«Central Lechera de Sevilla y Huelva», apa. 047, para la ampliación de su central lechera en Aljaraque (Huelva). Orden del Ministerio de Agricultura y Pesca de 27 de mayo de 1981.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 19 de junio de 1981.—P. D., el Subsecretario de Hacienda, Arturo Romaní Biescas.

Ilmo. Sr. Subsecretario de Hacienda.

Mº DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

18500 *RESOLUCION de 4 de junio de 1981, de la Dirección General de Obras Hidráulicas, por la que se hace pública la unificación de concesiones otorgadas a «Calatrava, S. A.» y «Sociedad Ibérica de Molturación, S. A.» (SIMSA), de sendos aprovechamientos de aguas públicas superficiales del río Miera, en término municipal de Marina de Cudeyo (Santander), con destino a usos industriales.*

«Calatrava, S A.» y «Sociedad Ibérica de Molturación, Sociedad Anónima» (SIMSA), han solicitado la unificación de sus concesiones otorgadas, de sendos aprovechamientos de aguas públicas superficiales del río Miera, en término municipal de Marina de Cudeyo (Santander), con destino a usos industriales, y

Este Ministerio ha resuelto autorizar a «Calatrava, Empresa para la industria petroquímica, S. A.» y a «Sociedad Ibérica de Molturación, S. A.», a unificar las tomas correspondientes a las concesiones otorgadas, de sendos aprovechamientos de 200 litros por segundo y 75 litros por segundo contínuos, de aguas públicas superficiales del río Miera, en Resoluciones de la Dirección General de Obras Hidráulicas de 12 de septiembre, y 16 de diciembre de 1978, situándolas en el lugar de la toma para SIMSA, con destino a usos de sus respectivas industrias, en término municipal de Marina de Cudeyo (Santander), con sujeción a las siguientes condiciones:

Primera.—Las obras se ajustarán al proyecto, suscrito por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos don Agustín Gómez Obregón, visado por el Colegio Oficial con el número de referencia 76436/1979, en el que figura un presupuesto de ejecución material de 101.048.845 pesetas, el cual se aprueba a los efectos de la presente concesión, en cuanto se oponga a las condiciones de la misma. La Comisaría de Aguas del Norte de España podrá autorizar pequeñas variaciones que tiendan al perfeccionamiento del proyecto y que no impliquen modificaciones en la esencia de la concesión.

Segunda.—Las obras comenzarán en el plazo de tres meses contados a partir de la fecha de publicación de la concesión en el «Boletín Oficial del Estado», y deberán quedar terminadas en el plazo de un año, contado a partir de la misma fecha.

Tercera.—Las restantes condiciones, desde la 3.ª hasta la 16.ª de las concesiones otorgadas a «Calatrava, Sociedad Anónima», y SIMSA, en las Resoluciones de la Dirección General de Obras Hidráulicas de 12 de septiembre y 16 de diciembre de 1978, respectivamente, quedan subsistentes en todo su contenido.

Lo que se hace público, en cumplimiento de las disposiciones vigentes.
Madrid, 4 de junio de 1981.—El Director general, Juan Ruiz Pérez.

18501 *RESOLUCION de 26 de junio de 1981, de la Dirección General de Puertos y Costas, por la que se hace pública la autorización otorgada por Orden ministerial de 27 de mayo de 1981 a la «Compañía de Aguas Potables de la Manga del Mar Menor, S. A. (POTALMENOR, S. A.), para ocupación de terrenos de dominio público en la zona marítimo-terrestre y mar territorial, con destino a la instalación de una conducción para abastecimiento de agua potable a la Manga del Mar Menor, en los términos municipales de San Javier y San Pedro del Pinatar (Murcia).*

El ilustrísimo señor Director general de Puertos y Costas, en uso de las facultades delegadas por Orden ministerial de 6 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 23), ha otorgado con fecha 27 de mayo de 1981 una autorización a la «Compañía de Aguas Potables de La Manga del Mar Menor, Sociedad Anónima» (POTALMENOR, S. A.), cuyas características son las siguientes:

Provincia: Murcia.
Términos municipales: San Javier y San Pedro del Pinatar (Murcia).

Destino: Instalación de una conducción para abastecimiento de agua potable a la Manga del Mar Menor.
Plazo concedido: Treinta (30) años prorrogables a juicio de la Administración y a petición del beneficiario hasta un máximo de noventa y nueve años.
Canon: Cien (100) pesetas por metro cuadrado y año, y de ciento seis (106) por metro cuadrado y año, a partir del reconocimiento de las obras.
Prescripciones. La superficie definitiva del dominio público ocupado, a efectos de aplicación del canon, se determinará en el replanteo de las obras autorizadas, debiendo diferenciar en el plano los terrenos de la zona marítimo-terrestre que se encuentren inscritos como de propiedad privada en el Registro de la Propiedad.

— La tubería debe ir enterrada en su totalidad, no debiendo sobresalir las tapas de las arquetas de registro que se dispongan, siendo los terrenos de uso público gratuito.
— El beneficiario será en todo momento responsable del mantenimiento de la citada tubería y de todos los daños que pueda causar cualquier avería que en ella se produzca, quedando obligado a repararla en plazo inmediato, de acuerdo con las indicaciones que en ese sentido fije la Jefatura de Puertos y Costas de Murcia.
— No podrá hacerse conexión alguna a la citada tubería por usuarios distintos al concesionario «Compañía de abastecimientos de aguas potables de la Manga del Mar Menor, S. A.» (POTALMENOR, S. A.), debiendo en todo caso, realizar cualquier modificación o mejora de la conducción solicitar la correspondiente autorización de la Jefatura de Puertos y Costas de Murcia.
— El beneficiario queda obligado a modificar a su costa, y en el plazo y condiciones que se le señalen por la Jefatura de Puertos y Costas de Murcia el tramo de conducción que atraviesa los canales del Ventorillo y La Torre, desde unos veinte metros antes hasta unos veinte metros después de los mismos, bajando hasta una profundidad máxima de tres metros con cincuenta centímetros la cota de coronación de la tubería, en el caso de que el tráfico marítimo a través de los canales lo hiciese necesario.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Madrid, 26 de junio de 1981.—El Director general, Pascual M. Pery Paredes.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

18502 *RESOLUCION de 22 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa TAP de Transportes Aéreos Portugueses.*

Visto el texto del Vonvenio Colectivo de la Empresa Transportes Aéreos Portugueses (TAP), recibido en esta Dirección General con fecha 27 de abril de 1981, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal el día 31 de marzo de 1981. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.
Madrid, 22 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa TAP (Transportes Aéreos Portugueses).

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA TAP, TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES

CAPITULO PRIMERO

Objeto, ámbito y validez

Artículo 1. *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la TAP-Air Portugal y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal, no afectando al personal trasladado de la Casa Central, aunque resida en España.

Art. 2. *Ambito de aplicación personal.*

1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre TAP y su personal, español o portugués, contratado en España.
2. Quedará automáticamente adherido a este Convenio el personal desplazado que pase a situación de contratado localmente, considerándose su antigüedad a partir de la fecha en que empezó a prestar su actividad en la TAP en España.
3. La TAP limitará la admisión de personal exclusivamente a nacionales de España o Portugal.
4. El personal portugués no podrá exceder del 25 por 100 del total del personal de la plantilla contratado en España. Este porcentaje podrá ser modificado para casos excepcionales, previo acuerdo entre la TAP y los Delegados de Personal.

Art. 3. *Ambito de aplicación territorial.*—Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que TAP tiene establecidos o establezcan en el futuro, dentro del territorio español, intrínsecamente ligados a su actividad de transportadora aérea de pasajeros, carga y correo.

Art. 4. *Tiempo de validez.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1981 y su vigencia será de dos años, prorrogables por períodos sucesivos de un año, si antes de los tres meses que anteceden a su caducidad no sea pedida su revisión o anulación.

CAPITULO II

Admisiones, categorías profesionales, esquema básico de carreras profesionales y principios generales de encuadramiento

Art. 5. *Naturaleza del contrato.*—De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en una de las dos categorías siguientes:

— Personal fijo.
— Personal temporal.

Art. 6. *Personal fijo.*—El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

Art. 7. *Personal temporal.*

1. El personal temporal comprenderá a los empleados contratados para:

— Sustituir a empleados ausentes momentáneamente por diversas causas.
— Afrontar períodos de mayor tráfico o movimiento.

2. En cualquier caso la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en el contrato de trabajo.

Art. 8. *Ingresos.*

1. La TAP informará a los Delegados de Personal y, en su ausencia, a las secciones sindicales, de cualquier vacante que se produzca o plaza nueva que cree.
2. El ingreso en TAP se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales sobre esta materia.
3. Durante el período experimental, cualquiera de las partes, puede hacer cesar unilateralmente el contrato, sin aviso previo, ni necesidad de invocación de motivo o alegación de causa justa, no habiendo derecho a cualquier indemnización.

Art. 9. *Ascensos por vacante o plaza nueva.*

1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes o plazas nuevas que en la misma se produzcan en puestos de igual o superior categoría y sujetas a las normas que siguen:
2. Las vacantes o plazas nuevas que se produzcan, se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud profesional de empleado, determinada por medios técnicos adecuados, a definir por la Empresa, para desempeñar el puesto. En caso de igualdad de aptitudes se dará prioridad a la antigüedad en el Departamento en que exista la vacante y después en la Compañía.
3. La Empresa cubrirá los puestos vacantes o plazas nuevas con personal que integra este Convenio, limitándose el recurso a personal desplazado de la Central de Lisboa a los cargos de Representante, Jefe de Ventas, Jefe de Campo y Jefe de los Servicios Administrativos.
4. Cuando se produzca una vacante o se cree una plaza nueva o puesto de trabajo, la Empresa anunciará dicha vacante a todo el personal, publicando también los respectivos requisitos y condiciones, a través de comunicación de servicio, fijando un plazo prudencial, nunca inferior a diez días, para la presentación de solicitudes, salvaguardando los intereses de aquellos que se encuentren ausentes durante este período.
5. La Empresa decidirá cuál es el candidato idóneo para la vacante o plaza nueva, después de oír a los Delegados de Personal.
6. A la vacante o plaza nueva podrán candidatarse trabajadores de igual categoría o inmediatamente inferior. Los trabajadores de otras categorías inferiores sólo podrán candidatarse si no se presentan candidatos de las categorías anteriormente mencionadas o si éstos no reúnen las condiciones y requisitos exigidos.
7. Todos los casos de ascenso a vacante de categoría superior, estarán sujetos a un período de prueba máximo de tres meses. Durante el período de prueba deberán emitirse informes de conceptuación del trabajador que permitan confirmarlo o no, en su puesto. En caso de que no se confirme, se le reintegrará al puesto anterior, pasando la Empresa a designar a la persona que le hubiese seguido, si reúne las condiciones necesarias. Cuando los informes fueran favorables, el trabajador consolidará la nueva categoría desde la fecha en que inició su desempeño.

Art. 10. *Substituciones temporarias.*

1. La substitución temporaria de un trabajador, se hará en principio por otro de igual o superior categoría. Excepcionalmente, cuando esto no sea posible, el Delegado designará, por despacho específico, al sustituto, sin que tal sustitución le dé derecho a ocupar definitivamente el cargo.
2. En los términos del número anterior, el trabajador tendrá derecho a recibir durante el tiempo que dure la substitución, la diferencia entre su salario, si es inferior, y el salario mínimo de la categoría correspondiente a la función desempeñada.
3. Si la substitución durara más de seis meses, la Empresa tendrá que reconocer al sustituto la categoría y el salario correspondiente a la función del sustituido, salvo si la ausencia del titular de tal función, fuera debida a impedimiento prolongado por enfermedad o accidente.

Art. 11. *Definiciones.*—Para efectos de lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio, se entiende por:

a) Categoría profesional.—Conjunto de funciones de base idéntica o semejante, independientemente de su complejidad;
b) Función.—Conjunto de tareas convergentes a la consecución de determinado resultado;
c) Nivel de encuadramiento.—Posición relativa de cada categoría profesional, de acuerdo con el anexo 1;
d) Período de adaptación.—Tiempo considerado como indispensable para efectuar la integración de la nueva función, comprendiendo o no formación;
e) Tiempo de permanencia.—El período de tiempo considerado como mínimo para adquirir o consolidar el dominio global de la función, a partir del cual podrá ser considerada la progresión;
f) Escalón de progresión salarial.—Posición salarial intermedia entre funciones de complejidad y exigencias semejantes.

Art. 12. *Categorías profesionales.*—Todo trabajador de TAP deberá encontrarse encuadrado en una de las categorías profesionales indicadas en el anexo 1 de este Convenio.

Art. 13. *Niveles de encuadramiento.*

1. La Empresa procederá a la distribución por niveles de las diversas categorías profesionales, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.
2. Los criterios de distribución, tendrán por base las exigencias de las tareas desempeñadas, formación profesional y los conocimientos teóricos necesarios, o grado de autonomía de las decisiones a tomar en el desempeño de las tareas, tiempo de práctica y aprendizaje necesarios, bien con esfuerzo físico o mental.

Art. 14. *Condiciones de admisión en la Empresa.*—Los conocimientos escolares o profesionales exigidos para ingreso en cualquier categoría profesional, será los definidos por TAP, de acuerdo con los requisitos de la función a desempeñar.

Art. 15. *Colaboración en los escalones de la tabla salarial.*

1. Todas las admisiones o ingreso en una categoría profesional, bien por nombramiento interno o externo, serán efectuadas, obligatoriamente, para el escalón inicial del respectivo nivel.
2. Lo dispuesto en el número anterior no perjudica al mantenimiento de los derechos adquiridos al servicio de TAP, a título de retribución y antigüedad en la Empresa, salvo si lo contrario fuera solicitado por el trabajador.
3. Lo dispuesto en el número 1 no perjudica la posibilidad de, en el nombramiento exterior y en situaciones excepcionales, ser adoptado criterio diferente.

Art. 16. *Cubrimiento de vacantes y condiciones de preferencia.*

1. Las vacantes que hubiera, serán cubiertas por nombramiento interno o externo, entre candidatos que reúnan los prerequisitos para la función, abriéndose, si fuera el caso y para el efecto, el respectivo concurso, sin perjuicio de lo dispuesto en la reglamentación específica de las carreras profesionales.
2. En el cubrimiento de vacantes, y en caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los candidatos que ya sean trabajadores de la Empresa, respetándose el siguiente orden de preferencia:

a) De la misma especialidad.
b) Los más antiguos y, dentro de éstos, los de más edad.
c) Los de menos remuneración.

3. Cuando haya lugar a concursos, la TAP informará a los Delegados de los Trabajadores relacionados con la profesión a que la selección respecta hasta, por lo menos quince días antes de la fecha previsible para inicio de las pruebas, dando igualmente conocimiento de los programas de los concursos o pruebas de selección.

Art. 17. *Cursos de formación y exámenes.*

1. La admisión para las diferentes categorías profesionales, podrá ser precedida de curso de formación o garantía de conocimientos.
2. No hay lugar a lo dispuesto en el número anterior en las admisiones para las categorías de Botones y Ordenanzas.
3. Durante los cursos de formación o prestación de pruebas, los candidatos que ya sean trabajadores de TAP mantendrán:

a) Su retribución mínima.
b) Su antigüedad en la Empresa.
c) La categoría y la respectiva antigüedad, en el supuesto de no obtener aprobación en los cursos o pruebas a que se refiere el número 1.

Art. 18. *Esquema básico de carreras profesionales y principios generales de encuadramiento.*

1. Las carreras profesionales se basarán en los siguientes principios:

a) La evolución dependerá, fundamentalmente, de las capacidades de los trabajadores, asistemática y periodicamente avaladas según criterios uniformes.
b) Serán institucionalizados para el efecto mecanismos adecuados que permitan un correcto análisis de las categorías de las funciones y de las aptitudes potenciales de los candidatos;
c) Será establecido un período de adaptación en cada nival de progresión, antes de la confirmación en el lugar, de forma de asegurar al trabajador y a la Empresa una correcta garantía de intereses recíprocos, en cuanto a la integración en ese lugal, salvaguardándose así, la eventual necesidad de despiste vocacional en el ámbito de la articulación de las varias carreras entre sí.

2. Las carreras profesionales se basarán, también, además de la gestión previsional de los recursos humanos, en los siguientes procedimientos:

a) Caracterización de la estructura de la Empresa y funciones que la integran.
b) Agrupamiento de funciones por «áreas de actividad».
c) Definición de varias líneas de carreras en cada «área de actividad».
d) Articulación lógica de las varias carreras entre sí.
e) Denifición de las reglas de ingreso, evolución y reconversión.

3. La reglamentación de las carreras profesionales, en términos de definición concreta de condiciones de ingreso, acceso y escalones con base en la garantía de mérito y desempeño, será definida en las carreras propias de cada área o sub-área, una vez oídos a los representantes de los trabajadores.

Art. 19. *Cualificación profesional.*—La TAP se obliga a emitir documento comprobativo de grado de cualificación profesional a todos los trabajadores que frecuentaran cursos de especialización por exigencia de TAP, con aprovechamiento.

Art. 20. *Mudanza de escalón.*

1. La mudanza de escalón en cada nivel salarial que consta en la tabla salarial que constituye el anexo 1, se basa de acuerdo con los siguientes principios generales:

a) Transcurso de dos años considerado como mínimo.
b) Garantía de mérito y desempeño, según los criterios que vinieran a ser concretamente definidos en el ámbito de cada carrera profesional.

2. Criterio de evaluación de mérito y proceso de reclamación:

a) Hasta finales del primer semestre de cada año el Jefe correspondiente, en entrevista directa con el trabajador, procederá a la evaluación de mérito, de acuerdo con el esquema en vigor.
b) La evaluación será sancionada por el Delegado, dándole conocimiento de la decisión al trabajador. De esta decisión podrá haber reclamación, en un plazo de cinco días, contados a partir de la fecha en que le fue dado conocimiento formal.
c) Si en el plazo de treinta días no fuera encontrada solución, podrá, aún, el trabajador reclamar en la casa central (DGPDDOF), en los quince días inmediatos, dando conocimiento de dicha reclamación al Delegado y a los representantes de los trabajadores.

Art. 21. *Aceeso y sustituciones temporales para lugares de Jefatura.*

1. Compete a TAP cubrir los lugares de jefatura, de acuerdo con los criterios que se definan.
2. En el ejercicio de la competencia mencionada en el número anterior, la TAP cubrirá los referidos lugares de jefatura, siempre que sea posible, con trabajadores ya pertenecientes a su cuadro de personal, de preferencia de la misma línea de carrera y que reúnan los prerrequisitos para la función en causa.
3. La sustitución temporal en el desempeño efectivo de las funciones de jefatura, por un trabajador de categoría inferior, solo podrá ser hecha mediante designación por escrito y determinará el pago al sustituto de la retribución de la categoría del substituido, excluida la parte correspondiente a la antigüedad, en cuanto tal substitución se verifique.

CAPITULO III

Derechos, deberes y garantía de las partes

Art. 22. *Deberes de TAP.*—Son deberes de TAP:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.
b) Exigir de las jerarquías la mayor corrección en el tratamiento de sus subordinados.
c) No exigir a los trabajadores trabajos manifiestamente incompatibles con su categoría profesional.
d) Pasar a los trabajadores, en cualquier altura, en el momento y aún después de la cesión del contrato de trabajo, sea cual fuere el motivo, certificado donde conste la antigüedad y funciones o cargos desempeñados, así como cualquier otra referencia, expresamente solicitado por el interesado.

Art. 23. *Obligaciones del trabajador.*—Son obligaciones del trabajador:

a) Cumplir íntegramente las disposiciones de este Convenio, así como las leyes de trabajo vigentes.
b) Dedicar todas sus energías de trabajo a la Empresa, durante la jornada laboral.
c) Cumplir puntual y asiduamente el horario de trabajo.
d) Informar tan pronto como sea posible a la Empresa de su imposibilidad de comparecer al servicio.
e) Fijarse en los reglamentos oficiales o instrucciones de trabajo publicadas por la Empresa y a obedecer las órdenes dadas por sus superiores.
f) Mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.
g) Acatar la orden de traslado a otra oficina, dentro de la localidad, grupo o sector, por un período máximo de tres meses, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud o desmedro de su situación en la Empresa.
h) Usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Empresa.
i) Participar, si la Empresa lo requiere, en cursos de instrucción, necesarios para el desempeño de su función.
j) Informar, sin demora, a la Empresa, todos los cambios de su estado personal o familiar.
k) Prestar servicio extraordinario, dentro de los límites legales, siempre que fuera solicitado por la Empresa.
l) Deesmpeñar con puntualidad, celo, diligencia y eficiencia, el servicio que le sea confiado, dentro de sus funciones.
m) Participar a los superiores hierarquicos los accidentes u ocurrencias anormales que se hayan verificado en el servicio.
n) No utilizar la calidad de empleado TAP para, directa o indirectamente, desenvolver cualquier actividad considerada ilícita por la Ley.

Art. 24. *Agravios.*

1. Todo trabajador que se sienta agraviado en su situación en la Empresa, planteará personalmente a su Jefe inmediato el agravio, al objeto de recibir la satisfacción requerida o una contestación adecuada.
2. En el supuesto que no recibiera aquella satisfacción o contestación, previa notificación de su jefe inmediato, acudirá al Jefe superior, quedando en libertad de presentar por escrito ante la Dirección, debiendo obtener satisfacción o contestación definitiva.
3. Cuando tal contestación no fuera satisfactoria, podrá, en última instancia, acudir a la Dirección General de la Empresa, quien resolverá definitivamente y sin ulterior recurso, después de consultados los órganos instituidos en la Empresa para tal fin, dejando siempre a salvo la utilización de los procedimientos legales correspondientes.
4. En todo este proceso, el trabajador o la Empresa podrán recabar la opinión de los Delegados del Personal.

Art. 25. *Representación de los trabajadores.*

1. Los trabajadores estarán representados por los Delegados del Personal, elegidos de acuerdo con lo que marca la Ley.
2. Estos Delegados llevarán a cabo la defensa de los intereses de los trabajadores, vigilarán el cumplimiento de este Convenio y disfrutarán de todas las garantías sindicales, todo de acuerdo con la Ley.
3. La Empresa contará con la opinión de los Delegados del Personal dentro de los límites de la Ley.
4. Simultáneamente con los Delegados del Personal, tendrán libertad de actuación dentro de los límites de la Ley, las secciones sindicales de los distintos sindicatos legalizados.

CAPITULO IV

Prestación del trabajo

Art. 26. *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales en invierno (desde el 1 de octubre al 14 de junio) y de treinta y cinco horas semanales en verano (desde el 15 de junio al 30 de septiembre).
2. Deberán respetarse los siguientes horarios:

a) Reservas y billestes (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes), verano e invierno.
09,00 a 13,00, una hora para el amuerzo.

b) Ventas (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes), invierno, una hora para almuerzo.
08,00 a 15,00 (lunes a viernes), verano.

c) Servicios Administrativos:

08,00 a 15,30 (lunes a viernes), invierno.
08,00 a 15,00 (lunes a viernes), verano.

d) Carga:

08,00 a 15,30 (lunes a viernes), invierno.
08,00 a 15,00 (lunes a viernes), verano.

e) Barcelona (por turnos):

09,00 a 18,00 (lunes a viernes), verano e invierno, una hora para almuerzo.

f) Vigo:

09,00 a 18,00 (lunes a viernes), verano e invierno, una hora para almuerzo.

g) Escala:

Condicionado al horario de los aviones.

3. El personal de reservas y billetes que trabajen los sábados, se les compensará en horas libres, de acuerdo con las necesidades del servicio.

4. Una vez instalado el sistema «TAPMATIC» en el aeropuerto de Barajas, el Departamento de Reservas y Billetes pasará a cumplir el número de horas previsto, de lunes a viernes.

5. Horario de la representación regional de Las Palmas:

a) Billetes, Reservas y Ventas:

— Verano:

08,30 a 13,00 y 17,00 a 19,30 (lunes a viernes).

— Invierno:

09,00 a 13,00 y 16,00 a 19,30 (lunes a viernes).

b) Servicios Administrativos:

El personal de los Servicios Administrativos tendrá el mismo horario que en Madrid.

6. Cuando el personal referido en el punto anterior trabaje los sábados, ese trabajo será compensado o abonado por horas extraordinarias.

Art. 27. *Servicio Tráfico Aeropuerto.*

1. Para el personal cuyas funciones están directamente relacionadas con el tráfico aéreo y el público, cuyos horarios habrán de adaptarse a las necesidades propias del plan de explotación y tráfico aéreo de cada temporada, la jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales en invierno y treinta y cinco horas semanales en verano. Pudiendo ser ampliadas hasta cuarenta horas semanales.

2. La jornada de trabajo podrá efectuarse total o parcialmente en horas nocturnas (entre las veintidós horas y las seis horas) en aquellas secciones en que el servicio así lo exija.

3. Entre las veintidós horas y las seis horas, la jornada solo podrá ser interrumpida para comer.

4. Los trabajadores del aeropuerto disfrutarán, en principio, de jornada continuada todo el año, pudiendo todavía establecerse turnos o fraccionar la jornada.

5. Los trabajadores del aeropuerto tendrán un descanso mínimo semanal de cincuenta y seis horas continuadas.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*

1. El personal no podrá trabajar fuera del horario fijado, más que en régimen de horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias, las horas de trabajo realizadas por orden de la dirección que sobrepasen el límite de la jornada laboral, definida en los artículos 26 y 27.

3. La Empresa podrá determinar la realización del trabajo extraordinario, desde que no ultrapase los límites legalmente fijados.

4. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con el artículo 29.

Art. 29. *Importe de la hora extraordinaria.*

1. Para todos los trabajadores sin excepción, el importe de la hora extraordinaria será determinado aplicando un incremento del 75 por 10 sobre el importe de la hora profesional de trabajo computada con base en el sueldo del anexo I, más los idiomas y antigüedad.

2. Las horas extraordinarias de días de fiesta o libres serán retribuidas como hora extraordinaria más un recargo del 50 por 100, calculado sobre la hora normal.

3. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de las doce horas.

4. La hora extraordinaria nocturna, entre las veintidós y las seis horas, será la suma de la hora extraordinaria más el recargo por la hora nocturna normal.

Art. 30. *Trabajo con retribución especial.*

1. Las horas normales de domingo se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre valor de la hora normal.

2. Las horas nocturnas (entre las veintidós y las seis horas), serán retribuidas con un recargo del 40 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Art. 31. *Trabajo intempestivo.*—El personal que por necesidad del servicio, sea requerido para incorporarse al trabajo, una vez cumplida la jornada laboral y haya abandonado su servicio le será pagado como extraordinario el tiempo de trabajo realizado, así como la hora que preceda y la que suceda a ese trabajo y los transportes.

Art. 32. *Exención del horario de trabajo.*—Desde que el empleado dé su conformidad por escrito, la Empresa podrá pedir para él, la exención del horario de trabajo. En tal caso el empleado tendrá derecho a un incremento salarial, cuya cantidad será igualmente acordada, por escrito, entre él y la Empresa, teniendo en cuenta la opinión de los Delegados de Personal.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 33. *Remuneración.*

1. El empleado recibirá en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que le corresponda según la categoría en que está encuadrado, más la antigüedad e idiomas.

2. Exclúyense de este concepto los sueldos complementarios previstos en el artículo 35, en los números 1, 2 y 3.

3. El plus de idiomas será abonado a los trabajadores que hagan uso del mismo, en el desempeño normal de sus funciones, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Art. 34. *Antigüedad.*

1. A título de antigüedad, los trabajadores recibirán la cantidad de 2.000 pesetas anuales, valor acumulado al salario correspondiente.

2. El derecho de antigüedad adquiérese anualmente, en el mes en que el trabajador haga un año desde la fecha de su admisión.

Art. 35. *Sueldos complementarios.*—Los trabajadores en las condiciones previstas en los artículos 33, 36, 37, 38, percibirán los pluses de:

1. Comida.
2. Residencia.
3. Transportes.
4. Idiomas.

Art. 36. *Comidas.*

1. Cuando las horas de las comidas estén comprendidas dentro del horario de trabajo fijado por la Empresa, el personal tiene derecho al reembolso del gasto correspondiente, si no existiera restaurante de empleados, se les abonará el valor del de pasajeros, en el caso de personal de aeropuerto, o a un subsidio de 320 pesetas para el personal de Reservas, Billetes y Ventas que trabajen de forma continuada. A partir de 1 de enero de 1982, este valor será de 360 pesetas.

2. Desayuno: De cinco a siete.
Cena: De veintiuna a veintirés.
Snack: De una a tres.

3. En el caso del almuerzo, se especifica que tendrán derecho a su pago, los trabajadores que de forma continuada trabajen más de siete horas y media, y/o tengan la hora de salida después de las quince horas, o la hora de entrada antes de las catorce horas.

4. No se computarán como horas extraordinarias el tiempo de las comidas.

Art. 37. *Residencia.*

1. Los trabajadores de la Delegación de Canarias percibirán un plus de residencia equivalente a 4.000 pesetas.

2. Siempre que un trabajador sea desplazado a cualquier punto de España por un período superior a un mes y con intención de permanencia definitiva, percibirá hasta quedarse fijo en este punto o hasta que sea ascendido de categoría (por motivo del desplazamiento) 5.000 pesetas mensuales.

Art. 38. *Transportes.*

1. La Empresa reembolsará al personal del aeropuerto el gasto correspondiente al transporte público ciudad/aeropuerto/ciudad.

2. El uso de coche propio al servicio de la Empresa, con autorización previa de ésta, será abonado al personal por el valor correspondiente al 25 por 100 del precio de la gasolina extra por kilómetro.

3. La responsabilidad civil inherente a la utilización de coche propio en servicio es íntegramente asumida por el trabajador.

4. El caso de desplazamiento al servicio de la Empresa y con autorización de la misma, se abonará al trabajador el billete de tren en primera clase, siempre que la misma no lo transporte en avión.

5. Cuando por razones de servicio el personal del aeropuerto salga entre las veinticuatro y las seis horas, la Empresa pagará mediante comprobante, los gastos de aparcamiento o taxis.

Art. 39. *Pagas extraordinarias.*

1. La Empresa pagará, además de las doce mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

a) Una paga de Navidad.
b) Una paga en el mes de Julio.
c) Una paga en vacaciones.

2. El importe de cada una de las tres primeras pagas referidas en 1, será igual al sueldo del mes correspondiente, contando los idiomas y la antigüedad.
3. La paga de vacaciones será abonada en el mes en que el trabajador disfrute del período mínimo de doce días.

Art. 40. *Coste de vida.*

1. A partir del 1 de enero de 1981 y durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a aumentar la tabla salarial del anexo I dos veces al año, de acuerdo con el incremento del coste de vida, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, al final de los períodos siguientes:

a) Primer período, de 1 de enero al 30 de junio.
b) Segundo período, de 1 de julio al 31 de diciembre.

2. En ambos períodos el coste de vida incidirá sobre el salario existente el 1 de enero del mismo año.
3. Los aumentos salariales por aumento del coste de vida, serán distribuidos en su totalidad de forma porcentual.
4. En ausencia de valores oficiales, los trabajadores no podrán estar más de un mes sin cobrar el aumento por coste de vida, por lo que la Empresa adelantará aquel, basándose en los números oficiosos del INE, procediéndose posteriormente a las correcciones a que hubiera lugar.

Art. 41. *Dietas de viaje.*

1. Todo trabajador en viaje de servicio en España y Portugal, debidamente autorizado, tendrá derecho a recibir una dieta diaria para alimentación, habitación y transporte, según los valores previstos en el número 5.
2. Se entiende por viaje de servicio en España lo que implique traslado para local diferente a aquel donde el trabajdor ejerce habitualmente su actividad. No se considerará cambio de residencia el traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.
3. Las dietas de viaje surtirán efecto a partir de la hora local de llegada al destino y cesan a partir de la hora en que se inicia el regreso al punto de partida, según el siguiente horario:

— Desayuno: De siete a nueve horas.
— Comida: De doce a catorce horas.
— Cena: De diecinueve a veintiuna horas.

4. Las dietas para alimentación, arriba indicadas, no serán abonadas en los casos en que la comida respectiva haya sido tomada a bordo y aún en los casos en que éstas sean abonadas por la Empresa, complementariamente con el alojamiento.
5. Los valores de las dietas, serán los referidos en el Reglamento de la Casa Central sobre esta materia.
6. En principio el viaje dentro o fuera de España, no podrá realizarse en días libres o festivos, cuando tal ocurra, el empleado tendrá derecho a un día de compensación, que será disfrutado previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
7. Al asistir a un curso de la Empresa, fuera de España, en el caso que por tal motivo, su descanso semanal coincida con los días del curso, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo con las necesidades del servicio, a disfrutar estos días de descanso a su regreso al local de trabajo y desde que no los haya utilizado durante el período del referido curso.
8. Se considera como de descanso el día siguiente al último de un curso de la Empresa, aunque este día fuera de trabajo. Si su gozo no fuera posible en este mismo día, será gozado en otro previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.
9. El régimen de dietas de los Promotores de Ventas en traslados en España Continental, se regirá por las normas actualmente en vigor u otras que vengan a sustituir a éstas.

