

19398

**RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de fabricación y venta de helados y sus derivados en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria.**

Visto el Convenio Colectivo para las Empresas de fabricación y venta de helados y sus derivados en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, con plantilla de 303 trabajadores; y

Resultando que con fecha 25 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo del sector de fabricación y venta de helados y sus derivados en las provincias canarias, que fue suscrito por parte empresarial por «Intergras, S. A.»; «Frijelsa» y don Raúl Beltrán Bornay y por las Centrales Sindicales Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores, el día 25 de mayo de 1979, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el presente Convenio Colectivo no afecta a ninguna Empresa pública ni a ninguna Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando asimismo conforme con las directrices previstas en las normas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

Resultando que el artículo 23 del Convenio Colectivo de referencia señala la conservación del puesto de trabajo mientras dura el servicio militar del trabajador que lleve dos años al servicio de la Empresa;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número uno de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que no cabe admitir la redacción propuesta del artículo 23 del presente Convenio por contravenir lo determinado en el artículo 79, número 2, de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, que señala como plazo de reserva del puesto laboral del incorporado a filas hasta dos meses después de concluido el servicio militar, sin condicionarlo a precisar el interesado antigüedad de dos años en su Empresa, se mantiene la necesidad de contar dos años de antigüedad el trabajador en filas para tener derecho a percibir las pagas extraordinarias;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, una vez que debe entenderse modificado el artículo 23, conforme se indica en el tercer considerando de la presente Resolución, relativo a reserva de puesto laboral, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar, con la modificación del artículo 23, referente al plazo o duración de reserva del puesto laboral del trabajador incorporado a filas, indicada en los considerandos anteriores, el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas y trabajadores de fabricación y venta de helados y derivados en las islas Canarias, suscrito el día 25 de mayo de 1979 por las Empresas «Intergras, S. A.»; «Frijelsa» y don Raúl Beltrán Bornay y por las representaciones de las Centrales Sindicales Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo que se homologa no vincula a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresa interprovinciales o de sector durante la vigencia de los mismos.

Tercero.—Que la homologación del Convenio lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 3.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Cuarto.—Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General y a

la representación de sus trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

Quinto.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Sexto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 28 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para las Empresas de fabricación y venta de helados y derivados en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE FABRICACION Y VENTA DE HELADOS Y DERIVADOS DE LAS ISLAS DE FUERTEVENTURA, LANZAROTE, GRAN CANARIA, TENERIFE, GOMERA, LA PALMA E HIERRO**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas pactadas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones de trabajo, a partir de su entrada en vigor, entre las Empresas de fabricación y venta de helados y derivados y los trabajadores a su servicio en las islas antes mencionadas.

Art. 2.º *Entrada en vigor.*—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, pero en cualquier caso tendrá efectos económicos laborales y sociales desde el 1 de enero de 1979, debiendo las Empresas abonar los aumentos salariales pactados en forma inmediata y pagar los atrasos, si los hubiere, en un plazo máximo de sesenta días, a partir de la fecha de la firma. Todas las retribuciones salariales pactadas en el presente Convenio, así como las que se vinieran percibiendo actualmente, figurarán en las hojas de salario y serán objeto de cotización desde el momento en que se firme el Convenio.

Art. 3.º *Duración del Convenio.*—Será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979, pudiendo denunciarse por cualquiera de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia.

Art. 4.º *Condiciones mas beneficiosas.*—Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Art. 5.º *Ingreso y periodo de prueba.*—Se establece un periodo de prueba, independientemente del tipo de contrato realizado y de la categoría profesional, según se detalla a continuación:

Personal Técnico, noventa días.  
Personal Administrativo, setenta días.  
Personal Mercantiles o de Ventas, cuarenta y cinco días.  
Personal Obreros y Subalternos, quince días.

Art. 6.º *Clasificación del personal según su permanencia.*—En este sector sólo se admitirán contratos de trabajo por tiempo indefinido, interino, eventual y de campaña o temporada, estando ésta comprendida entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre de cada año.

El personal de campaña tendrá la condición de fijo discontinuo, habiendo de ser llamado en la próxima campaña por orden de antigüedad.

El contrato del personal eventual no será inferior a un mes ni superior a los tres meses.

Art. 7.º *Pagas extraordinarias fijas.*—Se establecen las siguientes con sus correspondientes días de pago:

Paga de Navidad, 15 de diciembre.  
Paga de beneficios, 15 de marzo.  
Paga del 1 de mayo, 15 de junio.

Las citadas pagas extraordinarias las abonarán las Empresas a razón de una mensualidad del salario Convenio, según la tabla anexa, más antigüedad.

Art. 8.º *Calendario de vacaciones.*—Previo acuerdo con el Comité de los Representantes de los Trabajadores, la Empresa tendrá confeccionado antes del 31 de marzo un calendario de vacaciones para todos los trabajadores, el cual será publicado en el tablón de anuncios de la Empresa y en el de los trabajadores. Excepto en los meses de julio, agosto y septiembre, que sean casos excepcionales, que se estudiará entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y el productor afectado si hay posibilidad de dar vacaciones sin causar trastornos en la Empresa ni desequilibrio en la organización del trabajo dentro de la Empresa.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa y que no tengan un año de permanencia en la misma disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 10. *Bolsa de vacaciones.*—Se pagará a todo el personal en el momento de salir de vacaciones el salario del mes como anticipo, más una bolsa de vacaciones de un mes de salario Convenio más antigüedad a los trabajadores que no lleven un año en la Empresa se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 11. *Antigüedad.*—Consistirá en trienios del 7,5 por 100 sobre el salario Convenio más antigüedad, hasta un máximo del 70 por 100.

Art. 12. *Ayuda a estudios.*—Las Empresas pagarán a sus trabajadores 2.000 pesetas anuales para cada hijo que tengan estudiando desde los seis años hasta los dieciséis inclusive, abonándose esta cuantía en el mes de octubre de cada año, o cumplan estas edades dentro de los cursos, previa presentación de un documento que lo acredite.

Art. 13. *Ayuda a minusválidos físicos y deficientes mentales.*—Las Empresas pagarán una asignación mensual de 1.000 pesetas por cada hijo en estas circunstancias al trabajador, previa justificación médica, cualquiera que sea la edad de aquél.

Las Empresas podrán mejorar esta asignación de mutuo acuerdo con el Comité, si lo estiman conveniente.

Art. 14. *Maternidad.*—Queda como está establecido en la Ley vigente.

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—Será de cuarenta y dos horas y media semanales en época de campaña (abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre), y de cuarenta horas en época de no campaña (diciembre de 1979 y enero, febrero y marzo de 1980).

Art. 16. *Ropa de trabajo.*—Las Empresas proveerán a todos los trabajadores de fabricación, mantenimiento, ventas, vigilancia, cámara y almacén de ropa de trabajo, cuya confección correrá a cargo de las Empresas. Se darán dos juegos completos al año, o tres justificando el deterioro de la misma por causas no imputables al trabajador (incluyendo jerseys y calcetines).

Art. 17. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—En caso de enfermedad, se percibirá lo establecido por la Ordenanza Laboral vigente.

En caso de accidente, la Empresa completará hasta el 100 por 100 del salario que percibió correspondiente al mes anterior a la baja, durante el tiempo que dure esta situación transitoria, hasta un plazo máximo de doce meses.

Art. 18. *Comprobación de enfermedad o accidente.*—Las Empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro Facultativo. Los trabajadores que se niegan a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la Empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores las listas del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos o los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Art. 19. *Plus de penosidad por frío.*—Este plus consistirá en la cuantía del 30 por 100 del salario Convenio más antigüedad.

Art. 20. *Complemento del puesto de trabajo.*—Los puestos de trabajo tóxico, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal. La cuantía de este complemento será la establecida por la Ley vigente.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 22. *Horas extras.*—Se hará todo lo posible para evitar trabajar horas extras, con el fin de mitigar el paro en la zona y para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio de la Empresa del sector. No obstante, si por necesidad muy justificada hubiera que realizarlas, se pagará con un incremento sobre la Ley vigente de un 10 por 100.

Art. 23. *Servicio militar.*—El personal que lleve dos años al servicio de la Empresa, se incorpore obligatoriamente o voluntariamente al servicio militar, conservará durante dicho período el puesto de trabajo y percibirá las pagas extraordinarias de mayo y Navidad.

Art. 24. *Baja voluntaria forzosa, período de preaviso.*—El trabajador que pretenda causar baja en la Empresa deberá avisarlo con antelación suficiente para no causar trastornos a la industria. A estos efectos se señala el transcurso de un mes para Técnicos y Administrativos y de quince días para el resto del personal. El trabajador que incumpla esta obligación perderá el derecho a percibir las partes proporcionales a las pagas extraordinarias, beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle con los días que incumpla esta obligación proporcionalmente al período de preaviso. Esta cuantía irá a incrementar el fondo de acción social que administra el Comité de Empresa o el Delegado de Personal.

