

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Durante la vigencia normal del presente Convenio (año 1992) se abonará a quienes reúnan las condiciones especificadas en el artículo 14, el importe indicado de Beca Escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los tres meses y tres años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el artículo 14 hasta los dieciocho años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobrepase el 4 por 100 sobre la población activa, según los datos estadísticos oficiales.

Segunda.—Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios, se conviene a estudiar durante el año 1992 la posibilidad de prorratear las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades, tal como lo contempla el artículo 31 de la Ley 8/1980.

Tercera.—De acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1987, de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, desarrollada por el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, se acuerda iniciar las conversaciones pertinentes para adecuar lo actualmente establecido a lo legalmente estipulado, si ha lugar, y, en su caso, la creación y regulación del Fondo correspondiente.

## ANEXO I

Categorías	Sueldo mensual (A)	Horas extraordinarias (B)
Ingeniero.....	185.318	2.730
Titulados de Grado Superior.....	127.767	1.882
Titulados de Grado Medio.....	120.857	1.781
Ayudante Técnico y Practicante.....	114.732	1.687
Jefe de Almacén.....	157.386	2.317
Jefe Sucursal.....	114.282	1.681
Jefe de Grupo.....	183.438	2.700
Inspector de Ventas.....	183.438	2.700
Jefe de Sección.....	147.717	2.175
Encargado de Establecimiento.....	102.270	1.504
Viajante.....	146.374	2.156
Corredor de Plaza.....	98.225	1.445
Demostradora.....	97.077	1.428
Aprendiz 1.º año.....	50.116	739
Aprendiz 2.º año.....	54.300	798
Aprendiz 3.º año.....	60.161	884
Aprendiz 4.º año.....	67.581	994
Conserje.....	97.638	1.435
Cobrador.....	99.658	1.465
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero.....	95.518	1.407
Personal Limpieza.....	96.383	1.418
Jefe Administrativo «A».....	185.318	2.730
Jefe Administrativo «B».....	172.426	2.541
Contable.....	104.590	1.538
Cajero.....	104.590	1.538
Taquimecanógrafa con idiomas.....	151.475	2.230
Oficial Administrativo 1.º.....	133.752	1.969
Oficial Administrativo 2.º.....	97.999	1.440
Auxiliar Administrativo.....	95.518	1.407
Aspirante Administrativo.....	69.123	1.016
Dibujante.....	115.566	1.699
Delineante.....	106.850	1.565
Jefe Taller.....	124.347	1.828
Técnico post-venta.....	99.834	1.467
Profesional de oficio de 1.º.....	133.215	1.962
Profesional de oficio de 2.º.....	124.621	1.835
Ayudante de oficio.....	96.262	1.416
Capataz.....	133.752	1.969
Mozo especializado.....	124.351	1.832
Telefonista.....	95.518	1.407
Mozo.....	95.518	1.407
Envasadora o Embaladora.....	95.518	1.407

**23300** RESOLUCION de 29 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1992, de una

parte, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 29 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO 1992, CORPORACION OLIVARRERA DEL SUR PARA EL DESARROLLO OLEICOLA, SOCIEDAD ANONIMA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a todos los Centros de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», (COOSUR), y al personal que en ella preste sus servicios, tanto fijos como fijos discontinuos, eventuales, etcétera, con la sola exclusión de los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal. Denuncia y prórroga.*—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1992. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1992, quedando denunciado para el presente año en el momento de su firma, sin necesidad expresa de comunicación a la Empresa.

Art. 4.º *Incremento salarial. Revisión.*—Se establece un incremento del 6 por 100 sobre la masa salarial de 1991.

Los atrasos referentes a este Convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1992, sobre los conceptos de salario base, antigüedad, y los plus de calidad, nocturnidad, turnicidad e intermitencia, defecto descanso, informática, horario flexible, sábados y domingos, tóxicos, penosos y peligrosos.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara el 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial por diferencia en los conceptos retributivos enumerados en el párrafo anterior, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento tendrá efectos de 1 de enero de 1992, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1993. La revisión salarial se abonará en una sola paga y durante el primer trimestre de 1993.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos Convenios Colectivos que con anterioridad se han aplicado al personal de esta Empresa.

El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros Convenios o laudos, o bien, por decisión unilateral de la Empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

Quedan, asimismo, absorbidos por este Convenio en la medida en que sea posible los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerado en cómputo anual.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuase el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

Art. 7.º *Vigilancia y arbitraje.*—Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la aplicación y vigilar el cumplimiento de este Convenio, dentro de la negociación del mismo, se constituirá la Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, ambas partes con un solo voto, y un Presidente, con voto dirimente pero nunca vinculante, cuyo nombramiento recaerá sobre el Presidente de la Mesa Negociadora del Convenio.

La Comisión tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio Colectivo. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los Trabajadores, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes contra las decisiones y acuerdos tomados por esta Comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones, podrán disponer en el transcurso de sus reuniones, de cuantos asesores técnicos y jurídicos consideren oportunos.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 8.º *Normas sobre cursos.*—Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades, para acceder a unos mejores conocimientos y puestos de trabajo que incidan en su formación y rendimiento, la Empresa organizará cursos de formación entre sus empleados, tendentes a que éstos puedan ocupar otros puestos de trabajo vacantes ocasionalmente por enfermedad, accidente, permisos, vacaciones o jubilación de quienes habitualmente lo desempeñen, incorporándose a su primitivo puesto, una vez desaparezca la causa que motivó la sustitución.

Art. 9.º *Tribunales de exámenes.*—Estarán compuestos por tres miembros de la Dirección de la Empresa y por otros tres miembros de los representantes de los trabajadores de la Empresa, elegidos por éstos según la especialidad y profesión de las pruebas a realizar.

La misión de este Tribunal será:

Estar presente en todos los exámenes, tanto de ingreso como de formación y promoción.

Velar por la pureza de la ejecución de las pruebas y calificaciones de las mismas.

Este Tribunal comunicará a los distintos Comités de Empresa y Dirección de la misma las resoluciones que tome.

Art. 10. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a la que le corresponda, con arreglo a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, y los fijos-discontinuos que durante tres campañas consecutivas desempeñen cometidos de categoría superior a la que ostenten, pueden reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo con el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. El Comité tendrá la información y velará por que el tiempo sea el estrictamente necesario.

## CAPITULO III

### Retribuciones

Art. 11. *Retribuciones.*—Acomodando las distintas retribuciones a la vigente normativa sobre ordenación del salario, se distinguen las siguientes:

Personales: Antigüedad.

De puesto de trabajo: Nocturnidad, tóxicos, penosos y peligrosos, turnicidad e intermitencia, defecto de descanso, plus de informática, plus de calidad, plus de sábados y domingos y plus de horario flexible.

De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones, ayuda escolar y aguinaldo.

Salario base (según anexo): El salario base del personal afectado por el presente Convenio para cada una de las categorías profesionales, será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjunta al presente Convenio.

Art. 12. *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la Empresa. La cuantía de los aumentos será reflejada en la tabla salarial anexa y se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. Para trabajadores fijos discontinuos, siempre que se inicie la misma cualquiera que sea la fecha en que le avise la Empresa se le computará como mínimo, a efectos de antigüedad, un período de tres meses. No gozan de este derecho aquellos trabajadores que ingresen por motivos de sustituciones.

Los trienios de Jefatura fijados en la tabla salarial serán satisfechos exclusivamente al personal administrativo al que se le aplicó en 1983 el Convenio de Cooperativas de Crédito y devengó cantidades por tal concepto dicho año, quedando congeladas dichas cantidades a partir

del mencionado año, sin posibilidad de aumentar la cuantía por acumulación de años de servicio prestados ni por pase a categoría superior.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Como complemento retributivo, se establecen cuatro pagas extraordinarias por imorte de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento de calidad y, en su caso, trienio de jefatura.

Estas pagas se devengan desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonarán entre los días 15 y 20 de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio, percibirá la parte proporcional que corresponda.

Art. 14. *Tóxicos, penosos y peligrosos.*—La Empresa afectada por este Convenio dedicará su máxima atención para tratar de eliminar en el tiempo más breve posible en que así pueda, los trabajos de carácter tóxico, penoso y peligroso. El personal que realice trabajos excepcionales tóxicos, penosos y peligrosos, percibirá en tanto no se aplique por la Empresa medidas de protección adecuadas que elimine el indicado carácter excepcionalmente tóxico, penoso y peligroso, en concepto de complemento de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 de su salario base más antigüedad. Tendrán el carácter de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos los siguientes:

Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o mouladoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno. Las extractoras de orujo de sulfuro de carbono, benceno, tricloroetileno, comprendiéndose también los molineros, transformadores de tortos en harina, producida por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencias distintas al cuerpo central de la instalación extractora.

Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

Los empleados que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol u otros productos de alto índice de inflamación o contaminación.

Los empleados que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40º centígrados.

El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas.

Art. 15. *Nocturnidad.*—Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad entre las veintidós y las seis horas, percibirán un complemento del 25 por 100 del salario base de la tabla correspondiente a su categoría.

Art. 16. *Turnicidad e intermitencia.*—Cuando por naturaleza de las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndole a cada uno treinta minutos de descanso para comer, entendiéndose éstos como efectivos de trabajo.

Este personal percibirá un plus de 536 pesetas diarias para todas las categorías y para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en él.

La percepción del plus de turnicidad en las condiciones y cuantías establecidas en este artículo son incompatibles con el abono del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 15 del presente Convenio.

Art. 17. *Horario flexible.*—Por las materias primas empleadas, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, en determinados Centros, Plantas, Secciones y Centralitas telefónicas, es necesario esporádicamente en Producción o Administración, establecer un segundo turno o realizar jornadas de trabajo en horario distinto al establecido.

El personal que efectúe su jornada en las condiciones anteriores recibirá por cada una de ellas un Plus de 530 pesetas, sin distinción de categorías, concediéndosele además treinta minutos de descanso para comer, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La percepción de este plus, en las condiciones y cuantías establecidas en el presente artículo, es incompatible con el abono del plus de turnicidad e intermitencia.

Art. 18. *Plus de defecto de descanso.*—Cuando por las razones expuestas en el artículo 16 no se pudiera hacer uso de los treinta minutos de descanso de bocadillo concedidos al personal, éste percibirá un plus de 865 pesetas diarias para todas las categorías.

Art. 19. *Plus de Informática.*—Se establece un plus para las máquinas vinculadas a proceso de datos mediante teclado de información, bien directamente o a través de su soporte físico, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter principal, importe de 6.215 pesetas.

Art. 20. *Plus de calidad.*—Se establece en la cantidad de 27.500 pesetas para todo el personal afectado por este Convenio.

Art. 20 bis. *Plus de sábados y domingos.*—Los trabajadores de la Empresa percibirán la cantidad de 567 pesetas, en el caso de que,

por razones de trabajo, no puedan disfrutar el descanso semanal en sábados, domingos y festivos.

Art. 21. *Paga por vinculación.*-El personal que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad, plus de calidad.

#### CAPITULO IV

##### Jornada, vacaciones y permisos

Art. 22. *Jornada laboral.*-La jornada laboral semanal será de cuarenta horas, computándose treinta minutos de bocadillo como trabajo realizado en jornada continuada.

El cómputo de horas anuales será de mil setecientos sesenta y ocho. La Dirección de la Empresa conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los horarios de trabajo con arreglo a las exigencias propias del Centro de trabajo. Dichos horarios y turnos serán expuestos en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

Art. 23. *Vacaciones.*-El personal en plantilla disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, retribuidas con el 100 por 100 del salario normal.

Todo trabajador cuyo periodo de vacaciones coincida con la baja por incapacidad laboral transitoria se suspenderán éstas en los casos siguientes:

Por intervención quirúrgica o si existiera baja médica.

Se reanudarán las vacaciones una vez terminados los motivos que originaron la suspensión de las mismas. La Dirección de la Empresa, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, donde no hubiera representación legal de los mismos, elaborarán los turnos de vacaciones. En caso de no haber acuerdo elegirán once días los trabajadores e impondrá once días la Empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará por Centros de trabajo una vez firmado el Convenio.

Art. 24. *Calendario laboral.*-La Dirección, conjuntamente con el comité y una vez se haya publicado el calendario oficial de fiestas, elaborará el calendario laboral para todo el año.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*-Para determinar el valor de las horas extraordinarias se tomará como dividendo la cuantía correspondiente a las 16 pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

En ningún caso el incremento será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de ocho diarias. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo exigirlas el trabajador, ni imponerlas la Empresa, salvo las motivadas por fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. Los representantes legales de los trabajadores tendrán la información mensual de todas las horas extraordinarias realizadas día a día por cada uno de los empleados.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por causas de fuerza mayor, así como las realizadas por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La Empresa podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, siempre que exista acuerdo entre ambas partes. En caso de no haber acuerdo, éstas serán abonadas siempre con su propio carácter de extraordinarias.

Art. 26. *Norma de licencias o permisos.*-El personal al servicio de la Empresa afectado por este Convenio tendrá derecho a licencias o permisos remunerados en los siguientes casos:

1. Matrimonio del trabajador: tiempo concedido, quince días naturales.

Si la boda se celebre dentro del periodo oficial de vacaciones, este permiso se concederá antes o después de dicho periodo.

2. Matrimonio de familiares: Tiempo concedido, un día natural. Ampara a descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

Por tratarse de días naturales su concesión corresponde al día de la boda.

En descendientes hasta el tercer grado comprende al hijo, nieto y biznieto.

En colaterales, hasta el tercer grado, comprende a: Hermanos y tíos carnales.

3. Nacimiento o adopción de hijos: Tiempo concedido, tres días naturales.

Cuando el ingreso o aviso sea al menos transcurrida media jornada de trabajo, lo que reste tendrá también tratamiento de permiso.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

4. Bautismo o Primera Comunión del descendiente: Tiempo concedido, un día natural.

Por tratarse de días naturales, su concesión corresponde al día de la celebración.

5. Fallecimiento o enfermedad grave de familiares:

a) En caso de suegros, padres, cónyuge e hijos: Tiempo concedido, cuatro días naturales.

b) En caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y colaterales hasta el tercer grado, tiempo concedido:

1. Un día si se produce en la misma localidad.

2. Dos días si se produce en otra localidad de la misma provincia, y,

3. Tres días si se produce fuera de la provincia.

En consanguinidad hasta el segundo grado comprende a: Hermano, abuelo y nieto.

En afinidad hasta el segundo grado comprende a: Hermano y abuelo del cónyuge.

En colaterales hasta el tercer grado comprende a: Tíos carnales.

6. Traslado de domicilio habitual: Tiempo concedido, tres días naturales. Aun cuando sea dentro de la misma localidad. Por tratarse de días naturales su concesión corresponde a los días en que se realice el traslado.

7. Concurrencia a exámenes: Tiempo concedido, el indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

8. Deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo concedido, el indispensable para su cumplimiento. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que fuese necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del periodo de vacaciones. Las licencias y permisos recogidos en el presente artículo tendrán vigencia siempre que no vayan en detrimento de lo dispuesto en esta materia por la Ordenanza Laboral aplicable y el Estatuto de los Trabajadores o de lo pactado a título individual.

#### CAPITULO V

##### Acción social

Art. 27. *Premio a la dedicación.*-Se establece un premio para todo el personal que se jubile en la Empresa, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en dos mensualidades compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 28. *Nupcialidad.*-Todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio con una antigüedad de un año en la Empresa percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 29. *Compensación por traslado.*-La compensación de gastos correspondientes a los traslados a que se refiere los apartados 1 y 8 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, comprenderán los gastos de traslado del trabajador, así como los de sus familiares a su cargo, que con él convivan, igualmente los gastos de traslado de sus muebles y utensilios.

Se satisfará asimismo con ocasión de traslado una indemnización de dos mensualidades de su retribución, compuesta de salario base, antigüedad y plus de calidad.

Art. 30. *Diets.*-Las dietas estarán constituidas por una indemnización o suplido de gastos debido al trabajador que por causa del servicio se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el puesto de trabajo. El importe de dietas quedará establecido para todo el personal en los siguientes valores:

Desayuno, 237 pesetas.

Comida, 1.571 pesetas.

Cena, 1.135 pesetas.

Cama, 2.363 pesetas.

Cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio, se percibirá la cantidad de 26 pesetas por kilómetro recorrido.

Los conductores en plantilla dedicados exclusivamente al transporte y reparto de mercancías con vehículos propiedad de la Empresa, los incentivos que percibirán por kilómetro recorrido y kilogramo transportado serán los siguientes:

Por kilómetro recorrido, 2,60 pesetas.

Por kilogramo transportado, 0,33 pesetas, con excepción de la cisterna que se abonarán a razón de 0,053 pesetas.

Estas nuevas cuantías se aplicarán a partir de la firma del presente convenio.

Art. 31. *Bolsa de vacaciones.*-La indemnización por bolsa de vacaciones será de 18.360 pesetas, para todos los trabajadores, que se harán efectivas en el mes de julio.

Art. 32. *Aguinaldo*.-Todo el personal de esta Empresa recibirá un aguinaldo consistente en 12.476 pesetas, pagaderas en nómina del mes de noviembre.

Art. 33. *Anticipo para vivienda*.-El trabajador fijo con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar anticipo para adquisición de su primera vivienda de hasta un máximo de 1.000.000 pesetas. Comprometiéndose la Empresa a destinar la cantidad de 6.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades. Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos anticipos. La Comisión Paritaria controlará las concesiones y elaborará las normas pertinentes para las amortizaciones, que serán en un período máximo de cuatro años, comprendiendo 64 pagas, incluidas las extraordinarias. Durante el tiempo de autorización no podrá optarse a la concesión de otro anticipo de los denominados anticipo personal, salvo en aquellos casos de extrema necesidad que la Comisión Paritaria lo considere procedente, y en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para los anticipos personales.

Art. 34. *Ayuda escolar*.-Los trabajadores con más de un año de antigüedad, con hijos cuyas edades están comprendidas entre dos y veinticinco años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB, 14.068 pesetas.  
F.P. (1.º y 2.º grado), BUP y COU, 21.101 pesetas.  
Enseñanza Universitaria, 28.138 pesetas.  
Disminuidos físicos, 70.343 pesetas.

Todas estas prestaciones serán por un año y justificadas obligatoriamente, los Preescolares y EGB con certificado de inscripción del Centro y los restantes con copia o fotocopia del justificante de haber abonado la matrícula o cualquier otro documento que acredite la efectividad de la misma, sin perjuicio de que posteriormente se aporten los documentos oficiales.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, siempre que estén encauzados a carreras de tipo Mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales, Publicidad, Marketing y especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas pendientes.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios serán en la nómina de octubre de cada año.

Art. 35. *Anticipo personal*.-Los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedad del trabajador, cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con él, gastos derivados por matrimonio, cambio de residencia, reforma de vivienda, etc.), la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad, con un tope máximo por persona de 500.000 pesetas.

Comprometiéndose la Empresa a destinar una cantidad de 6.000.000 de pesetas para atender dichas necesidades. Las cantidades amortizadas mensualmente por los beneficiarios serán consideradas disponibles a efectos de otorgamiento de nuevos préstamos. Durante el tiempo de la amortización que será de un período de tres años, comprendiendo 48 pagas incluidas las extraordinarias, no podrá concederse otro anticipo de estas características, ni de los denominados anticipos de vivienda.

En el supuesto de que un trabajador de la Empresa estuviera disfrutando un anticipo personal, la Comisión Paritaria podrá concederle un anticipo de vivienda, atendiendo a circunstancias de extrema gravedad y, en todo caso, si hubiere cantidad disponible de la habilitada para este préstamo.

Art. 36. *Seguro colectivo de accidentes*.-La Empresa «Corporación Olivarrera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», suscribirá para la totalidad de sus trabajadores tanto fijos como fijos discontinuos y eventuales, una póliza de seguros que cubrirá las veinticuatro horas del día y las contingencias y cuantías siguientes:

Muerte o invalidez permanente sobrevenida como consecuencia de accidente sea o no laboral y con las excepciones estipuladas en la póliza con una cobertura de 4.000.000 de pesetas de cuantía.

Esta cuantía entrará en vigor a partir de la fecha de renovación de la póliza.

Art. 37. *Incapacidad laboral transitoria*.-La incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real, siempre que justifique tal situación por documento de baja médica o justificante de haber asistido a consulta médica; Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar.

El trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

Art. 38. *Seguridad e Higiene*.-En los Centros de trabajo de esta Empresa que cuenten con más de 100 trabajadores, con arreglo al artículo 1.º del Decreto 432/1971, de 11 de marzo, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que estará compuesto en la forma estipulada en el artículo 3.º del mencionado Decreto. En aquellos Centros de trabajo con menos de 100 trabajadores, se nombrará por el Comité de Empresa o Delegados de personal, un Vigilante de Seguridad e Higiene, en el que recaerán las competencias previstas en el artículo 64.1.8 b) del Estatuto de los Trabajadores; las particularidades recogidas en este orden en el artículo 19 del indicado texto legal y aplicación del contenido de la Ordenanza General en esta materia, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Art. 39. *Reconocimientos médicos*.-La Empresa afectada por este Convenio realizará las gestiones oportunas a fin de que efectúe un reconocimiento médico anual de sus trabajadores, bien por el Gabinete de Seguridad e Higiene o Entidades con las que tenga concertados los seguros de accidentes, servicios médicos de la Empresa o por cualquier otro Médico, siendo a cargo de la Empresa el coste del mismo.

Si el reconocimiento afecta al personal que trabaja por turnos, se realizará fuera de éste, y si se efectúa respecto del personal que trabaja en jornada normal, el tiempo que ocupe el mismo no podrá ser considerado como pérdida de jornal. Los gastos de desplazamiento, si los hubiere, serán a cuenta de la Empresa.

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o que se promulguen en el futuro se exigiera a los trabajadores que ejercen su actividad laboral en la manipulación de productos alimenticios cualquier clase de documentación sanitaria que los acredite como aptos para el desarrollo de su trabajo, los gastos ocasionados por la obtención de aquélla serán a cargo de la Empresa.

Art. 40. *Prendas y artículos de trabajo*.-La Empresa está obligada a facilitar a los trabajadores (excepto al personal Administrativo) dos prendas de trabajo al año, es decir, un equipo de trabajo cada seis meses, y en caso de manifiesto deterioro, la Empresa facilitará los necesarios devolviendo el usado. En cuanto a otros puestos de trabajo en que se utilicen materias corrosivas, ácidos o salmueras, así como trabajos a la intemperie, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral para la actividad.

Será el Comité de Seguridad e Higiene quien se encargue de determinar las prendas necesarias en cada Sección.

Art. 41. *Baja voluntaria*.-El personal fijo de la Empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de diez años, podrá pedir voluntariamente su baja. Si así lo hiciera, la Empresa le abonará al momento de la baja como adición a los premios de dedicación previstos en el artículo 27 de este Convenio, el importe de una indemnización consistente en las pagas extraordinarias que se indican, compuestas de salario base, antigüedad y plus de calidad:

- De cincuenta y ocho a sesenta años, 18 pagas.
- A los sesenta y un años, 16 pagas.
- A los sesenta y dos años, 14 pagas.
- A los sesenta y tres años, 11 pagas.
- A los sesenta y cuatro años, 8 pagas.

Art. 42. *Excedencia voluntaria especial*.-Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria por una vez con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período no vaya a prestar sus servicios a Empresas de la misma actividad, teniendo como duración máxima la siguiente:

- a) De tres meses para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a dos años.
- b) De seis meses para los trabajadores con una antigüedad en Empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutando de uno de ellos no podrá acogerse al otro.

Excedencias por razones familiares: La mujer trabajadora que hubiera solicitado una excedencia voluntaria tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitándose el reingreso a un plazo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Excedencia sindical: Los trabajadores de plantilla en activo que ocupen campo sindical directivo de ámbito provincial o superior tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3) o en las disposiciones legales anteriores que en su caso sean de aplicación.

En el resto de excedencias se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

## CAPITULO VI

## Organización de los trabajadores

Art. 43. *Comité de Empresa.*-El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Teniendo la misma representatividad los Delegados de personal donde no exista Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina, tablón de anuncios, etc.

Art. 44. *Competencias.*-El comité tendrá las siguientes competencias en lo referente a recibir información de la Dirección:

1. Sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, programa de la producción.
2. Anualmente, el balance, cuenta de resultados y Memoria de la Empresa.
3. Con carácter previo, la reestructuración de plantilla y planes de formación que se vayan a producir.
4. Sobre sanciones impuestas y en especial en el supuesto de despido.
5. Sobre accidentes de trabajo.
6. En todo lo referente al cambio del volumen de empleo.

Art. 45. *Sigilo profesional.*-Los miembros del Comité y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referido al artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado.

Art. 46. *Capacidad.*-Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Art. 47. *Garantías.*-Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa 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 sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
3. Podrá ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o ... sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal y vigente al efecto.

Derecho para el ejercicio de su función representativa al ... de normas laborales o mensuales retribuidas que determina la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

5. Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por su Sindicato.

6. El total de horas sindicales que correspondan a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de personal o Delegados sindicales afiliados o que figuren en la lista de una misma Central Sindical, con arreglo al artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas determinadas por la Ley, en cuyo caso quedará relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de la remuneración, comunicándolo a la Empresa con dos meses de antelación. A tal fin se creará una bolsa de horas sindicales anuales, no consumidas por los miembros de los diferentes Centros de trabajo de la Empresa, pertenecientes a una misma Central Sindical.

Art. 48. *Gastos de desplazamiento.*-Desplazamientos de los miembros del Comité y Delegados de Personal: La Empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamientos, para reuniones, gestiones, etc., relacionados con la misma, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Art. 49. *De los Sindicatos.*-Se reconoce a las Organizaciones Sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, en el presente Convenio a los Comités de Empresa las competencias siguientes:

1. Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la Empresa para su utilización con el Comité de Empresa. Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

2. Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cuotas de sus afiliados, que la Empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, deducirá de las correspondientes retribuciones salariales, siempre que la petición se curse por escrito con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación. Para que se interrumpa la detención el trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquél en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

3. A la convocatoria de asambleas a los trabajadores, cuyo lugar de reunión será el Centro de trabajo, previo aviso a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación. Se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo y si ello no fuera posible se dispondrá de un crédito horario máximo anual de cinco horas, en lo no recogido se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPITULO VII

## Disposiciones

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.-En todos aquellos puntos no regulados en el presente Convenio se está a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Aceites y sus Derivados, Normas Concordantes y Ley de Libertad Sindical.

Segunda.-Para el personal de Refinería y Fabricación de Envases de la Factoría de Vilches que se encuentren incluidos en Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Jaén se mantienen congelados los importes que vienen percibiendo por los conceptos siguientes:

Plus de defecto de descanso: cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 18.

Plus de turnicidad e intermitencia: Cuando lo devenguen, lo percibirán en la cuantía prevista en el artículo 16.

Plus de sábados y domingos: Para el personal de Refinería incluido en dicha Sentencia, queda igualmente congelado el importe de este plus cuando se trabaje en dichos días, se abonará la cuantía prevista en el artículo 20 bis.

Tercera.-Conforme a lo estipulado en el artículo 7 del presente Convenio, la Comisión Paritaria queda constituida en la forma siguiente:

En representación de la Empresa: Don Francisco Bueno Aranda, don Alfonso Robles Sola y don Enrique González Luque.

En representación de los trabajadores: Don Amancio Endrino González, don Miguel Salcedo Lorite y don José Molina Hervás.

Mediante acuerdo entre ambas partes fue elegido Presidente de la misma don Bartolomé Pérez Aranda.

## Tabla salarial año 1992

## Retribuciones mensuales

	Salario base Pesetas
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	234.817
Jefe de 2. <sup>a</sup> (Título Superior) .....	199.665
Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	174.824
Jefe de 4. <sup>a</sup> (Título Grado Medio) .....	146.212
Jefe de 5. <sup>a</sup> .....	136.800
Jefe de 6. <sup>a</sup> .....	134.547
Jefe de División .....	116.665
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	115.188
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	103.958
Analista 1. <sup>a</sup> Laboratorio .....	103.958
Auxiliar Administrativo .....	94.650
Analista de Laboratorio .....	94.650
Auxiliar de Laboratorio .....	78.562
Ordenanza de 1. <sup>a</sup> .....	91.961
Ordenanza de 2. <sup>a</sup> .....	90.544
Limpiadora .....	78.562
Botones de dieciocho a veinte años .....	67.051
Botones hasta dieciocho años .....	44.800
<b>Personal productor:</b>	
Contramaestre .....	98.526
Maestro .....	93.000
Encargado Alm. Estab. Bodga. Capataz .....	89.846
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	89.846
Conductor 1. <sup>a</sup> .....	89.846

	Salario base — Pesetas
Oficial 2.ª .....	86.365
Conductor 2.ª .....	86.365
Oficial 3.ª .....	82.571
Guarda y Portero .....	80.150
Peón Especialista .....	79.540
Peón .....	78.562
<b>Personal Mercantil:</b>	
Director de Ventas .....	234.817
Delegado de Ventas .....	174.824
Jefe de Ventas .....	134.547
Vendedor .....	89.846
<b>Complemento personal de antigüedad:</b>	
Trienios .....	3.602
Trienio de Jefatura de 1.ª .....	2.489
Trienio de Jefatura de 2.ª .....	1.902
Trienio de Jefatura de 3.ª .....	1.643
Trienio de Jefatura de 4.ª y 5.ª .....	911
Trienio de Jefatura de 6.ª .....	711

**23301** *RESOLUCION de 7 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, complementaria a la Resolución de 3 de agosto de 1992, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones (revisión salarial año 1992).*

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 3 de agosto de 1992, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones (revisión salarial año 1992), publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de septiembre de 1992, número 227;

Resultando que en la publicación oficial del texto del Convenio Colectivo de referencia se ha observado la omisión de parte del mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y registro del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la parte del texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de septiembre de 1992, número 227.

Madrid, 7 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Primero.—Asumir expresamente el contenido del «Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo», suscrito el 16 de noviembre de 1991.

Segundo.—Incluir el incremento salarial de 22.020 pesetas, recogido en el título tercero, capítulo 10, del Acuerdo señalado en el apartado anterior, en los conceptos de salario base, nivel y pagas extraordinarias, al tratarse de un incremento lineal para todo el personal laboral.

Tercero.—a) Elaborar las tablas salariales para 1992, que se detallan y figuran como anexos I, II, III y IV al presente Acuerdo y que sustituyan a los anexos II, III, IV y V, respectivamente, incorporados al IV Convenio Colectivo en vigor, en cumplimiento y desarrollo del apartado cuarto y quinto del artículo 5 del citado Convenio, así como la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, y el informe de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

b) Actualizar las cuantías a que se refieren los artículos 44, 97, 102, 104 y 105 del vigente IV Convenio Colectivo, con arreglo a los aumentos establecidos en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

Cuarto.—Prorrogar el plazo fijado en la disposición adicional primera a 30 de junio de 1992.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**23302** *RESOLUCION de 7 de septiembre de 1992, de la Dirección General de la Energía, por la que se homologan los paneles solares planos, marca «Silvasol», modelo B-1.5, fabricado por «Silvasol, Sociedad Limitada».*

Recibida en la Dirección General de la Energía la solicitud presentada por «Silvasol, Sociedad Limitada», con domicilio social en cami Vell de Gata, 6, municipio de Jávea, provincia de Alicante, para la homologación de paneles solares planos fabricados por «Silvasol, Sociedad Limitada», en su instalación industrial ubicada en Jávea (Alicante).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación se solicita, y que el laboratorio Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial, mediante dictamen técnico con clave número I-234/600/83.026, y la Entidad colaboradora «Inspección y Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave P-28-1390G-2936, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones establecidas por Orden de 28 de julio de 1980 sobre homologación de paneles solares y Reales Decretos 891/1980 y 2584/1981,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña se homologación NPS-0062, con fecha de caducidad 7 de septiembre de 1995, disponiéndose, asimismo, como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del 7 de septiembre de 1995.

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*

Características:

Primera.—Descripción: Material absorbente.

Segunda.—Descripción: Tratamiento superficial.

Tercera.—Descripción: Superficie útil. Unidades: Metros cuadrados.

Marca: «Silvasol», modelo B-1.5.

Características:

Primera.—Tubería CU.

Segunda.—Pintura negra mate.

Tercera.—2,63'

Lo que comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 7 de septiembre de 1992.—La Directora general de la Energía, María Luisa Huidobro y Arriba.

**23303** *RESOLUCION de 7 de septiembre de 1992, de la Dirección General de la Energía, por la que se renueva la vigencia de la homologación de paneles solares marca «ESE», modelo ESE PF-771, fabricado por «Energía Eólica y Solar Española, Sociedad Anónima».*

Recibida en la Dirección General de la Energía la solicitud presentada por «Energía Eólica y Solar Española, Sociedad Anónima», con domicilio social en Las Torres-Taco, municipio de Santa Cruz de Tenerife, provincia de Santa Cruz de Tenerife, para la renovación de vigencia de homologación de paneles solares, en su instalación industrial ubicada en Santa Cruz de Tenerife.

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación se solicita, y que el modelo cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por la Orden de 28 de julio de 1980, sobre homologación de paneles solares, y Reales Decretos 891/1980 y 2584/1981,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en las referidas disposiciones, ha acordado renovar la homologación del citado producto, con la contraseña de homologación NPS-0029, y con fecha de caducidad el día 7 de septiembre de 1995, definiendo como características técnicas para cada marca, modelo o tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los