

En el caso de que al aplicar el porcentaje no diese número entero para cada una de las tres modalidades, las plazas que implicaran estos decimales, se asignarán por el mismo orden respectivamente, en que se encuentren las tres modalidades de ascensos.

Estos ascensos se harán sin designación de departamento, por ello la asignación de categoría no implicará cambio de puesto de trabajo ni de función.

Art. 27. *Tribunal calificador*.—El Tribunal calificador para los ejercicios, tanto de Of. 1.º como de Of. 2.º, estará constituido por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa.

Art. 28. *Formación*.—La Empresa se compromete a dar cursos de formación y a facilitar el material necesario a todo el personal que concurre a través de examen, a las convocatorias de las plazas de Of. 1.º y Of. 2.º.

Al margen del compromiso anterior, la Empresa destinará a formación hasta 1.500.000 pesetas anuales para la formación específica en temas relacionados con la actividad de la misma. A este tipo de formación tendrán derecho todos los empleados de la Empresa, decidiendo la Comisión Mixta que se cree al efecto, sobre la procedencia o improcedencia de tal ayuda, así como la cuantía máxima.

El límite máximo a conceder por ayuda de formación, será del 75 por 100 del curso con un tope de 100.000 pesetas.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 29. *Faltas de puntualidad*.—Cuando se produzcan dentro de un mes, bien de forma continua o discontinua, tres retrasos superiores a quince minutos, se amonestará verbalmente.

Cuando el número de retrasos sea superior a cuatro, se amonestará por escrito con motivo del quinto retraso.

Cuando se supere los ocho retrasos, podrá considerarse falta muy grave, siempre y cuando se le haya amonestado verbalmente y por escrito al producirse los tres o cinco retrasos respectivamente.

Cada retraso superior a media hora, se considerará como dos retrasos entre quince minutos y media hora.

Art. 30. *Traslados y desplazamientos*.—El traslado de población del personal se efectuará siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. Los desplazamientos, sea cual sea su carácter y el personal en ello implicado, no puede ser superior a seis meses continuados.

El personal de Inspección se regirá por la legislación vigente.

Art. 31. *Comité Intercentros*.—Los Comités de Empresa y Delegados del personal de los diversos centros de trabajo, podrán crear un Comité Intercentros compuesto, como máximo, por 12 miembros. Este Comité Intercentros, tendrá derecho a dos reuniones de un día de duración, llamadas ordinarias, en el período comprendido entre la denuncia del presente Convenio y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año de un día de duración.

La Empresa cubrirá el 100 por 100 de los gastos originados en los desplazamientos como consecuencia de las negociaciones oficiales de los Convenios Colectivos, además de las reuniones a que se hace referencia en el párrafo anterior.

DISPOSICIONES FINALES

Quedan derogados los artículos 6, 7, 8, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 43, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 104 y 105 del Reglamento de Régimen Interior. Calendario para los centros de Informática (Azcona), Barcelona,

Sevilla y Valencia

Días a trabajar

Meses	Informática	Barcelona	Sevilla	Valencia
Enero ... ..	20	23	23	21
Febrero ... ..	21	24	23	24
Marzo ... ..	23	23	22	24
Abril ... ..	21	20	20	19
Mayo ... ..	22	20	21	21
Junio ... ..	18	21	20	20
Julio ... ..	22	22	22	22
Agosto ... ..	22	22	22	22
Septiembre ... ..	22	21	22	22
Octubre ... ..	22	20	21	20
Noviembre ... ..	22	21	21	21
Diciembre ... ..	24	22	22	23
Total ... ..	259	259	259	259
Días de vacaciones ... ..	22	22	22	22
Días efectivos de trabajo.	237	237	237	237

— Horas por día: Siete horas treinta minutos.

— Total horas de trabajo para todos los centros: Mil setecientas setenta y ocho horas.

33377

RESOLUCION de 15 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima» (CIGARCANARIA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarros de Canarias, S. A.» (CIGARCANARIA), de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 5 de noviembre de 1982, suscrito por representantes de la Empresa, por parte patronal y por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, el 5 de octubre próximo pasado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMACO).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima» (CIGARCANARIA).

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CIGARROS DE CANARIAS, S. A.» (CIGARCANARIA)

Artículo 1.º *Ámbito personal, funcional y territorial del Convenio*.—El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «Cigarcánaria, S. A.», con la excepción del personal de alta dirección, a todas las actividades de la Empresa y en todos los centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Art. 2.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1982, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Con una antelación mínima de treinta días naturales antes de su vencimiento, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico que experimentarán la variación que señale el índice nacional de precios al consumo (IPC) determinado por los Organismos oficiales correspondientes.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, todas las cláusulas del Convenio de contenido directamente económico y salarial se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1982.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad*.—Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes, en tal caso, a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, a las cláusulas con él relacionadas.

