

**14096 RESOLUCION de 30 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Industrial y de Abastecimientos, Sociedad Anónima» (CINDASA), Departamento Prograsa, para el año 1989.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Industrial y de Abastecimientos, Sociedad Anónima», Departamento Prograsa, que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1989, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA INDUSTRIAL Y DE ABASTECIMIENTOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (CINDASA), DEPARTAMENTO PROGRASA, PARA EL AÑO 1989**

**Artículo 1.- FINALIDAD DEL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la Empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de aquél personal.

**Artículo 2.- AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio es de aplicación a los Centros de Trabajo de la Factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a las oficinas de Blas Infante núm. 8 - 7 (Edificio Urbis) Sevilla, y a los restantes Centros de Trabajo y/o residencia, de los empleados fijos y eventuales de CINDASA (Depto. PROGRASA Sevilla), inscritos en el número patronal 41/70.108/17 de la Seguridad Social.

**Artículo 3.- AMBITO PERSONAL**

Se extiende la aplicación del presente Convenio a los empleados fijos y eventuales en el momento de su firma, de los Centros mencionados en el artículo anterior con excepción de dos empleados de Marchena que están afectados por el otro Convenio de CINDASA.

**Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL**

Se extiende para el presente Convenio, desde el primero de Enero de 1989 hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra dentro del mes anterior a la terminación de su vigencia.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

**Artículo 5.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, en todos los aspectos de la misma, y salvo lo prescrito en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

**Artículo 6.- CONTRATACIONES Y ASCENSO**

La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o eventual, se hará con sujeción a las normas de empleo que en cada momento rijan y serán de libre iniciativa de la Empresa.

Para cubrir los puestos de categoría superior, previamente a la contratación de nuevo personal, se convocarán exámenes para dar oportunidad de promoción a todo el personal de la Empresa con categoría inferior a la del puesto a cubrir, de tal manera que al final, si es posible, la contratación del nuevo personal se haga siempre para cubrir los puestos de categoría inferior. Para los productores de plantilla no se tendrá en cuenta el límite de edad que se pida. De cualquier forma, todas las necesidades de los puestos a cubrir serán publicadas en los tabloneros de anuncio y comunicados al Comité de Empresa.

**Artículo 7.- JORNADA LABORAL**

Se establecen 40 horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Para el personal de turno rotativo continuado y para el de jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo que se considerará como de trabajo efectivo.

Se podrá disponer libremente de dicha media hora durante la que se podrá salir del centro de trabajo, previo permiso, que solo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

- Turno de mañana de 9:30 a 11
- Turno de tarde de 18:30 a 20
- Turno de noche de 2:30 a 4

La media hora de bocadillo se descansará cuando la fábrica esté parada o haya dos personas correspondientes al mismo puesto de trabajo.

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descansa la media hora, se pagará adicionalmente y será a prorrates de lo que salga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán 1800 horas anuales.

Para todo el personal que trabaje en cadena, se establecen tres descansos de diez minutos (cada dos horas aproximadamente a lo largo de la jornada) comenzando a partir de las dos primeras horas aproximadamente; estos descansos del personal que trabaja en cadena son adicionales a la media hora de bocadillo y se considerarán también como trabajo efectivo.

La Empresa habilitará los medios necesarios para que este descanso se realice y no interrumpa la cadena.

**Artículo 8.- CALENDARIO LABORAL**

Se considerarán festivos abonables y sin recuperación únicamente los días señalados por las Autoridades competentes en cada una de las provincias donde radique el personal afectado por este Convenio.

Para el personal adscrito a la oficina general de Blas Infante, núm. 8 de Sevilla y Fábrica de San Jerónimo, las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad y Fin de Año quedan establecidas como sigue:

**Semana Santa.**- Desde 7 horas del Jueves hasta 7 horas del Lunes.

**Feria.**- Desde 7 horas del Viernes hasta 7 horas del Lunes.

**Navidad.**- Desde 7 horas día 24 hasta 7 horas día 26.

**Fin de Año.**- Desde 7 horas día 31 hasta 7 horas día 2.

Si el primer día de trabajo posterior a estas fechas fuese Domingo o festivo, se considerará como los anteriores descritos, para todos los efectos.

