

**23014** RESOLUCION de 2 de octubre de 1995, de la Dirección General para la Vivienda, el Urbanismo y la Arquitectura, por la que se acuerda publicar extracto de las Resoluciones por las que se conceden las prórrogas de las autorizaciones de uso, para elementos resistentes de pisos y cubiertas números 261/90, 327/90, 329/90, 351/90, 352/90, 350/90, 387/90 y 390/90.

A los efectos procedentes, esta Dirección General ha acordado publicar extracto de las Resoluciones siguientes:

Resolución número 241, de 18 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 261/90, al forjado de viguetas pretensadas «Titán-2», fabricado por «Viguetas Titán, Sociedad Limitada», con domicilio en Alfara de Algimia (Valencia).

Resolución número 242, de 19 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 327/90, a las viguetas pretensadas fabricadas por PREFORSA, con domicilio en Algemesí (Valencia).

Resolución número 243, de 19 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 329/90, al forjado de viguetas pretensadas fabricado por PREFORSA, con domicilio en Algemesí (Valencia).

Resolución número 244, de 19 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 351/90, al forjado de paneles armados, fabricado por «Prefabricados de Cataluña, Sociedad Anónima», con domicilio en Olesa de Montserrat (Barcelona).

Resolución número 245, de 19 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 352/90, al forjado de paneles armados fabricado por «Prefabricados de Cataluña, Sociedad Anónima», con domicilio en Olesa de Montserrat (Barcelona).

Resolución número 246, de 19 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 350/90, al forjado de viguetas armadas «Omnia-Kaiser», fabricado por «Forjados Orgues, Sociedad Anónima», con domicilio en Murchante (Navarra).

Resolución número 247, de 19 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 387/90, al forjado de viguetas armadas «Vibroblock», fabricado por «Vibroblock, Sociedad Limitada», con domicilio en San Felices de Buelna (Cantabria).

Resolución número 248, de 22 de septiembre, por la que se concede la prórroga de la autorización de uso número 390/90, al forjado de viguetas armadas «Barros», fabricado por Prefabricados Luis Barros, con domicilio en Nigrán (Pontevedra).

El texto íntegro de las Resoluciones, junto con las fichas técnicas a las que se refiere la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, de 29 de noviembre de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de diciembre), han sido notificadas directamente a las empresas solicitantes.

Los usuarios que precisen de las mencionadas fichas técnicas podrán solicitar la reproducción de las mismas a la empresa fabricante, que deberá facilitárselas en cumplimiento del artículo 6.º del Real Decreto 1630/1980, de 18 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 8 de agosto).

Madrid, 2 de octubre de 1995.—El Director general, Borja Carreras Moysi.

## MINISTERIO

## DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23015** RESOLUCION de 20 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (AUTODASA).

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Automóviles Guadalajara, S. A.» (AUTODASA) (número código 9009852), que fue suscrito con fecha 29 de agosto de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3

del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 20 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Cordova Garrido.

### XII CONVENIO COLECTIVO DE AUTOMOVILES GUADALAJARA, SOCIEDAD ANONIMA

#### CAPITULO I

##### Ambito, vigencia y denuncia

##### Artículo 1.º *Ambitos territorial y funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros que «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (AUTODASA), tiene o pudiera tener en Guadalajara y su provincia, y al centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid).

##### Artículo 2.º *Ambito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que AUTODASA tiene o pudiera tener en sus centros de trabajo de Guadalajara y su provincia y en el centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid), con la exclusión del personal con la categoría de Director.

##### Artículo 3.º *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La duración del presente Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 1995, a todos los efectos.

##### Artículo 4.º *Denuncia.*

El Convenio quedará denunciado automáticamente con fecha 31 de diciembre de 1996.

##### Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas para el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si la Autoridad laboral estimase que el texto del Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ambas representaciones acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido y actual redacción en su totalidad.

#### CAPITULO II

##### Incrementos salariales

##### Artículo 6.º

El incremento salarial para el año 1995, respecto de las tablas salariales del anterior Convenio Colectivo, será el siguiente:

Personal directo de taller: 4 por 100.

Resto de personal: 2,5 por 100.

El incremento salarial para el año 1996, respecto de las tablas salariales del año 1995, será el siguiente:

Personal directo de taller: 4,5 por 100.

Resto de personal: 3 por 100.

#### CAPITULO III

##### Compensación, absorción y garantía personal

##### Artículo 7.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones del Convenio forman un conjunto indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Estas condiciones absorberán y compensarán en su totalidad a las que han venido rigiendo, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las disposiciones legales futuras, de general aplicación, que afecten al presente Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas si, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, no superasen las aquí pactadas.

#### Artículo 8.º *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las pactadas en el presente Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

### CAPITULO IV

#### Ingreso de personal, revisión de categorías y vacantes

#### Artículo 9.º *Ingresos.*

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel que se especifique en cada caso, dentro de cada categoría profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que la Empresa determine.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los puestos de mandos, que serán elegidos libremente por la Empresa.