Art. 4.º *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas*. Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continuará en vigor la reglamentación, Convenios provinciales o de Empresa, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se exprese como derogado. En tal sentido continúan con plena vigencia los acuerdos suscritos por las Empresas (como tales o en su condición de representación de promotora de la Empresa mixta) y los trabajadores, de 29 de enero de 1979, 20 de julio de 1979, de 10 de enero de 1980 y toda aquella contenida en comunicados conjuntos de promotora, Comisión negociadora de los trabajadores; salvo en lo explícitamente modificado en el presente Convenio y condición a condición.

Art. 5.º *Revisión salarial*.—Se acuerda para 1982 que la masa salarial teórica de «Cigarcánaria, S. A.», experimentará, respecto de la de 31 de diciembre de 1981, un incremento del 12,5 por 100 en su conjunto, cuya distribución entre los trabajadores es la que resulta de los artículos siguientes. Esta revisión salarial del 12,5 por 100 es la única y definitiva a aplicar en la Empresa durante 1982, sin que dicho porcentaje pueda resultar, por tanto, alterado por la evolución durante el ejercicio del índice de precios al consumo ni por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Unificación de las tablas salariales*.—Se establece una tabla salarial única de aplicación a toda la plantilla de «Cigarcánaria, S. A.», cuyos conceptos aparecen detallados en el anexo número 1.

Art. 7.º *Salario base.*—La retribución básica del trabajo en «Cigarcanaria, S. A.», viene determinada por el salario base del trabajador, que en la tabla salarial de 1982 (anexo número 1) incluye los conceptos de salario base y gratificación por categorías que aparecían en la tabla salarial de 1981.

Aunque dicho salario base se expresa en una cantidad anual bruta, se entiende de devengo diario (es decir, es el resultado de dividir dicho monto anual por la suma de los días naturales de un año corriente —trescientos sesenta y cinco días—, más treinta por cada una de las pagas extraordinarias establecidas en la Empresa) para el personal de producción; siendo de devengo mensual para los técnicos, administrativos y subalternos, con lo que el sueldo acreditado para los mismos es el resultado de dividir su salario base anual por el número de pagas ordinarias, más extraordinarias, que esté establecido.

Art. 8.º *Premios de antigüedad.*—Se acuerda establecer los premios de antigüedad en base a un sistema de trienios por el cual los trabajadores de «Cigarcanaria, S. A.», percibirán una cantidad alzada teórica por cada uno de ellos, cuyo importe unitario para 1982 se detalla en el anexo número 2.

Los trienios se devengan desde el día primero de la mensualidad en que el trabajador cumpla su periodo trienal de permanencia en la Empresa o de antigüedad reconocida.

La cantidad que cada trabajador tiene acreditada por antigüedad se incrementa en el porcentaje del 11,5 por 100. En ningún caso el trabajador percibirá por premio de antigüedad una cantidad inferior a la que tiene acreditada al 31 de diciembre de 1981, más el porcentaje de incremento. Cuando por el vencimiento de trienios sucesivos el importe de los mismos supere la cantidad acreditada, la cantidad a cobrar será la que corresponda al valor de los trienios.

No obstante este acuerdo de establecimiento del sistema de trienios en este Convenio, el mismo no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 1983, dejándose de devengar bienios a partir de esta fecha, por lo que durante 1982 continuarán en vigor los bienios al valor del 31 de diciembre de 1981, incrementados exclusivamente en el porcentaje correspondiente, sin guardar relación con el salario base establecido para 1982.

Dicho valor teórico de los trienios se incrementará en el porcentaje que se pacte en el Convenio de 1983.

Las tablas, en lo referente al sistema de antigüedades, a implantarse a partir del 1 de enero de 1983, tendrá un carácter experimental durante un semestre. Transcurrido dicho periodo de experimentación, las partes negociarán su modificación o prórroga. En caso de no llegarse a un acuerdo, en el contexto de los incrementos y condiciones que se pacten para el Convenio de 1983 se volverían a aplicar las tablas, conceptos salariales y extrasalariales vigentes al 31 de diciembre de 1981.

En ningún caso esta cláusula y acuerdo provisional podrá suponer pérdida de derechos adquiridos.

Art. 9.º *Complementos por cantidad o calidad de trabajo.*—Mantendrán una parte de su retribución vinculada a resultados, los pureros manuales (encapadores manuales) y despallilladores manuales.

Las bases de cálculo de dichos complementos serán las de 1981, incrementadas en el porcentaje del 9,5 por 100, sin que, por consiguiente, dichas bases de cálculo guarden relación con el salario base establecido en el presente Convenio.

Art. 10. *Ayuda de estudios.*—El fondo de ayuda de estudios en «Cigarcanaria, S. A.», se amplía en una cantidad alzada de 1.000.000 de pesetas.

Se incluyen entre los beneficiarios a los hijos u otros menores a cargo del trabajador, de edad inferior a cuatro años (maternales), respecto de los que se acredite su asistencia a jardín de infancia.

Por otra parte, el número de «puntos» atribuido a maternales, Preescolar y primera etapa de Enseñanza General Básica se iguala a razón de ocho puntos.

Art. 11. *Fondo de anticipos y seguro de vida.*—Se incrementan en un 12,5 por 100 la dotación del fondo de anticipos y el importe de las indemnizaciones del seguro de vida de «Cigarcanaria, S. A.».

Art. 12. *Atenciones médico-sanitarias.*—Se establece un fondo de medio millón de pesetas anuales, para atender los casos de especial necesidad entre los trabajadores de la Empresa y los familiares a su cargo, respecto a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social.

El fondo se administrará de igual forma que el de anticipos reintegrables y atenderá prioritariamente necesidades derivadas de atenciones psiquiátricas, de medicina preventiva y otras aún no amparadas por la Seguridad Social, destinándose subsidiariamente a supuestos excepcionales, como atención en Centros privados de contingencias en principio cubiertas por la Seguridad Social, a subvenir los costes de prótesis, etc.

El fondo adjudicará ayudas, sin sufragar en ningún caso más del 75 por 100 del coste que se acredite.

Art. 13. *Jubilación.*—Todos los trabajadores de «Cigarcanaria, S. A.», que reúnan los requisitos legales para ello, podrán optar por su jubilación voluntaria al cumplir los sesenta años de edad, completando la Empresa la percepción de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real disfrutado por el trabajador en el momento de hacerse efectivo tal evento. Es decir, el complemento de pensión a cargo de la Empresa disminuirá en las mismas cuantías y momentos en que se incrementen las percepciones de la Seguridad Social, hasta desaparecer, en su caso.

A los efectos de cumplimentar el acuerdo vigente sobre bajas a cubrir por el personal eventual, conforme a los acuerdos de 1979, las producidas por lo previsto en este artículo, serán cubiertas en el momento en que por las normas legales o condiciones vigentes de Convenios anteriores correspondiese tal jubilación. En dicho momento, tales bajas se cubrirán por dicho personal eventual en expectativa de ocupación de plaza fija de plantilla, congelándose dichos puestos hasta ese momento y sin que quepa cualquier fórmula de amortización o desaparición de las mismas.

Art. 14. *Ingresos.*—En los procesos de selección de personal del exterior, en el desarrollo de las pruebas de aptitud participará un representante, trabajador de la Empresa elegido por el Comité Intercentros, el Comité del centro de trabajo o, en su caso, de los delegados de personal, según el ámbito de la convocatoria.

Dicho representante formará parte del Tribunal calificador que se constituya a estos efectos, con idénticas atribuciones que los designados por la Empresa, y su categoría laboral será, al menos, igual que la del puesto origen de la convocatoria. Si no existen otros trabajadores de igual o superior categoría, la representación la ostentará uno de los representantes del personal.

El citado Tribunal remitirá los resultados obtenidos en cada caso a la Dirección del centro o de la Empresa, a los efectos procedentes.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los familiares en primer grado de los trabajadores ya en plantilla.

Art. 15. *Promoción.*—En los procesos de promoción convocados por la Empresa, con excepción de aquellos puestos de trabajo de Jefes de Departamentos, Fabricación y Contabilidad, participará un representante del personal en las mismas condiciones establecidas para los ingresos.

Art. 16. *Excedencias.*—Además de los supuestos ya contemplados en la normativa en vigor, el trabajador que lleve en activo más de un año en la Empresa y que no pudiera seguir desempeñando su trabajo por causa de pérdida temporal del permiso de conducir, que no derive de conducción imprudente acreditada en sentencia firme, pasará a situación de excedencia, con una póliza del correspondiente seguro, que le garantice un mínimo de 30.000 pesetas al mes, con reserva del puesto de trabajo. En tales casos, y para evitar la excedencia, la Empresa podrá darle opción para desempeñar, mientras dure la suspensión del permiso, otro puesto de trabajo.

Art. 17. *Licencias.*—Se unifica para todos los trabajadores de la Empresa en tres días naturales la licencia correspondiente a los casos de nacimientos de hijo, de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los demás supuestos de licencias retribuidas se mantienen en su duración vigente.

Art. 18. *Permiso para gestión sindical.*—Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores de la Empresa, «Cigarcanaria, Sociedad Anónima», seguirá concediendo permisos retribuidos por la asistencia de los mismos a las asambleas y congresos básicos, tanto del Sindicato a que pertenezcan como del sector a dichos representantes.

Por otra parte se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros de un Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 19. *Procedimiento sancionador.*—Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción deberán ser comunicadas al trabajador afectado y a los representantes laborales del centro en el plazo de setenta y dos horas laborales desde que la Empresa haya tenido conocimiento de la falta.

Las faltas muy graves darán origen en todo caso a la tramitación de expediente contradictorio para su sanción. En dichos expedientes se establece el plazo de setenta y dos horas laborales para la comunicación de la falta, el de cuarenta y ocho horas igualmente laborales para formular descargo y el de quince días laborales para la finalización del expediente. Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité o Delegado de Personal del centro, que en su caso deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo.

Art. 20. *Liquidación en caso de despido.*—En los casos de despido la Empresa abonará al trabajador, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo finiquito, hasta el 85 por 100 de su liquidación de haberes devengados de inmediato.

Art. 21. *Cuotas sindicales.*—Los trabajadores pueden solicitar que les sea descontada en la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria en la que la Empresa habrá de acreditarla mientras no reciba aviso en contrario. La Empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Art. 22. *Comisión Paritaria.*—Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria formada por seis Vocales, tres por cada parte, que serán elegidos por las mismas en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio, de lo que se cursará la oportuna notificación, tanto a la otra parte como a la autoridad laboral.

Y para que conste, suscriben el presente Convenio Colectivo, por triplicado ejemplar y a un solo efecto, signado cada una de sus páginas y de sus dos anexos; por parte de la Empresa, don José Valentín López Alonso, y por parte del Comité Intercentros, su Secretario, don Carlos Luis Orán Guanche; lo que efectúen en el lugar y fecha al principio consignados.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial unificada año 1992

Categorías y grupo	Salario base anual	Plus salarial
<b>Producción</b>		
Encargado general ... ..	1.295.580	89.866
Jefe de mecánicos ... ..	904.131	89.866
Jefe de Máquinas ... ..	773.804	89.866
Encargado de Sección ... ..	679.868	89.866
Maquinista de 1.ª ... ..	588.283	89.866
Maquinista de 2.ª ... ..	584.036	89.866
Oficial de 1.ª y Ayudante Encargado ... ..	553.474	89.866
Mojadores ... ..	542.479	89.866
Oficial de 1.ª Rezagador ... ..	553.812	89.866
Rezagadores, Oficial de 2.ª de producción, Ayudante de Máquinas, Alimentador de Capa, Auxiliar de Máquina, Auxiliar de Fabricación, mujer de limpieza, Ascensoristas, Abridores de Capa, Chófer Repartidor, Alimentador Capa y Capote, Despalillador, Habilitadora, Anilladora y Peón ... ..	513.195	89.866
Oficial de 1.ª oficios generales, Conductores, Porteros, Almaceneros y Listeros. Vigilantes ... ..	587.944	89.866
Oficial de 1.ª Purero y Oficial de 2.ª Purero ... ..	582.978	89.866
Oficial de 1.ª Purero y Oficial de 2.ª Purero ... ..	513.195	89.866
<b>Técnicos, Administrativos y Subalternos</b>		
Director Técnico ... ..	1.562.089	89.866
Jefe de Departamento ... ..	1.134.539	89.866
Delegado comercial ... ..	1.088.563	89.866
Médico ... ..	867.584	89.866
Abogado ... ..	488.762	89.866
ATS ... ..	785.519	89.866
Jefe de 1.ª Administrativo ... ..	748.477	89.866
Jefe de 2.ª Administrativo ... ..	741.323	89.866
Programador ... ..	890.224	89.866
Operador y Oficial 1.ª Administrativo ... ..	733.835	89.866
Oficial de 2.ª Administrativo ... ..	610.755	89.866
Auxiliar administrativo ... ..	530.361	89.866
Telefonista y Ordenanza ... ..	530.361	89.866

Resto de conceptos

El plus cultural se incrementa en el 11 por 100 sobre su valor al 31 de diciembre de 1981.