Para estos días de descanso, la Empresa y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente. Por las jornadas de guardia que se realicen, se abonará un "PLUS FARGO FABRICA" cuyo precio global, igual para todos los puestos de trabajo, será de 13.375 Ptas. (TRECE MIL TRESCIENTAS SETENTA Y CINCO PSEYAS), por cada ocho horas de guardia o la parte proporcional, en caso de ser menor el tiempo trabajado.

Los días siguientes: Viernes de Feria de Sevilla, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, para el personal adscrito a los centros a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación.

#### Artículo 9.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal de la Empresa. Se anunciará el periodo de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. La dinámica del disfrute por turnos se hará de acuerdo con el Comité de Empresa, en cuanto a la asignación de personas.

El plan de vacaciones será negociable anualmente con tres meses de antelación al periodo estival.

#### Artículo 10.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

- 20 días en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad incluidos cónyuges.
- 1 día por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio de hijo o hermano.
- 2 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de 2do. grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

Por motivos particulares, previa petición y justificación, la Empresa concederá el permiso necesario.

Cuando en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2do grado de consanguinidad o afinidad, incluidos cónyuges, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su centro de trabajo, la duración del permiso podría ampliarse en tantos días como fueran necesarios para el viaje de ida y retorno.

#### Artículo 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Base} + \text{P. Beneficios (10\% Salario Base)} + \text{P. Convenio} \times \text{L. 1.1.89} \times 1,75$$

1,67

La Empresa reducirá las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, cumpliendo siempre los requisitos legales.

Las partes se comprometen a eliminar totalmente las horas extras que en un futuro se puedan originar, salvo las estructurales y esporádicas, al objeto de que repercutan en la creación de nuevos puestos de trabajo.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las que se realicen para efectuar los trabajos señalados en los apartados a), b), c) y d) siguientes, siendo su ejecución obligatoria las del apartado a) y voluntarias las de los apartados b), c) y d):

- a) Aquellos casos previstos en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, art. 35.3
- b) Sustituciones en el personal a turno rotativo.
- c) Para la descarga y almacenamiento en la Fábrica de San Jerónimo de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la Factoría.
- d) Las necesarias para periodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal.

Se consideran también como horas extraordinarias estructurales las que deban efectuarse como consecuencia de las guardias de mantenimiento.

#### Artículo 12.- DISTRIBUCION SALARIAL

Los salarios estarán distribuidos de la siguiente forma:

- Salario Base.
- Beneficios.
- Plus de Convenio.
- Antigüedad (en su caso).
- Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso (en su caso).

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

#### Artículo 13.- PAGOS EXTRAOS

Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario Base, Plus de Beneficios (10% del Salario Base) y Plus de Convenio y a quien lo perciba, Tóxico, Antigüedad y Plus por Disminuidos. Estas pagas se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de Junio, Septiembre y Diciembre.

#### Artículo 14.- INCREMENTO SALARIAL PARA 1989

a) El Salario Base, el Plus de Beneficios y el Plus de Convenio vigentes al 31 de Diciembre de 1988, se incrementarán en un 7%.

- Se establece un Salario Base de 54.527 Pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

- El Plus de Beneficios será el 10% del Salario Base anteriormente expresado, es decir, 5.453 Pesetas.

b) Se seguirá abonando el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso a quien lo percibiera el 31.12.88. Para 1989, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 7% y quedará en 4.557 Ptas.

Al ser superiores en su conjunto las condiciones pactadas en este Convenio a las establecidas en la Ordenanza Laboral del Aceite, queda anulado el Artículo 52 de dicha Ordenanza en la parte que regula el porcentaje del Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso, quedando sustituido, pues, por el importe que resulte según el párrafo anterior.

Artículo 15.- PAGO ANUAL ABRIL

Se establece un pago anual de 12.894 Pesetas (Doce mil ochocientas noventa y cuatro pesetas), el cual será abonado con la nómina del mes de Abril.