Se informará al Comité de Empresa de toda contratación.

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de los seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

La Empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 11. *Revisión de la clasificación profesional.*

Se revisará, al menos una vez al año, la clasificación profesional de cada uno de los trabajadores afectos al presente Convenio. Excepcionalmente, a propuesta de los mandos o del Comité de Empresa, se revisará la clasificación profesional de los trabajadores que aquellos indiquen.

#### Artículo 12. *Puestos de nueva creación y vacantes.*

Los puestos de nueva creación y vacantes serán cubiertos, caso que sea necesario, por la Empresa y a criterio de la Dirección con el personal de la misma, recurriendo a la contratación exterior, caso de que no haya personal idóneo dentro de la empresa. Se comunicará al Comité de empresa, en todos los casos, tanto los puestos de nueva creación como la cobertura de vacantes.

### CAPITULO V

#### Organización y medida del trabajo

#### Artículo 13. *Productividad.*

De acuerdo con los principios que inspiran las normas de desarrollo económico y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la Empresa —Dirección y trabajadores— se comprometen a lograr un nivel satisfactorio de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias, de organización, formación, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, en cualquiera de los centros de producción de la misma, así como una medida objetiva del trabajo.

#### Artículo 14. *Determinación del rendimiento.*

A estos efectos se considerará como rendimiento mínimo exigible o normalizado 100.

El rendimiento correcto se determina, a los efectos de este Convenio en un 10 por 100 de incremento sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado.

Se tomará como rendimiento óptimo el 33 por 100 sobre el normalizado.

### CAPITULO VI

#### Jornada, vacaciones y permisos

#### Artículo 15. *Jornada.*

Para el período de vigencia del presente Convenio, se establecen las siguientes jornadas de trabajo efectivo, en cómputo anual para todos los trabajadores afectados por el mismo:

De 1 de enero al 31 de diciembre de 1995: 1.794 horas.

De 1 de enero al 31 de diciembre de 1996: 1.794 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Se trabajará de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de jornada partida, según lo establecido en el anexo 1.

#### Artículo 16. *Calendario y horario.*

El calendario laboral y el cuadro horario para todo el año es el que se indica en el anexo 1.

Es facultad de la Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Comité de la misma, la fijación del tipo de jornada, horarios de trabajo y calendarios laborales.

En el supuesto de no existir acuerdo, resolverá la autoridad competente debiendo necesariamente prevalecer el criterio que suponga una reducción del costo-hora y que redunde en una mejora de la calidad del servicio a los clientes.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y con un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año (21 días laborables, de lunes a viernes, 4 sábados, 4 domingos y 1 festivo). La retribución corresponderá a todos los efectos indicados en el artículo 26 del presente Convenio, a excepción de las horas extraordinarias.

En el supuesto de llevar trabajando menos tiempo, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional.

Al menos, veintiún días de las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 19 de junio y el 19 de septiembre, organizadas en turnos sucesivos, dentro de cada equipo o sección de trabajo. El resto de las vacaciones se programará a criterio de la Dirección de la Empresa, previo informe al Comité de la misma.

Las fechas de los turnos sucesivos así como los criterios para la programación de las vacaciones se especifican en el anexo 2.

#### Artículo 18. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se especifica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales, que podrán ser ampliables hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, hijo político, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.  
Este permiso será ampliable por el tiempo necesario en el supuesto de necesitar realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica o especialistas de la Seguridad Social o privados, previo aviso y posterior justificación.  
Estos permisos son extensibles, en los mismos términos y en casos excepcionales, al trabajador que tenga que acompañar a cualquier miembro de la familia que conviva con él.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en las disposiciones vigentes.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

## CAPITULO VII

### Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 19. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

En los supuestos de suspensión por prestación de Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de maternidad, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento, para tal situación.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la Ley.

## CAPITULO VIII

### Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

La Empresa proporcionará cada año a sus trabajadores dos prendas de trabajo o más, en caso de deterioro de éstas con justificación, consistentes en monos, calzado, petos, pantalones, chaquetillas, batas, etc. Cuando por la excepcionalidad del trabajo se requieran prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 21. *Revisión médica.*

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la Empresa, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de la misma.

Dado que la Empresa carece de instalaciones adecuadas para el reconocimiento total, establecerá las medidas oportunas para que éste se lleve a cabo.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.

## CAPITULO IX

### Derechos sindicales

Artículo 22. *Las Asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 23. *Competencia y garantía del Comité de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, para defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa tendrá las competencias legalmente establecidas y gozará de las garantías amparadas por la Ley.

Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se podrán acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en dos de los miembros del Comité, uno en representación de Comisiones Obreras, uno en representación de la Unión General de Trabajadores, sin que la suma de todas las horas utilizadas por todos los miembros del Comité supere el máximo total, determinado por el producto de veinte horas mensuales por el número de componentes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de la misma un local en el que pueda desarrollar sus actividades, así como dos tablones de anuncios en el centro de trabajo de Guadalajara y uno en el centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid).

Artículo 24. *Las secciones sindicales.*

La Empresa reconocerá a las secciones sindicales y grupos de trabajadores independientes que representen un 15 por 100, al menos, de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales o grupos de trabajadores un local para celebrar reuniones informativas, debiendo para ello cumplirse los siguientes requisitos:

a) Los representantes de las secciones sindicales o grupos de trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de veinticuatro horas, la convocatoria de la reunión, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea.

b) Los representantes de las secciones sindicales o grupos de trabajadores serán los responsables del normal desarrollo de la reunión, así como de la presencia en la misma de las personas ajenas a la Empresa.

c) Las reuniones se celebrarán fuera del horario de trabajo.

Las secciones sindicales o grupos de trabajadores podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

Las secciones sindicales o grupos de trabajadores, tendrán a su disposición dos tablones de anuncios en el centro de trabajo de Guadalajara y uno en el centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid).

Los trabajadores que desempeñen cargos representativos en las secciones sindicales podrán disponer de hasta cinco días anuales de permiso no retribuido para asistir a cursos de formación social, congresos de su central sindical y actividades análogas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa con una semana de antelación.

Cada sección sindical podrá disponer de hasta veinte horas anuales de permiso retribuido, para un solo trabajador de la Empresa que sea miembro de aquélla.

Artículo 25. *Recaudación de cuotas.*

Para facilitar el pago de las cuotas de los afiliados a las centrales sindicales con representación entre los trabajadores afectados por el presente Convenio, la Empresa —previa autorización escrita de cada trabajador— descontará dichas cuotas de la nómina, abonándolas a las respectivas centrales sindicales.

## CAPITULO X

### Condiciones económicas

Artículo 26. *Retribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal, estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales:

1. Salario Base.
2. Complementos.

2.1 Personales:

2.1.1 Antigüedad.

2.2 De puesto de trabajo:

2.2.1 Jefe de Equipo.

2.2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

2.2.3 Nocturnidad.

2.3 Por calidad y cantidad de trabajo:

2.3.1 Cantidad y calidad.

2.3.2 Otros devengos por cantidad y calidad.

2.3.3 Incentivos.

2.3.4 Asistencia.

2.3.5 Horas extraordinarias.

2.3.6 Trabajos en sábados, domingos y festivos.

2.3.7 Complemento horario.

2.4 De vencimiento periódico superior a un mes:

2.4.1 Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Suplidos:

a) Salidas a Carretera.

b) Dietas.

c) Gratificaciones por matrimonio.

d) Plus de transporte.

Artículo 27. *Vigencia de las condiciones económicas.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio se aplicarán de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995, se aplicarán las condiciones económicas que figuran en el anexo 3.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996, se aplicarán las condiciones económicas establecidas en el anexo 4.

#### Artículo 28. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijado por la unidad de tiempo que, con tal denominación, se incluye en la primera columna de las tablas salariales incluidas en el anexo 3, referida a una mensualidad.

#### Artículo 29. *Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un Plus de Antigüedad cuya cuantía dependerá de la categoría y del tiempo de servicio prestado en la Empresa. El sistema a aplicar es el especificado en el anexo 5.

#### Artículo 30. *Complemento de Jefe de Equipo.*

Los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que realicen funciones de jefe de equipo, percibirán un plus consistente en un 20 por 100 sobre la primera columna de las tablas salariales del anexo 3.

#### Artículo 31. *Complemento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.*

La cuantía de estos complementos será el 20 por 100 del salario de la primera columna de las tablas salariales del anexo 3 de este Convenio, más antigüedad.

La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a cuarenta y cinco minutos por jornada, sin exceder a media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente, concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen tres.

#### Artículo 32. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una bonificación de un 25 por 100 sobre el salario hora, calculado sobre la primera columna del anexo 3.

#### Artículo 33. *Plus calidad y/o cantidad.*

Por jornada de trabajo efectiva a rendimiento mínimo exigible, la Empresa pagará al productor la parte proporcional del complemento de calidad y/o cantidad que figura en la segunda columna del anexo 3 y que está referido a una mensualidad.

Si el trabajador no alcanzara el rendimiento mínimo exigible por causas imputables al mismo, dejará de percibir la cantidad del citado Plus de Calidad y/o Cantidad.

No obstante lo dispuesto en la norma anterior, los domingos y demás festivos se abonarán también con el citado complemento de calidad y/o cantidad con independencia del rendimiento que hubiera alcanzado durante la semana.

#### Artículo 34. *Incentivo.*

Se aplicará el sistema de incentivos que se especifica en el anexo 6.

#### Artículo 35. *Plus de asistencia.*

Se percibirá por horas normales de presencia en la Empresa y su cantidad será la indicada en el anexo 3.

A los efectos de Plus de Asistencia, tendrán la consideración de horas normales de presencia:

- Las horas utilizadas por los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones de representación, dentro de los límites señalados en el artículo 23 del presente Convenio.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las horas de vacaciones anuales.

#### Artículo 36. *Horas extraordinarias estructurales.*

Se definen como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada pactada en el artículo 15 del presente Convenio.

Las partes manifiestan su voluntad de reducir la realización de horas extraordinarias al mínimo indispensable, sin perjuicio de un servicio adecuado a los clientes.

Dadas las especiales circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la Empresa, se crea el concepto de «horas extraordinarias estructurales», que son aquellas que no pueden ser sustituidas por la contratación de trabajadores con alguna de las modalidades de contratación que se efectúan.

Estas horas estructurales se efectuarán para terminar reparaciones en curso que por las características de la carga del vehículo o por requerimiento urgente del cliente sea necesario realizar, por ausencias imprevistas, inventarios o cierres mensuales o de fin de año, mantenimiento, fuerza mayor y causas similares.

Mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma, dichas horas extraordinarias a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La retribución de las horas extraordinarias será la indicada en el anexo 3 del presente Convenio, siendo su realización voluntaria por parte del trabajador.

#### Artículo 37. *Complemento de sábados, domingos y festivos.*

Todos los trabajadores que, previo acuerdo entre Empresa y trabajadores tengan que realizar trabajos en sábados, domingos y festivos, cobrarán un plus adicional por hora, de cuantía igual a la de la hora extraordinaria, salvo que el salario se haya fijado atendiendo a que el trabajo hubiera de realizarlo en dichos días por su propia naturaleza.

#### Artículo 38. *Complemento horario.*

Es la compensación económica correspondiente al turno que se establece para prestar el denominado servicio de atención al cliente.

Este servicio consiste en atender a los clientes hasta las veinte horas, de lunes a viernes, y los sábados por la mañana.

El servicio será cubierto por una plantilla de trabajadores que, como máximo corresponda al 30 por 100 de la plantilla normal y como mínimo al 10 por 100 y, que se adscribirán voluntariamente.

La adscripción voluntaria compromete al trabajador a participar en la prestación de este servicio hasta el 31 de diciembre de 1996. Cuando existan circunstancias especiales que impidan a un trabajador mantener este compromiso, podrá ser relevado del mismo, previo informe a la Comisión Paritaria.

La adscripción al servicio modificará las horas de presencia del trabajador de forma tal que éstas no superen las cuarenta horas semanales de trabajo.

Todos los trabajadores adscritos a este servicio percibirán por cada turno de una semana (lunes a viernes desde las once hasta las veinte horas y sábados de ocho treinta a trece treinta horas) un complemento consistente en:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995 la cantidad de 10.376 pesetas, excepto los trabajadores pertenecientes a las categorías de Jefe 1n y Jefe Taller, Jefe 2n A y Maestro Tallér, y Jefe 2n B y Encargado cuyo complemento consistirá en 16.343 pesetas.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996 la cantidad de 10.842 pesetas y 17.078 pesetas, respectivamente.

#### Artículo 39. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones al año, consistentes cada una de ellas en la cuantía indicada en la tercera columna del anexo 3, más la antigüedad.

Se harán efectivas, una en la primera decena del mes de julio y la otra en la primera decena del mes de diciembre.

#### Artículo 40. *Desplazamiento para efectuar trabajos en carretera.*

Los desplazamientos para efectuar trabajos en carretera serán compensados de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995:

- Una o más salidas a carretera a un mismo vehículo y en el día: 3.079 pesetas.
- Salidas a carretera para distintos vehículos y en el mismo día: 3.079 pesetas cada una.
- Salidas a carretera para el mismo vehículo pero en distinto día: 3.079 pesetas.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996:

- Una o más salidas a carretera a un mismo vehículo y en el día: 3.217 pesetas.

b) Salidas a carretera para distintos vehículos y en el mismo día:  
3.217 pesetas cada una.

c) Salidas a carretera para el mismo vehículo pero en distinto día:  
3.217 pesetas.

#### Artículo 41. *Salidas, dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que, por necesidad de la industria o por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a ciudades distintas a las que radique la Empresa o taller, percibirán sobre su salario las compensaciones siguientes:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995:

Personal directo de taller: 3.746 pesetas por dieta completa y 1.873 pesetas por media dieta.

Resto de personal: 3.692 pesetas por dieta completa y 1.846 pesetas por media dieta.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996:

Personal directo de taller: 3.914 pesetas por dieta completa y 1.957 pesetas por media dieta.

Resto de personal: 3.802 pesetas por dieta completa y 1.901 pesetas por media dieta.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera efectuado fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de transporte.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de las mismas siempre que sea posible y posterior justificación de los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionará los medios adecuados de desplazamiento.