CAPITULO VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 42. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales anuales, pudiendo fraccionarlas más de tres veces, desde que una de las fracciones no sea inferior a doce días naturales y estén programadas de acuerdo con las necesidades del servicio.
2. La forma en que el personal disfrutará sus vacaciones será de rotación, sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre trabajadores y Empresa.
3. Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes en primer lugar los empleados de mayor categoría laboral y en igualdad de categoría los de mayor antigüedad en la Empresa. Esta prioridad en la elección entre los empleados se ejercerá el primer año y en los años sucesivos se planteará un sistema de rotación en cada departamento, incluido el Jefe, respetando esta rotación en sucesivos Convenios.
4. Al marcharse de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a cobrar por adelantado, no solo la paga de vacaciones, sino también todos los devengos que le correspondan durante ese mismo período.
5. Si durante el disfrute de las vacaciones sufriese el trabajador internamiento clínico o enfermedad, debidamente comprobados por la Seguridad Social, que le impidiese disfrutar de su descanso, lo notificará a la Empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes al acontecimiento de hecho, como máximo, con el fin de que no se computen los días de enfermedad como parte integrante de su licencia ordinaria. La Empresa deberá compensarlos cuando las necesidades del servicio lo permitan.
6. Las vacaciones tienen que disfrutarse hasta el 31 de diciembre, pudiendo, por necesidades del servicio, aplazarse este período hasta el 31 de marzo del año siguiente.
7. La Empresa proveerá al trabajador que se desplace en vacaciones, del volante de la Seguridad Social, para asistencia médica, desde que el mismo se solicite con ocho días de antelación.

Art. 43. *Licencias retribuidas.*

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días laborables por nacimiento de hijo o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad.
c) Cinco días naturales por muerte de cónyuge, padres o hijos.
d) Tres días naturales por muerte de abuelos, suegros y hermanos.
e) Un día por boda de hijos y hermanos.
f) Un día por traslado de domicilio habitual.
g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber enexcusable de carácter público y personal.

2. En los casos de las líneas b), c), d) y e), se dará al empleado el tiempo necesario para desplazamiento, no pudiendo exceder de dos días.
3. Serán también remuneradas las ausencias previa o posteriormente autorizadas por la Empresa, por escrito.
4. Cuando el cumplimiento del deber referido en la línea g), suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 45.
5. Los trabajadores que ostenten cargos sindicales, o cualquier otro de carácter sindical, electivo, gozarán de la licencia establecida por la Ley.

Art. 44. *Licencias sin sueldo.*

1. El personal podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Empresa.
2. El tiempo que dure esta situación no contará para efectos de aumento por años de servicio.

Art. 45. *Excedencia.*—Esta materia será regida por lo estipulado en la Ley.

Art. 46. *Servicio Militar.*

1. El personal, durante el tiempo normal del Servicio Militar, y en caso de movilización devengará la mitad del total de su sueldo, incluyendo idiomas y también la totalidad del plus de residencia más las pagas de Navidad y Julio.
2. Durante el período en que el trabajador permanezca en el servicio militar conservará el derecho al puesto que venía ocupando, hasta dos meses después de licenciado, considerándose el tiempo que haya permanecido en filas para efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 47. *Enfermedad.*

1. El personal que no pueda asistir al trabajo por enfermedad o lesión, deberá comunicarlo a la Empresa lo antes posible y siempre como máximo dentro de las veinticuatro horas.
2. Es responsabilidad de cada trabajador obtener y enviar al superior inmediato los certificados del médico de la Seguridad Social, de baja, dentro de las setenta y dos horas y de alta al reincorporarse al trabajo.
3. Durante los seis primeros meses de enfermedad o lesión, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social, desde que el empleado haya superado el período de prueba de dos meses y haya satisfecho las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

CAPITULO VII

Disciplina

Art. 48. *Concepto de infracción disciplinar.*—Constituye infracción disciplinar, la violación de uno o más deberes del trabajador, consignados en este Convenio y en las leyes de trabajo vigentes, por acto u omisión, procediendo bien con intención de infringir, bien con mera negligencia.

Art. 49. *Faltas, tramitación y sanciones.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, designadamente los referidos en el artículo y otros previstos por la Ley, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales.

2. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

3. En todo lo que no esté establecido en este Convenio, se seguirá la reglamentación laboral.

CAPITULO VIII

Uniformes

Art. 50. *Uniformes.*

1. La Empresa determinará el personal que deberá usar uniformes

2. El uniforme es propiedad de la Empresa y es obligación del trabajador cuidarlo y mantenerlo limpio.

3. El uniforme solamente deberá ser usado en servicio.

4. Los gastos de compra de material y confección correrán a cargo de la Empresa.

CAPITULO IX

Terminación del contrato de trabajo

Art. 51 *Término de contrato de trabajo.*

1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá notificarlo por escrito con la anticipación mínima de quince días.

2. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera exigírsele, se considera despedido por voluntad propia a todo trabajador que abandonase su puesto de trabajo en la Empresa y no se reincorporara al mismo en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la notificación en que se le requiriese para que se presentase al puesto de trabajo.

3. La Empresa puede despedir a los trabajadores por incurrir en algunas de las faltas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, siguiendo los trámites obligatorios.

4. La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas o entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado haya dejado de tomar parte de su personal.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 52. *Compensaciones y absorciones.*—Las mejoras acordadas en el presente Convenio se supeditarán a otras de cantidad superior que sean establecidas con carácter obligatorio por la autoridad competente o Convenio Colectivo de rango sucen constar que las mejoras establecidas en este Convenio no biese.

Art. 53. *No repercusión en los precios.*—Ambas partes hacen constar que las mejoras establecidas en este Conveniono suponen repercusión en los precios de la Empresa.

Art. 54. *Interpretación.*—Cualquier dificultad de interpretación de las normas del presente Convenio será solucionada entre las partes contratantes.

ANEXO I

Categoría profesional		Sueldo básico					
		Escalón					
		1		2		3	
Nivel	Designación	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
1	Botones	35.000	525.000	39.000	585.000	43.900	658.500
2	Ordenanzas, Auxiliares Administrativos y Telefonistas-Recepcionistas	44.000	660.000	50.400	756.000	53.400	801.000
3	Empleados Administrativos de 2.ª, ECE (Empleados Comerciales Especializados) de 2.ª y AT (Azafata de Tierra) de 2.ª	55.500	832.500	58.500	877.500	61.400	921.000
4	Empleados Administrativos de 1.ª, Secretarias, ECE (Empleados Comerciales Especializados) de 1.ª, Promotores de 2.ª, DTO (Despachantes de Tráfico y Operaciones) de 3.ª y AT (Azafata de Tierra) de 1.ª	64.300	964.500	68.700	1.030.500	74.500	1.117.500
5	Empleados Administrativos principales, Secretarias principales, ECE (Empleados Comerciales Especializados) principales, Promotores de 1.ª, DTO (Despachantes de Tráfico y Operaciones) de 2.ª y AT (Azafata de Tierra) principal	77.400	1.161.000	80.300	1.204.500	83.200	1.248.000
6	Empleados Técnicos Administrativos, Supervisores, Promotores principales y DTO (Despachantes de Tráfico y Operaciones) de 1.ª	87.600	1.314.000	93.400	1.401.000	97.800	1.467.000
7	Jefe de Agencia, DSM (Representante Regional de Ventas) de 2.ª, Supervisores de Promoción de Pasajes/Carga y Supervisores de TO (Tráfico y Operaciones)	100.000	1.500.000	107.000	1.605.000	112.400	1.686.000
8	DSM (Representante Regional de Ventas) de 1.ª y Jefe de Campo	121.100 mensual. 1.816.500 anuales					

ANEXO II

Condiciones básicas de progresión

	Area administrativa			Area comercial/operacional		
Niveles	Mérito	Tiempo permanencia mínimo	Vaga	Mérito	Tiempo permanencia mínimo	Vaga
1	Sí	Dos años	Sí	Sí	—	—
2	Sí	Dos años	Sí	Sí	—	—
3	Sí	Cuatro años	No	Sí	Dos años	Sí
4	Sí	Dos años	Sí	Sí	Cuatro años	No
5	Sí	Un año	Sí	Sí	Dos años	Sí
6	Sí	—	—	Sí	Dos años	Sí
7	Sí	—	—	Sí	No	Sí

NOTA: Pasaje de empleado comercial a promotor y viceversa en el nivel 4:

Cuatro años de Empresa.
Vacante.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18503 *RESOLUCION de 30 de mayo de 1981, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 424/78, promovido por «C. A. V. Limited», contra resolución de este Registro de 14 de octubre de 1976 y 25 de abril de 1978.*

En el recurso contencioso-administrativo número 424/78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «C. A. V. Limited», contra resolución de este Registro de 14 de octubre de 1976 y 25 de abril de 1978, se ha dictado con fecha 3 de diciembre de 1980, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de "C. A. V. Limited", contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de catorce de octubre de mil novecientos setenta y seis y veinticinco de abril de mil novecientos setenta y ocho, denegatorio, el último, de la reposición formulada contra el primero, por ser ambos actos disconformes a derecho, y, en su consecuencia, los anulamos, y declaramos que el citado Organismo proceda a conceder en favor del recurrente la marca número quinientos cincuenta y ocho mil doscientas "C.a.v", para los productos que se reivindican de la clase séptima del Nomenclátor. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S. muchos años.
Madrid, 30 de mayo de 1981.—El Director general, Juan Fernández de Ybarra Moreno.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiead Industrial.

18504 *RESOLUCION de 30 de mayo de 1981, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 628/78, promovido por «Don Félix Postigo Herranz, S. A.», contra resolución de este Registro de 10 de febrero de 1977.*

En el recurso contencioso-administrativo número 628/78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Don Félix Postigo Herranz, S. A.», contra resolución de este Registro de 10 de febrero de 1977, se ha dictado con fecha 18 de diciembre de 1980 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando el recurso interpuesto por la representación procesal de la Entidad "Félix Postigo Herranz, Sociedad Anónima", contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de diez de febrero de mil novecientos setenta y siete, que denegó la inscripción de la marca gráfica número setecientos catorce mil ochenta y tres y contra el de quince de junio de mil novecientos setenta y ocho que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra el anterior, debemos anular y anulamos dichos actos por no ser conformes a derecho, condenando a la Administración a realizar la inscripción solicitada; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S. muchos años.
Madrid, 30 de mayo de 1981.—El Director general, Juan Fernández de Ybarra Moreno.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

18505 *RESOLUCION de 30 de mayo de 1981, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento en la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 402-78, promovido por «Laboratorios Liade, S. A.», contra resolución de este Registro de 24 de enero de 1977.*

En el recurso contencioso-administrativo número 402-78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por Laboratorios Liade, S. A.», contra resolución de este Registro de 24 de enero de 1977, se ha dictado con fecha 2 de noviembre de 1980 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Puche, en nombre y representación de "Laboratorios Liade, S. A." contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial del Ministerio de Industria de veinticuatro de enero de mil novecientos setenta y siete, por la que se denegó la marca número seiscientos ochenta y tres mil ochocientos setenta y tres denominada "Cromoyodo", así como contra la desestimación tácita del recurso de reposición interpuesto contra la previa y resuelto extemporáneamente en sentido denegatorio por dicho registro, debemos revocar y revocamos dichas resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial concediendo definitivamente al recurrente "Laboratorios Liade, S. A.", la marca "Cromoyodo" número seiscientos ochenta y tres mil ochocientos setenta y tres solicitada sin hacer expresa condena en costas.»