de la primera.
- m) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- n) Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sean, estando en servicio.
- o) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

**Artículo 340.- Sanciones.** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

**POR FALTAS LEVES:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

**POR FALTAS GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

**POR FALTAS MUY GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Despido.

**CAPITULO IX**

**Artículo 350.- Derechos Sindicales.** Los delegados sindicales podrán acumular las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o dos de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

**Artículo 360.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

**1.- Seguridad e Higiene.**

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

1.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3 En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por parte del empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo.

**2.- Reconocimientos médicos.**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán el derecho y el deber de realizarse un chequeo médico general una vez al año.

**CAPITULO X**

**RETRIBUCIONES**

**Artículo 370.- Prestaciones Sociales.** Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 3.000.000. - de pesetas por muerte, y 4.000.000. - de pesetas por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las horas de servicio.

En los supuestos de accidente de trabajo, se complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador percibirá el 100% de la tabla salarial.

**Artículo 380.- Anticipos.** El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario, considerando como tal el salario base, mas el plus transporte y el complemento por antigüedad.

**Artículo 390.- Uniformidad.** La Empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

**Artículo 400.-** Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente.

**Artículo 410.- Estructura Salarial.** La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- a) Salario Base.
- b) Complemento personal: Antigüedad
- c) Complementos de Puesto de Trabajo.
  - 1) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de Navidad, Gratificaciones de Julio.
  - 2) Indemnizaciones o suplidos: Plus de Transporte.
  - 3) Por Calidad y Cantidad de Trabajo: Incentivos, Comisiones y Horas Extras.

**Artículo 420.- Sueldo Base.** Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal sueldo base, se detalla en el Anexo Salarial de este Convenio.

**Artículo 430.- Complemento personal: Antigüedad.** Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periodico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en cuatrimestros del 5% calculado sobre el salario base vigente en cada momento, con los topes que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 440.- Complementos de Puesto de Trabajo.**

- a) **PLUS DE JEFE DE EQUIPO/COORDINADOR:** Se abonará al trabajador que, además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración dirigiendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones, percibirá un plus por tal concepto de un 10% del sueldo base que para su

categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.

b) **COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO:** Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento por la jornada de trabajo nocturno, del 25% del sueldo base de la categoría que tenga asignada. El complemento citado se abonará por día efectivamente trabajado, y en proporción a las horas realizadas siempre que estén comprendidas dentro de los límites antes señalados.

**Artículo 459.- Complementos de vencimiento superior al mes**

**GRATIFICACION DE NAVIDAD Y DE JULIO:** el personal al servicio de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de Diciembre y 15 de Julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será una mensualidad del Salario Base, más antigüedad, consignado en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

**Artículo 469.- Complementos de indemnización o Suplidos.**

**PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE:** Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Dicho plus lo cobrarán todas las categorías. Esta cantidad se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de este plus, nunca tendrá la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con la determinación del artículo 3 del Decreto 2380/73 y del artículo 73.a de la Ley General de la Seguridad Social.

**Artículo 479.- Complementos por Cantidad y/o Calidad del Trabajo.** Además de las Horas Extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el Anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la Empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

**Artículo 489**

a) **Revisión Salarial para 1.991.** Se establece desde ya, un incremento en las retribuciones a percibir en ese año, resultado de aplicar el 6,95% a las retribuciones que se pactan ahora para 1.990. Las retribuciones aplicables para ese segundo año de vigencia del Convenio serán las establecidas en el Anexo segundo de este Convenio. Las Horas Extraordinarias se abonarán en la misma cuantía que en 1.990.

b) **Cláusula de revisión salarial para 1992.** Se establece un incremento de las retribuciones a percibir en ese año, que será el resultado de aplicar el I.P.C. establecido por el I.N.E. al 31 de Diciembre de 1.991 más un punto. Tal incremento se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de Diciembre de 1.991.

Las horas extras y el importe de las dietas sufrirán un incremento del 5% sobre los valores vigentes a 31 de Diciembre de 1.991, figurando las primeras en el "ANEXO IV".

El valor del kilómetro se establece a partir de 1 de Enero de 1.992 en 24 pesetas.

c) **Cláusula de revisión salarial para 1993.** Se establece un incremento de las retribuciones a percibir en ese año, que será el resultado de aplicar el I.P.C. establecido por el I.N.E. al 31 de Diciembre de 1.992 más un punto. Tal incremento se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de Diciembre de 1.992.

Tal incremento se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de Diciembre de 1.992.

El importe correspondiente a horas extra, Dietas y kilómetros se mantendrá con las cantidades vigentes para el año 1.992.

**CLAUSULA ADICIONAL I**

En no lo previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan. De tal forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

**CLAUSULA ADICIONAL II**

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones,

todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

**CLAUSULA ADICIONAL III**

La representación de la Empresa y la representación sindical se reunirá en dentro de la primera quincena de Enero de los años 1.992 y 1.993 a fin de proceder a la revisión de las tablas salariales, de acuerdo con los apartados b) y c) del artículo 48 del presente convenio.

**ANEXO SALARIAL I - 1.990**

PERSONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL 12 PAGOS	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL 12 PAGOS
<b>PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO</b>				
Director General	521.571	1.782.000	6.500	78.000
Director Administrativo	315.492	1.046.000	6.500	78.000
Director de Personal	115.492	1.046.000	6.500	78.000
Jefe de Departamento	189.717	1.536.000	6.500	78.000
Titulado Superior	169.717	1.536.000	6.500	78.000
Titulado Medio	164.232	1.019.200	6.500	78.000
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe 1º Administrativo	184.705	1.467.000	6.500	78.000
Jefe 2º Administrativo	93.643	1.311.000	6.500	78.000
Oficial 1º Administrativo	76.724	1.075.000	6.500	78.000
Oficial 2º Administrativo	78.404	985.500	6.500	78.000
Auxiliar Administrativo	55.875	771.000	6.500	78.000
Aspirante	38.333	535.200	6.500	78.000
Telefonista	55.875	771.000	6.500	78.000
<b>VARIOS INTERVENIENTOS</b>				
Encargado General/Encargado Supervisor	104.232	1.459.200	6.500	78.000
	74.706	1.075.000	6.500	78.000
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>				
Celador/a	52.357	732.900	6.500	78.000
Controlador/a	52.357	732.900	6.500	78.000
Conserje	52.357	732.900	6.500	78.000
Azalata	52.357	732.900	6.500	78.000
Azalata	52.357	732.900	6.500	78.000
Conductor/Repartidor	52.357	732.900	6.500	78.000
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>				
Pedra/Baza	51.500	731.000	6.500	78.000
Ayudante	48.000	568.000	6.500	78.000

**ANEXO SALARIAL II - 1.991**

PERSONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL 12 PAGOS	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL 12 PAGOS
<b>PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO</b>				
Director General	330.870	1.020.000	6.952	83.421
Director Administrativo	221.570	1.729.202	1.552	83.421
Director de Personal	122.510	1.729.202	1.552	83.421
Jefe de Departamento	117.242	1.642.797	6.952	83.421
Titulado Superior	137.242	1.642.797	6.952	83.421
Titulado Medio	321.475	1.560.650	6.952	83.421
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe 1º Administrativo	112.860	1.568.956	6.952	83.421
Jefe 2º Administrativo	106.151	1.402.414	6.952	83.421
Oficial 1º Administrativo	82.322	1.149.719	6.952	83.421
Oficial 2º Administrativo	75.200	1.054.201	6.952	83.421
Auxiliar Administrativo	54.983	824.644	6.952	83.421
Aspirante	40.870	572.465	6.952	83.421
Telefonista	58.903	824.644	6.952	83.421
<b>VARIOS INTERVENIENTOS</b>				
Encargado General/Encargado Supervisor	111.475	1.560.650	6.952	83.421
	82.422	1.149.712	6.952	83.421
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>				
Celador/a	55.996	783.961	6.952	83.421
Controlador/a	55.996	783.961	6.952	83.421
Conserje	55.996	783.961	6.952	83.421
Azalata	55.996	783.961	6.952	83.421
Azalata	55.996	783.961	6.952	83.421
Conductor/Repartidor	55.996	783.961	6.952	83.421
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>				
Pedra/Baza	55.879	771.150	6.952	83.421
Ayudante	42.780	568.920	6.952	83.421

## ANEXO III

TABLA DE HORAS EXTRAS 1.990/1.991

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe 1º Administrativo	1.405
Jefe 2º Administrativo	1.256
Oficial 1º Administrativo	1.030
Oficial 2º Administrativo	944
Auxiliar Administrativo	739
Aspirante	512
Telefonista	739
MANDOS INTERMEDIOS	
Encargado General/Encargado Supervisor	1.389
Supervisor	1.030
PERSONAL OPERATIVO	
Celador/a	620
Controlador/a	620
Conserje	620
Azafata/Operadora	620
Conductor/Repartidor	620
PERSONAL OFICIOS VARIOS	
Peón/Mozo	620
Ayudante	590

## ANEXO IV

TABLA DE HORAS EXTRAS 1.992/1.993

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe 1º Administrativo	1.475
Jefe 2º Administrativo	1.319
Oficial 1º Administrativo	1.081
Oficial 2º Administrativo	991
Auxiliar Administrativo	776
Aspirante	538
Telefonista	776
MANDOS INTERMEDIOS	
Encargado General/Encargado Supervisor	1.458
Supervisor	1.081
PERSONAL OPERATIVO	
Celador/a	651
Controlador/a	651
Conserje	651
Azafata/Operadora	651
Conductor/Repartidor	651
PERSONAL OFICIOS VARIOS	
Peón/Mozo	651
Ayudante	551

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**10474** RESOLUCION de 10 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos emisores-receptores portátiles (VHF/FM), marca «Shinwa», modelos SH505GII, SH505GIIN, fabricados por «Shinwa Tsushinki Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Japón.

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Cesitel, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida Hospital Militar, 196, municipio de Barcelona, para la homologación de dos emisores-receptores portátiles (VHF/FM), fabricados por «Shinwa Tsushinki Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Japón.

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 General D'Assaig i D'Investigacions de la Generalidad de Cataluña, mediante dictamen con clave número 94.147, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave número TM-CEI. SHI-IA-01 (ER), han hecho constar que los modelos

presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2296/1985, de 8 de noviembre,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contraseña de homologación GTP.0059, y fecha de caducidad el día 10 de diciembre de 1992, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 10 de diciembre de 1991.

La Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al mantenimiento de la producción, la documentación acreditativa de la adecuación del producto a las características técnicas que constan en la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

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 de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

### Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Banda de frecuencias. Unidades: MHz.

Segunda. Descripción: Número de canales y separación entre ellos. Unidades: Canales/kHz.

Tercera. Descripción: Potencia del emisor en régimen de portadora. Unidades: W.

### Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Shinwa», modelo SH505GII.

Características:

Primera: 30-300.

Segunda: 60/25; 12,5.

Tercera: 5.

Marca «Shinwa», modelo SH505GIIN.

Características:

Primera: 30-300.

Segunda: 60/25; 12,5.

Tercera: 5.

En virtud de lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 1066/1989, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» 5 de septiembre), estos equipos deberán estar en posesión del certificado de aceptación, emitido por la Dirección General de Telecomunicaciones, previamente a su importación, fabricación en serie para el mercado interior, comercialización e instalación en España.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 10 de diciembre de 1990.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

**10475** RESOLUCION de 10 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos emisores-receptores portátiles (VHF/FM), marca «Shinwa», modelos SC425X y SC440X, fabricados por «Shinwa Tsushinki Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Japón.

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Cesitel, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida Hospital Militar, 196, municipio de Barcelona, para la homologación de dos emisores-receptores portátiles (VHF/FM), fabricados por «Shinwa Tsushinki Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Japón.

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 General D'Assaig i D'Investigacions de la Generalidad de Cataluña, mediante dictamen con clave número 94.149/94151, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave número TM-CEI. SHI-IA-01 (ER), han hecho constar que los