Asimismo, cuando la ausencia obligada tenga larga duración la Empresa sufragará los gastos de viaje desde la población donde se encuentre prestando el servicio a aquella en la cual radique el centro de trabajo así como su regreso, sin que estos desplazamientos puedan perturbar en momento alguno la marcha del trabajo que motivó el desplazamiento, dentro de la península, respetándose los siguientes criterios:

1. Salida de lunes a martes: Podrá realizar un viaje en fin de semana si aún le quedara trabajo para, al menos, dos días.

2. Salida después del martes: Podrá realizar un viaje al final de la semana siguiente.

3) Si el trabajo se prolonga por semanas sucesivas, podrá realizar viaje cada fin de semana.

#### Artículo 42. *Gratificación por matrimonio.*

Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa que contraigan matrimonio percibirán, en concepto de dote, una gratificación especial consistente en una mensualidad del salario base, plus de calidad y/o cantidad y antigüedad.

#### Artículo 43. *Plus de Transporte.*

El personal directo de taller percibirá un Plus de Transporte consistente en 7.492 pesetas mensuales durante el año 1995, y en 7.829 pesetas mensuales durante el año 1996. Los vendedores percibirán un Plus de Transporte de 2.769 pesetas mensuales durante el año 1995, y de 2.852 pesetas para 1996. El resto del personal percibirá un Plus de Transporte consistente en 7.384 pesetas mensuales durante el año 1995, y de 7.605 pesetas mensuales durante el año 1996.

#### Artículo 44. *Pago de nóminas.*

La totalidad de las percepciones económicas se pagarán de forma mensual a través de entidad de crédito. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 por 100 de que corresponda por éste.

## CAPITULO XI

### Mejoras sociales

#### Artículo 45. *Incapacidad laboral transitoria.*

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, hasta el 100 por 100 de la base de ILT, en los supuestos de, incapacidad laboral transitoria (enfermedad común, accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional) y maternidad.

Cuando la Dirección de la Empresa o algún miembro del Comité estime que, por las circunstancias que concurren no fuera procedente dicho incremento, el caso se someterá a la consideración de una comisión mixta formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de la misma, que adoptará; sus decisiones por la mayoría de sus componentes.

#### Artículo 46. *Seguro de vida.*

La Empresa tiene contratado un Seguro de Vida siendo a su cargo las primas que correspondan, para asegurar a todos los trabajadores afectos al presente Convenio y que cubre los riesgos de muerte por enfermedad y por accidente, e invalidez absoluta, con los siguientes capitales garantizados:

1.500.000 pesetas en caso de muerte por enfermedad.

3.000.000 pesetas en caso de muerte por accidente.

1.500.000 pesetas en caso de invalidez absoluta para todo trabajo.

## CAPITULO XII

### Comisión Paritaria

#### Artículo 47. *Comisión Paritaria.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones que se ocasionasen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones pactadas en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones planteadas o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.
- El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

La Comisión Paritaria estará constituida por tres representantes de la Dirección de la Empresa y otros tres por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, elegidos entre y por miembros de la Comisión deliberadora del Convenio, como así mismo, por éstos se elegirá al Presidente de dicha Comisión.

Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por asesores designados libremente, con carácter ocasional, por los representantes de cada una de las partes.

Las partes deberán someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita directamente informe razonado, en cada caso, en un plazo máximo de treinta días hábiles a partir de la correspondiente reunión, o actúen en la fecha reglamentariamente prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos de las jurisdicciones competentes.

## ANEXO 1

### Horario laboral

Durante los años 1995 y 1996, el horario de trabajo será el siguiente:

De lunes a viernes:

Centro de trabajo de Guadalajara: Mañana, de ocho a trece treinta horas; tarde, de quince treinta a dieciocho horas.

Centro de trabajo de San Fernando de Henares: Mañana, de ocho treinta a catorce horas; tarde, de quince treinta a dieciocho horas.

*Horario de atención al cliente*

Durante la vigencia del presente Convenio, el horario del servicio atención al cliente será el siguiente:

De lunes a viernes: De once a trece treinta horas. De quince treinta a veinte horas.

Sábados: De ocho treinta a trece treinta horas (Centro de Guadalajara y Centro de San Fernando de Henares).

*Calendario laboral de fiestas 1995*

Centro de Guadalajara	Centro de San Fernando
6 enero. Epifanía (Reyes).	6 enero. Epifanía (Reyes).
20 marzo. San José.	20 marzo. San José.
13 abril. Jueves Santo.	13 abril. Jueves Santo.
14 abril. Viernes Santo.	14 abril. Viernes Santo.
1 mayo. Fiesta del Trabajo.	1 mayo. Fiesta del Trabajo.
31 mayo. Castilla/La Mancha.	2 mayo. Comunidad de Madrid.
15 agosto. Asunción.	15 mayo. San Isidro.
8 septiembre. Fiesta local.	30 mayo. Fiesta local.
15 septiembre. Fiesta local.	15 agosto. Asunción.
12 octubre. La Hispanidad.	12 octubre. La Hispanidad.
1 noviembre. Todos los Santos.	1 noviembre. Todos los Santos.
6 diciembre. Constitución.	6 diciembre. Constitución.
8 diciembre. La Inmaculada.	8 diciembre. La Inmaculada.
25 diciembre. Natividad.	25 diciembre. Natividad.