Artículo 16.- ANTIGÜEDAD

a) En función de los años de servicios prestados en la Empresa, los trabajadores fijos percibirán como complemento personal de antigüedad, las cantidades que a continuación se expresan y que serán uniformes para todo el personal afectado por este Convenio:

SISTEMA ANTIGÜEDAD	AÑOS ANTIGÜEDAD	AÑOS ACUMULADOS	IMPORTES	IMPORTES ACUMULADOS
Bienio	2	2	2.225	2.225
Bienio	2	4	2.225	4.450
Quinquenio	5	9	4.450	8.900
Quinquenio	5	14	4.450	13.350
Quinquenio	5	19	4.450	17.800
Quinquenio	5	24 o más	8.900	26.700

El último vencimiento expresado en la Tabla de Antigüedad, será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la plantilla fija de la Empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio, comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 17.- PLUS DE CADENA

El "Plus de Cadena" se abonará al personal de la sección de Envasado de Aceites que realice trabajos en cadena, en cantidad de 134 Pesetas por cada 8 horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuera menor el tiempo trabajado en dicho régimen.

Artículo 18.- PLUS DE TURNO

El Plus de Turno se abonará al personal en este régimen de trabajo (entendiéndose por tal, a estos efectos, el que realice turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche) por cada uno realmente efectuado, salvo en sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, en la siguiente cuantía:

- Por los efectuados realmente desde las siete de la mañana a las quince horas y de las quince a las veintitrés horas, se percibirán 251 Pesetas.
- Por los efectuados realmente desde las veintitrés horas a las siete horas, se percibirán 409 Pesetas.

El Plus de Turno Diurno le será de aplicación (salvo pacto individual) al personal cuya rotación de mañana a tarde, o viceversa, se realice semanalmente, siempre que en dos semanas continuadas una se realice turno de mañana y en la siguiente turno de tarde o al contrario.

El Plus de Turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

Artículo 19.- COMPENSACION POR COMIDAS PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA DE SEVILLA Y FABRICA DE SAN JERONIMO

Al personal de jornada partida cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 750 Pesetas en concepto de ayuda.

El personal de jornada partida cuando la interrupción para almorzar sea superior a una hora, no percibirá la citada compensación, pero si el gasto de locomoción por un importe de 23,50 Pesetas/m., también en concepto de ayuda, desde el centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Ello afecta al personal de San Jerónimo y Urbiz.

Al personal de jornada continuada cuando deba prolongar la misma, y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, la compensación de 750 Pesetas (en concepto de ayuda) se abonará como sigue:

- Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar y de dos horas o más para cenar, percibirá 750 Pesetas.
- Si la interrupción fuera inferior a una o dos horas para almorzar o cenar respectivamente, además de la compensación señalada en el apartado A), se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá la compensación citada de las 750 Pesetas.

Artículo 20.- ENFERMEDAD/ACCIDENTE

A todo el personal, en caso de enfermedad o accidente, se le completará el día por ciento de sus remuneraciones fijas de diez pagas en el intervalo de un año natural.

Naturalmente, lo anterior solo será de aplicación cuando la persona se encuentre en Incapacidad Laboral Transitoria, dejándolo de percibir cuando pase a situación de Invalidez Provisional.

Artículo 21.- PLUS POR DISMINUIDOS

A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de Ptas. 12.181 (DOCE MIL CIENTO OCHENTA Y UNA PESETAS), brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Artículo 22.- PREMIOS POR JUBILACION

Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la Empresa, por jubilación hasta los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 300.000 pesetas (TRESCIENTAS MIL PESETAS).

Artículo 23.- GRATIFICACION POR NACIMIENTO DE HIJOS Y MATRIMONIO

Con independencia de las prestaciones que les correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de Salario por matrimonio y de 10.000 pesetas por nacimiento de cada hijo.

Artículo 24.- SEGURO COLECTIVO

La Empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los 65 años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la compañía aseguradora un importe equivalente al 100% de sus remuneraciones fijas del último año contado a partir de la efectividad legal del siniestro.