Art. 25. *Detención del trabajador.*—En el caso de detención hasta que exista sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al afectado en

situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

La Empresa podrá contratar durante la ausencia a un trabajador interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá quince días después de haber comunicado el trabajador afectado a la Empresa el cese de su detención.

Art. 26. *Derecho de comunicación.*—Las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores, para su uso exclusivo, uno o varios tableros de anuncios que permitan a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tableros queda proscrita la fijación de los mencionados comunicados.

Los trabajadores facilitarán a la Empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Art. 27. *Derecho de reunión.*—La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con el previo conocimiento de la Dirección por parte de los representantes de los trabajadores, garantizando los trabajadores su orden y la debida asistencia de los servicios. Dicha comunicación, salvo caso urgente, se practicará el día anterior a la celebración de dicha asamblea. La Empresa podrá objetar sólo en plena campaña si la celebración en el día que se fije le causa graves perjuicios y razonando dicho extremo podría variarse la fecha.

Los temas a tratar completarán lo que afecte directa o indirectamente a las relaciones de los trabajadores con la Empresa o lo genérico de la rama. Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastornos produzcan a los servicios.

Las horas que los trabajadores empleen en su asistencia a las asambleas serán abonadas por la Empresa igual que si hubieran sido trabajadas.

Los Delegados de los trabajadores podrán dedicar cuarenta horas mensuales para el cometido de su misión. Estas horas se pagarán como si hubiesen sido trabajadas.

Cuanto se establece en este artículo tiene carácter transitorio en defecto de norma legal que regule la materia.

Art. 28. *Comité de Empresa y Delegado de Personal.*—Las funciones atribuidas hasta la fecha a los Jurados de Empresa y Enlaces sindicales por la legislación vigente serán ejercidas respectivamente por los Comités de Empresa y Delegados de personal.

Art. 29. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Se establecerá en todos los centros de trabajo el Comité o Vigilante de Higiene y Seguridad del trabajo. Las Empresas facilitarán los nombres de los componentes de estos Comités o de los Vigilantes a la autoridad competente en el plazo de tres meses a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 30. *Garantía del puesto de trabajo.*—Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

Durante el período de retirada del carné, las Empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Art. 31. *Información al trabajador.*—La Empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detalle todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importe de las horas extras cuantías y en qué cantidades han sido retribuidas, y las bases de cotización de la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

Art. 32. *Seguro colectivo de vida.*—Las Empresas se comprometen, en un plazo de treinta días, a establecer una póliza de seguros para todos los trabajadores que cubra los riesgos siguientes, por cada trabajador:

Por muerte natural, 500.000 pesetas.

Por muerte en accidente, 1.000.000 de pesetas.

Por incapacidad y enfermedad permanentes, 500.000 pesetas.

Siempre estas cantidades serán percibidas por los familiares más directos al trabajador.

Art. 33. *Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas de índole salarial contenidas en el presente Convenio serán consideradas en un todo orgánico e indivisible y en esta forma global podrán ser compensadas o absorbidas en cómputo anual con las que anterior o posteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen o denominación, siempre que ostenten naturaleza salarial.

Art. 34. *Salarios.*—Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en las tablas del anexo.

Art. 35. Las Empresas se comprometen a no tomar represalias contra el Comité o Delegados del Personal y en general a todos los trabajadores, motivadas por la negociación del presente Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial del Convenio de Helados y Derivados de las islas de Fuerteventura, Lanzarote, Gran Canaria, Tenerife, Gomera La Palma e Hierro

I. TECNICOS

	Pesetas
<b>1. Titulados.</b>	
a) De grado superior	41.114
b) De grado medio	38.688
c) Ayudante Técnico	31.824
<b>2. No titulados.</b>	
Encargado general	31.164
Maestro de Jefe de Fabricación y Taller	30.264
Encargado de Sección	29.904
Auxiliar de Laboratorio	26.588
<b>3. Oficina técnica de organización.</b>	
Jefes de primera y segunda	31.164
Técnico de Organización de primera y segunda	30.264
Auxiliar de Organización	26.588
Aspirante	17.836
<b>4. Técnicos de Procesos de Datos.</b>	
Jefe de Proceso de Datos	36.608
Analista	31.164
Jefe de Explotación, Programador de Ordenadores	31.164
Programador de Máquinas	31.164
Auxiliares	26.890
Operador de Ordenador	26.890
<b>II. ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe de Administración de primera	36.608
Jefe de Administración de segunda	34.178
Oficial de primera	31.055
Auxiliar Administrativo	24.975
Telefonista	22.360
Aspirante	17.836
Oficial de segunda	25.792
<b>III. MERCANTILES</b>	
Jefe de Ventas	34.178
Inspector de Ventas	31.228
Promotor de Propaganda y Publicidad	29.328
Vendedor de Autoventa	28.726
Viajante	28.726

Pesetas

Corredor de plaza	28.726
Ayudante mayor de dieciocho años, de Autoventa	22.687
Ayudante menor de dieciocho años	17.836

IV. OBREROS

<b>A) Personal de producción.</b>	
Oficial de primera	27.800
Oficial de segunda	26.430
Ayudante	23.594
Aprendices	17.836
<b>B) Personal de envasado, acabado y empaquetado.</b>	
Oficial de primera	27.800
Oficial de segunda	26.430
Ayudante	23.594
Aprendices	17.836
<b>C) Personal de oficios auxiliares.</b>	
Oficial de primera	28.676
Oficial de segunda	22.430
Peón	23.594
Personal de limpieza	23.594

V. SUBALTERNOS

Almacenero	25.050
Conserje	23.594
Cobrador	25.050
Basculero-Pesador	23.594
Guarda Jurado	22.050
Guarda Vigilante	23.594
Ordenanza	23.594
Portero	23.594
Mozo de almacén	23.594

**19399** CORRECCION de erratas de la resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), y su personal.

Padecido error en la inserción de la citada resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 149, de fecha 22 de junio de 1979, páginas 14002 a 14015, se transcribe a continuación el cuadro del artículo 45. Jornada de trabajo y horario, que es el afectado.

Tipo de jornada	Hora de entrada	Flexibilidad jornada invierno	Número de horas de trabajo diario		- Hora de salida	
			Período invierno 1 de octubre a 18 de junio	Período verano 19 de junio a 30 de septiembre	Período invierno	Período verano
Intensiva y continuada.	8 h.	—	7 h. 33 m.	7 h. 33 m.	15 h. 33 m.	15 h. 33 m.
Partida.	8 h.	1 h.	Lunes a jueves: 9 h. Viernes: 8 h.	7 h.	Lunes a jueves: 18-19 h. Viernes: 17-18 h.	15 h.

- PERSONAL DE JORNADA INTENSIVA Y CONTINUADA (contratados hasta mayo de 1977).
  - Horas de trabajo reales o efectivas: 1.722. Para este personal, como derecho adquirido, será de aplicación, como máximo, en el futuro, el cómputo de 1.722 horas de trabajo real anual.
- PERSONAL DE JORNADA PARTIDA (contratados desde mayo de 1977).
  - Horas de trabajo reales o efectivas: 1.888.
  - La hora de flexibilidad deberá ser recuperada a la salida de la tarde del mismo día.
  - En la jornada de invierno hay una hora de interrupción, de catorce a quince horas, destinada al almuerzo, no computándose ésta como trabajo a ningún efecto.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**19400** ORDEN de 25 de junio de 1979 por la que se otorga concesión administrativa a «Butano, S. A.», para el servicio público de suministro de gas propano a 400 viviendas del conjunto urbano denominado «Polígono El Palo», sito en el término municipal de Segovia, mediante instalación distribuidora de G. L. P.

Hmo. Sr.: La Entidad «Butano, S. A.», a través de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Segovia,

ha solicitado concesión administrativa para ser el servicio público de suministro de gas propano por canalización, mediante instalaciones distribuidoras de G.L.P., en el conjunto urbano denominado «Polígono El Palo», sito en el término municipal de Segovia, a cuyo efecto ha presentado la documentación técnica correspondiente.

Características de las instalaciones: Las características de las instalaciones serán básicamente las siguientes:

El centro de almacenamiento constará de dos depósitos enterrados de 56.000 litros de capacidad, con los correspondientes accesorios y dispositivos de seguridad. La red de distribución será de acero estirado sin soldadura, con diámetros comprendidos entre 2 y 1 pulgadas, y tendrá una longitud aproximada de 950 metros. El centro de almacenamiento dispondrá de dos vaporizadores de 200 kilogramos/hora de producción cada uno. Finalidad de las instalaciones: Mediante las citadas instala-