El calendario de fiestas para 1996 se elaborará cuando se publique oficialmente el calendario laboral de dicho año.

**ANEXO 2***Vacaciones*

La planificación de las vacaciones de cada equipo o sección será facilitada por la Dirección de la Empresa, atendiendo a los siguientes criterios:

Turnos de vacaciones para 1995:

- 1.º 19 de junio al 10 de julio, ambos inclusive.
- 2.º 11 de julio al 1 de agosto, ambos inclusive.
- 3.º 2 al 24 de agosto, ambos inclusive.
- 4.º 25 de agosto al 19 de septiembre, ambos inclusive.

Orden de preferencia:

El sistema que se aplicará será rotativo y se organizará de la siguiente forma:

Se organizarán por parte de la Dirección cuatro grupos para cada equipo o sección, formados por trabajadores de todas las categorías.

Por acuerdo entre los trabajadores del mismo grupo y distinto turno, podrán cambiarse el turno, poniendo esto en conocimiento del mando superior.

En equipos de menos de cuatro componentes, los trabajadores, de común acuerdo, organizarán los turnos atendiendo en lo posible las preferencias de cada componente del equipo. Sólo podrá disfrutar las vacaciones un trabajador por turno y la programación deberá contar con la aprobación de la Dirección.

Cada grupo disfrutará de las vacaciones en el turno siguiente al que disfrutó el año anterior.

**ANEXO 3****Tablas salariales 1995**

Categorías	Salario base	Plus calidad cantidad	Importe pagas extras	Plus de asistencia	Precio hora extra
Jefe de equipo .....	72.685	13.140	105.016	103	1.300
Oficial primera A y Conductor A .....	72.685	15.200	97.628	103	1.238
Oficial primera B .....	72.413	15.143	95.871	93	1.221
Oficial segunda A y Conductor B .....	70.988	14.842	93.650	92	1.189
Oficial segunda B .....	70.799	14.805	93.540	88	1.175
Oficial tercera A .....	70.094	14.653	90.568	83	1.145
Oficial tercera B .....	69.977	14.623	88.584	81	1.125
Especialista A y Guardas .....	69.093	14.448	88.410	80	1.101
Especialista B .....	68.943	14.415	86.828	71	1.069
Peón .....	67.721	14.161	84.664	69	1.023
Jefe de primera y Jefe de Taller .....	87.846	18.367	133.614	158	
Jefe de segunda A y Maestro de Taller .....	83.206	17.394	126.707	157	
Jefe de segunda B y Encargado .....	79.069	16.532	117.411	150	
Oficial primera A y Oficial Org. primera A .....	77.605	16.227	110.263	132	1.322
Oficial primera B y Oficial Org. primera B .....	76.366	16.035	104.612	128	1.262
Oficial segunda A y Oficial Org. segunda A .....	71.063	14.860	100.923	114	1.220
Oficial segunda B y Oficial Org. segunda B .....	70.209	14.679	95.330	112	1.123
Auxiliar A y Dependiente A .....	69.083	14.441	89.262	82	1.129
Auxiliar B y Dependiente B .....	68.968	14.413	87.306	80	1.109
Jefe de Ventas .....	90.859	18.999	137.691	158	
Vendedor .....	72.945	15.251	103.179	71	

**ANEXO 4****Tablas salariales 1996**

Categorías	Salario base	Plus calidad cantidad	Importe pagas extras	Plus de asistencia	Precio hora extra
Jefe de equipo .....	75.956	13.731	109.742	108	1.359
Oficial primera A y Conductor A .....	75.956	15.884	102.021	108	1.294
Oficial primera B .....	75.672	15.824	100.185	97	1.276
Oficial segunda A y Conductor B .....	74.182	15.510	97.864	96	1.243
Oficial segunda B .....	73.985	15.471	97.749	92	1.228
Oficial tercera A .....	73.248	15.312	94.644	87	1.197
Oficial tercera B .....	73.126	15.281	92.570	85	1.176
Especialista A y Guardas .....	72.202	15.098	92.388	84	1.151

Categorías	Salario base	Plus calidad cantidad	Importe pagas extras	Plus de asistencia	Precio hora extra
Especialista B .....	72.045	15.064	90.735	74	1.117
Peón .....	70.768	14.798	88.474	72	1.069
Jefe de primera y Jefe de Taller .....	90.481	18.918	137.622	163	
Jefe de segunda A y Maestro de Taller .....	85.702	17.916	130.508	162	
Jefe de segunda B y Encargado .....	81.441	17.028	120.933	155	
Oficial primera A y Oficial Org. primera A .....	79.933	16.714	113.571	136	1.362
Oficial primera B y Oficial Org. primera B .....	78.657	16.516	107.750	132	1.300
Oficial segunda A y Oficial Org. segunda A .....	73.195	15.306	103.951	117	1.257
Oficial segunda B y Oficial Org. segunda B .....	72.315	15.119	98.190	115	1.157
Auxiliar A y Dependiente A .....	71.155	14.874	91.940	84	1.163
Auxiliar B y Dependiente B .....	71.037	14.845	89.925	82	1.142
Jefe de Ventas .....	93.585	19.569	141.822	163	
Vendedor .....	75.133	15.709	106.274	73	

## ANEXO 5

Antigüedad.—La cuantía se calcula multiplicando el tanto por 100 correspondiente a la antigüedad de la presente tabla por el salario base contenido en la primera columna del anexo 3.

Años antigüedad	Porcentaje
1	0,00
2	2,42
3	3,63
4	3,63
5	6,05
6	6,05
7	6,05
8	9,67
9	10,88
10	12,09
11	13,30
12	14,51
13	16,93
14	18,14
15	19,35
16	20,55
17	21,76
18	22,97
19	24,18
20	25,39
21	26,60
22	27,81
23	29,02
24	30,23
25	31,44
26	32,65
27	33,85
28	35,06
29	36,27
30	37,48

## ANEXO 6

## Sistema de Incentivos

## 1. Aplicación del sistema

El sistema de incentivos descrito en este anexo será de aplicación a todos los trabajadores que se encuentren asignados a alguno de los siguientes centros o equipos de trabajo:

- Equipo de Motores y Transmisiones.
- Equipo de Inyección.
- Equipo de Electricidad.
- Equipo de Dirección y Frenos.
- Equipo de Aplicaciones Especiales y Siniestros.
- Equipo de Máquinas y Herramientas.
- Equipo de Chapa y Pintura.
- Equipo de Limpieza y Conservación.
- Centro de Planificación y Recepción de Taller.

Centro de Recambios.

Centro de Administración.

Para los trabajadores asignados a los centros de ventas de vehículos nuevos y usados y administración de ventas, se aplicará el sistema de comisiones vigente.

## 2. Características del sistema

El incentivo tendrá carácter de retribución mensual y se pagará incluido en la nómina del mismo mes en que se devengue.

Para los efectos del cálculo del incentivo se considerará el período comprendido entre el día 21 del mes anterior y el día 20 (ambos inclusive) del mes de devengo.

El incentivo de cada mes se determinará calculando, en primer lugar, los «Puntos de Incentivos» y una vez conocidos éstos se aplicará la Tabla de Retribuciones.

2.1 Cálculo de los «Puntos de incentivo».—Los «Puntos de incentivo» se calculan mediante la siguiente expresión:

Puntos de incentivo = Coeficiente de presencia + Coeficiente de rendimiento

2.1.1 Coeficiente de rendimiento.—El coeficiente de rendimiento se define mediante la siguiente expresión:

$$\text{Coeficiente de rendimiento} = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Las horas facturadas corresponden con las horas que efectivamente se facturen en cada orden de trabajo cerrada y facturada en el período.

Las horas trabajadas corresponden a las horas invertidas en las mismas órdenes de trabajo cerradas y facturadas en el período.

El coeficiente de rendimiento necesariamente debe ser igual o superior a 1 para devengar incentivo.

El coeficiente de rendimiento que se aplicará al personal asignado a los centros de limpieza y conservación, planificación y recepción de taller, recambios y administración, lo determinará la Dirección de la empresa.

2.1.2 Coeficiente de presencia.—El coeficiente de presencia se define mediante la siguiente expresión:

$$\text{Coeficiente de presencia} = \frac{\text{Horas efectivas de presencia}}{\text{Horas teóricas de presencia}}$$

Las horas efectivas de presencia son: Las horas teóricas más las horas extraordinarias, menos los retrasos, permisos, ausencias, etc.

Las horas teóricas se determinan multiplicando los días laborables del mes por ocho horas.

2.2 Aplicación de la tabla de retribuciones.—Calculados los puntos de incentivo según lo expresado en 2.1, para determinar el importe en pesetas del incentivo se aplicará la siguiente tabla de retribuciones:

Puntos de incentivo	Pesetas	Puntos de incentivo	Pesetas
1,725	4.811	2,125	14.126
1,750	5.148	2,150	15.055
1,775	5.497	2,175	16.055

Puntos de incentivo	Pesetas	Puntos de incentivo	Pesetas
1,800	5.857	2,200	18.254
1,825	6.230	2,225	19.758
1,850	7.439	2,250	21.441
1,875	7.883	2,275	23.302
1,900	8.340	2,300	25.339
1,925	8.809	2,325	25.769
1,950	9.292	2,350	27.055
1,975	9.787	2,375	29.201
2,000	11.440	2,400	32.203
2,025	12.095	2,425	32.633
2,050	12.351	2,450	33.919
2,075	12.773	2,475	36.065
2,100	13.364	2,500	39.068

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA 1996

Puntos de incentivo	Pesetas	Puntos de incentivo	Pesetas
1,725	5.003	2,125	14.691
1,750	5.353	2,150	15.657
1,775	5.716	2,175	16.697
1,800	6.091	2,200	18.984
1,825	6.479	2,225	20.548
1,850	7.736	2,250	22.298
1,875	8.198	2,275	24.234
1,900	8.673	2,300	26.352
1,925	9.161	2,325	26.800
1,950	9.663	2,350	28.137
1,975	10.178	2,375	30.369
2,000	11.897	2,400	33.491
2,025	12.578	2,425	33.938
2,050	12.845	2,450	35.275
2,075	13.283	2,475	37.507
2,100	13.898	2,500	40.630

Disposición adicional.

*Centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid)*

Aquellos trabajadores que estando adscritos al centro de trabajo de Guadalajara, a excepción de los trabajadores del departamento comercial, tengan que ser desplazados al centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid), percibirán la cantidad de 1.800 pesetas por día efectivamente trabajado y por todos los conceptos inherentes a dicho desplazamiento.

El desplazamiento del personal directo de taller al centro de trabajo de San Fernando de Henares, lo será por periodos de cuatro meses y con carácter rotativo según categoría profesional.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición un vehículo para el traslado del personal desde Guadalajara al centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid).

Caso de que un trabajador, por exigencias de la Empresa o necesidad imperiosa del mismo, previa comunicación a la Dirección, tenga la necesidad de desplazarse desde Guadalajara en vehículo particular al centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid) o regresar, percibirá la cantidad de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**23016** RESOLUCION de 2 de octubre de 1995, de la Dirección General de Industria, modificando la de 9 de marzo de 1992 por la que se homologan cocinas para usos domésticos marca «Meireles», fabricadas por «Antonio Meireles y Companhia Limitada», en Oporto (Portugal). CBP-0113.

Vista la solicitud presentada por la empresa «Almacén Regulador de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (ARESA), en la que solicita la modi-

ficación de la Resolución de fecha 9 de marzo de 1992, por la que se homologan cocinas para usos domésticos, clase 1, categoría III, marca «Meireles», modelo base FG 5006;

Resultando que mediante Resoluciones de fechas 6 de septiembre de 1993, 21 de marzo de 1994 y 11 de julio de 1994, se procedió a modificar la citada Resolución en el sentido de incluir nuevas marcas y modelos;

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1994 se expidió un certificado de conformidad de la producción para estos aparatos, válido hasta el 31 de diciembre de 1995;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos;

Resultando que las modificaciones citadas no suponen variación substancial con respecto al modelo homologado, ni modificación de las características, especificaciones y parámetros aprobados para las marcas y modelos homologados.

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 494/1988, de 20 de mayo.

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 9 de marzo de 1992, por la que se homologan cocinas para usos domésticos, clase 1, categoría III, marca Meireles, modelo base FG 5006, con la contraseña de homologación CBP-0113, en el sentido de incluir nuevas marcas y modelos cuyas características son las siguientes:

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

Características:

Primera. Descripción: Tipo de gas.

Segunda. Descripción: Presión de entrada. Unidades: mbar.

Tercera. Descripción: Gasto nominal. Unidades: kW.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Magma», modelo FG 5006.

Características:

Primera: GC; GN; GLP.

Segunda: 8; 18; 28/37.

Tercera: 11,75; 11,75; 11,75.

Marca «Magma», modelo FM 4214.

Características:

Primera: GC; GN; GLP.

Segunda: 8; 18; 28/37.

Tercera: 10; 10; 10.

Marca «Magma», modelo FG 4002.

Características:

Primera: GC; GN; GLP.

Segunda: 8; 18; 28/37.

Tercera: 10; 10; 10.

Marca «Magma», modelo FM 3109.

Características:

Primera: GC; GN; GLP.

Segunda: 8; 18; 28/37.

Tercera: 8,25; 8,25; 8,25.

Marca «Magma», modelo FM 3110.

Características:

Primera: GC; GN; GLP.

Segunda: 8; 18; 28/37.

Tercera: 5,5; 5,5; 5,5.

Marca «Magma», modelo FM 4216.

Características:

Primera: GC; GN; GLP.

Segunda: 8; 18; 28/37.

Tercera: 7,25; 7,25; 7,25.

Madrid, 2 de octubre de 1995.—P. D., Resolución de 21 de julio de 1994, el Subdirector general de Industrias del Equipamiento y Vehículos de Transporte, Carlos Rey del Castillo.