El resto de los conceptos mantienen su valor al 31 de diciembre de 1981 o se incrementarán conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO NUMERO 2

	Valor trienios
<b>Tabla de personal de producción</b>	
1. Mojadores, Rezagadores, Oficiales 2.ª producción, Ayudantes Máquinas, Alimentador de Capa y Capote, Auxiliar de Máquinas, Auxiliar de fabricación, mujer de limpieza, Ascensorista, Abridora de Capa, Chófer Repartidor, Despalillador, Habilitadora, Anilladora y Peón ... ..	27.875
2. Oficial 1.ª Purero, Oficial 2.ª Purero y Liador ... ..	27.875
3. Maquinista 2.ª, Listero, Ayudante Encargado y Oficial 1.ª Rezagador ... ..	27.875
4. Maquinista 1.ª Conductor, Oficial 1.ª oficios generales, Portero, Vigilante y Almacenero ... ..	31.220
5. Jefe de Máquinas y Encargado Sección ... ..	33.450
6. Encargado general y Jefe mecánicos ... ..	35.080
NOTA: La categoría Listeros va encuadrada en el grupo 4.	
<b>Tabla de Técnicos, Administrativos y Subalternos</b>	
1. Auxiliar administrativo, Telefonista y Ordenanza ... ..	27.875
2. Secretaria y Oficial 2.ª ... ..	33.540
3. Oficial 1.ª, ATS y Operador ... ..	39.025
4. Delegado comercial, Jefe de 1.ª Administrativo, Médico, Abogado, Programador y Jefe 2.ª administrativo ... ..	44.600
5. Director Técnico y Jefe de Departamento ... ..	49.060

33378

RESOLUCION de 16 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Agromán, Empresa Constructora, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 18 de junio de 1982 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 41.948, promovido por «Agromán, Empresa Constructora, S. A.», sobre multa por infracción de los artículos 187 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica y la Ordenanza de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Sociedad "Agromán, Empresa Constructora, Sociedad Anónima", contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de veintiuno de noviembre de mil novecientos setenta y nueve, así como frente a la también resolución del Ministerio de Trabajo de veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta, esta última inadmitiendo el recurso de alzada contra la primera formulado, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Desestimar y desestimamos tal recurso contencioso-administrativo por ser las resoluciones recurridas ajustadas a derecho en su aspecto sustantivo, en cuanto a las activaciones impugnatorias alegadas.

Absolver y absolvemos a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas.

Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 16 de noviembre de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

33379

RESOLUCION de 29 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tejas y Ladrillos».

Visto el escrito presentado ante esta Dirección General de Trabajo por los representantes de la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores, por la representación de la Asociación Nacional de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT), al que se acompaña acta de la Comisión Mixta Paritaria de interpretación del Convenio Estatal de «Tejas y Ladrillos», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de febrero de 1982, sobre revisión salarial de dicho Convenio y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Incorporar la presente revisión al expediente del Convenio Colectivo de «Tejas y Ladrillos» y ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronero.

Acta de la Comisión Mixta Paritaria de interpretación del Convenio Estatal para la actividad de la Industria de Tejas y Ladrillos, celebrada el día 21 de octubre de 1982

En Madrid, siendo a las diez horas del día 21 de octubre de 1982, se reunieron en la Sala de Juntas de HISPALYT, glorieta Ruiz Giménez, 3, 4.º, los componentes de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Estatal para la actividad de la Industria de Tejas y Ladrillos, compuesta por los representantes de las Centrales Sindicales UGT y Comisiones Obreras y de los Empresarios, respectivamente.

Por parte de UGT asistieron: Don Manuel Arribas Benítez y don Pablo Martínez del Álamo.

Por parte de CC.OO.: Don Rubén Cruz Oriba. Por los empresarios: Don Pedro Fariña Hermida, don Francisco Bas Delgado y don Luis Abella Poblet.

En aplicación del artículo 20 del Convenio Estatal para 1982, acuerdan lo siguiente:

Practicar la revisión salarial establecida en el artículo determinado de la forma siguiente:

Se fija un aumento lineal para todas las categorías de pesetas 16.000, en base a las medias salariales del país.

Estas 16.000 pesetas divididas entre 14 pagas anuales dan un incremento mensual de 1.143 pesetas.