Artículo 25.- AYUDA ESCOLAR

Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de Salario Base más Beneficios más Plus de Convenio alcance hasta 2.161.079 Pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tengan hijos a su cargo que cursen E.G.B. de 6 a 14 años, ampliables hasta los 16, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece el importe de 16.308 Ptas. brutas por cada hijo, que serán pagadas en el mes de octubre de 1989, previa presentación de los justificantes que acrediten están cursando E.G.B.

Para el período pre-escolar se abonará igual cantidad que para E.G.B. Este período pre-escolar comprende los 4 y 5 años de edad.

Para el percibo de la ayuda escolar se requerirá la presentación de los justificantes que acrediten que se está cursando E.G.B. o pre-escolar.

Artículo 26.- PRESTAMOS

Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 9.000.000 Ptas.

El importe máximo por cada empleado será de 300.000 Pesetas con el interés del 13% sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de 2 años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa.

Para una nueva concesión de crédito ha de transcurrir como mínimo tres meses a partir de la amortización total del anterior. Sólo se concederán préstamos al personal con contrato de trabajo indefinido.

Artículo 27.- SERVICIO MILITAR

Todos los productores que se encuentren prestando el servicio militar, con carácter voluntario u obligatorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas que con carácter extraordinario se hagan efectivas en la Empresa.

Artículo 28.- LOTE NAVIDEÑO

La Empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en los alrededores de Navidad. La calidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

Artículo 29.- ROPA DE TRABAJO

A todo el personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se les facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

- a) Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc. que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el período reglamentario.
- b) Dos monos o trajes en la primera decena de cada año.
- c) Dos camisas y un pantalón en la primera decena de Junio.
- d) Un anorak cada tres años.
- e) Tres batas para el personal de laboratorio.

La Empresa facilitará el material y equipo adecuado y de seguridad para la realización de un trabajo seguro, en evitación de accidentes.

Las prendas de trabajo a que hace referencia este artículo, se facilitarán únicamente al personal de la factoría de San Jerónimo y de acuerdo con el trabajo que tenga asignado.

Artículo 30.- AVISOS COMITÉ DE EMPRESA

Los avisos que el Comité de Empresa, por medio de su tablón de anuncios, pretenda difundir entre el personal, deberán estar firmados por aquel Comité o su Presidente y previamente comunicado a la Empresa.

Iguemente se procederá con los avisos de los representantes Sindicales.

Artículo 31.- REPRESENTACION SINDICAL

La representación Sindical se regulará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, o cualquier otra norma que la desarrolle, complemente o sustituya.

Artículo 32.- FALTAS Y SANCIONES

En los casos de falta laboral grave y muy grave, será informado el Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

Artículo 33.- COMISION PARITARIA INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituya una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes de la dirección y tres de los trabajadores.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a esta Comisión Paritaria para que ella sea su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las Jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las Autoridades Laborales.

Artículo 34.- VINCULACION A LA TOTALIDAD - DERECHO SUPLETORIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y e efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los centros de trabajo afectados por el Convenio.

Artículo 35.- CONVENIO TOTAL

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

Artículo 36.- REVISION SALARIAL

Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, registre al 31-12-89 un incremento superior al 6%, se efectuará una revisión entre el 6% y el índice de I.P.C. alcanzado a los únicos efectos de servir de base de cálculo para el incremento salarial de 1.990.

Para llevar a cabo la mencionada revisión se tomará como referencia los valores económicos vigentes a 31-12-88.

Consecuentemente la eventual revisión que ahora se pacta, no tendría carácter retroactivo para las condiciones económicas de 1.989 y sus efectos empezarían a regir a partir de enero de 1.990.

Dicha revisión, afectaría a todos los conceptos económicos de este Convenio, excepción hecha del precio del kilometraje (Artículo 19), del Premio por Jubilación (Artículo 22) y de la Gratificación por Nacimiento de Hijo (Artículo 23).

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**14097** *RESOLUCION de 20 de marzo de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se modifica la de la Dirección General de Electrónica e Informática de fecha 30 de junio de 1986, que homologa cuatro aparatos receptores de televisión, fabricados por «Sanyo España, Sociedad Anónima», en sus instalaciones industriales ubicadas en Tudela (Navarra) y Huesca.*

Vista la petición presentada por la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», con domicilio social en Tudela (Navarra), polígono industrial, sin número, por la que se solicita que la Resolución de fecha 30 de junio de 1986, por la que se homologan cuatro aparatos receptores de televisión, marca «Sanyo», modelos «CTP-8261E» y «CTP-8262E»; marca «Sonitrón», modelo «TVC 926», y marca «Playsonic», modelo «F-2606», sea aplicable al modelo FF-2509.

Resultando que las características, especificaciones y parámetros de los nuevos modelos no supone una variación sustancial con respecto al modelo homologado;

Visto el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 30 de junio de 1986 por la que se homologan cuatro aparatos receptores de televisión, marca «Sanyo», modelos «CTP-8261E» y «CTP-8262E»; marca «Sonitrón», modelo «TVC 926», y marca «Playsonic», modelo «F-2606», con la contraseña de homologación GTV-0036, para incluir en dicha homologación el modelo de aparato receptor de televisión, cuyas características son las siguientes:

Marca «Playsonic», modelo «FF-2509».

Características:

Primera: Policromática.

Segunda: 25.

Tercera: Sí.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de marzo de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

**14098** *RESOLUCION de 20 de marzo de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan tres transmisores y reemisores de FM, marca «Itelco», modelos MPFM-250, MPFM-500 y MPFM-1000-LB, fabricados por «Itelco, S.p.A.», en Orvieto (Italia).*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por don Francisco Teixidor Salarich, con domicilio social en la calle Ricardera, 55, municipio de Folgarones, provincia de Barcelona, para la homologación de tres transmisores y reemisores de FM, fabricados por «Itelco, S.p.A.», en su instalación industrial ubicada en Orvieto (Italia);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio General D'Assaigs i D'Investigacions de la Generalidad de Cataluña, mediante dictamen técnico con clave 78.975, y la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave BRC1b99016086, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las certificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2314/1985, de 8 de noviembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto con la contraseña de homologación GRT-0009 y fecha de caducidad del día 20 de marzo de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el

interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 20 de marzo de 1990.

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 legales que de ello pudieran derivarse.

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Potencia nominal. Unidades: W.

Segunda. Descripción: Sistema de Emisión del sonido.

Tercera. Descripción: Sistema de encendido.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Itelco», modelo MPFM-250.

Características:

Primera: 250.

Segunda: Estereofónico.

Tercera: Automático.

Marca «Itelco», modelo MPFM-500.

Características:

Primera: 500.

Segunda: Estereofónico.

Tercera: Automático.

Marca «Itelco», modelo MPFM-1000-LB.

Características:

Primera: 1000.

Segunda: Estereofónico.

Tercera: Automático.

Para la plena vigencia de esta Resolución de homologación y el posterior certificado de conformidad deberá cumplirse, además, lo estipulado en el artículo 4.º del Real Decreto 2704/1982, de 3 de septiembre, en el sentido de obtener el certificado de aceptación radioeléctrica.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que 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.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de marzo de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**14099** *ORDEN de 11 de mayo de 1989 por la que dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 44.943, interpuesto por Sociedad Agraria de Transformación 15.719.*

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional con fecha 30 de enero de 1989 sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 44.943, interpuesto por Sociedad Agraria de Transformación 15.719, sobre adjudicación de concesión de cultivo de tabaco: sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora señora Ruano Casanova, en nombre y representación de Sociedad Agraria de Transformación 15.719, contra la Resolución del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco de 13 de abril de 1983 y contra la también Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 28 de junio de 1984, a que estas actuaciones se contraen, con los efectos inherentes a esta declaración de inadmisibilidad. Sin expresa imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia que ha sido apelada por el recurrente y admitida por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Madrid, 11 de mayo de 1989.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1987), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario.