

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 18 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

26817 RESOLUCION de 30 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XI Convenio Colectivo de la Empresa «SEIRT».

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «SEIRT», que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1989, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General, acuerda:

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

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

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

UNDECIMO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES DE REDES TELEFONICAS, S. A.» (SEIRT)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1º.- **Ámbito de aplicación.**

1.1.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de todos los centros de trabajo de la Empresa SEIRT, S.A. en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Convenio y, en su defecto, por la Orden de 18 de Mayo de 1.973 (B.O.E. 30.5.73), la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás normas legales de aplicación.

1.2.- Quedan expresamente excluidos de este Convenio el personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado que, a propuesta de aquella, acepte voluntariamente por escrito su exclusión del Convenio. La Empresa informará puntualmente al Comité Intercentros de las altas y bajas del personal excluido.

Art. 2º.- **Vigencia.** El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1.989.

Art. 3º.- **Duración y prórroga.** La duración de este Convenio Colectivo será hasta 31.12.90, y se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de un año hasta que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie en debida forma dentro de los tres últimos meses del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso; igualmente se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor de un nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán al 1 de Enero de cada año.

Art. 4º.- **Incrementos salariales para 1.989 y 1.990.**

4.1.- Durante la vigencia de este Convenio se garantizan los siguientes incrementos salariales:

- 1.989: Se incrementará el 7 % sobre tablas salariales según consta en Anexo I.

4.2.- **Revisión.** En el caso de que el IPC establecido por el INE - registrara al 31 de Diciembre de 1.989 un incremento superior al 5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el caso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.990, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990, y se hará efectivo en una sola paga en el primer trimestre de 1.990.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporción, en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que aquel se mantenga idéntico al conjunto de los 12 meses.

4.3.- 1.990: Se garantiza un incremento mínimo en tablas salariales del IPC real de 1990 mas 1'5 puntos

Con efectos 1.1.90 se abonarán a cuenta los importes que -- por cada concepto retributivo resulten de aplicar a los mismos, una vez ajustadas según el punto anterior, la siguiente fórmula:

$$\text{IPC real 1.989} + 0,5 \text{ puntos}$$

Una vez conocido el IPC de 1.990 se procederá, en su caso, a ajustar los importes de todos los conceptos de manera que se haga efectiva la garantía contenida en el punto 4.3. para 1.990 y se abonarán a los trabajadores las diferencias que resulten a su favor, en su caso.

4.4.- Los incrementos pactados se aplicarán 50 % proporcional y 50 % lineal sobre tablas.

Art. 5º.- **Indivisibilidad del Convenio.** Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes.

Art. 6º.- **Comisión Paritaria. Arbitraje.** Cuantas dudas y discrepancias puedan surgir sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta de Seguimiento y Control que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por el C.I.I., y otros cuatro nombrados por la Dirección de la Empresa.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado de común acuerdo por las partes, cuya resolución pondrá fin a las cuestiones planteadas.

En caso de no haber acuerdo en la designación del árbitro, cada parte nombrará uno, y ambos designarán al árbitro que resolverá las discrepancias planteadas.

El procedimiento de arbitraje se ajustará a lo previsto en el Art. 13 del Título II del Acuerdo Económico y Social.

Art. 7º.- **Compensación y Absorción.** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPITULO II

Organización del Trabajo, Ingresos, Periodos de Prueba,

Clasificación Personal y Ceses

Art. 8º.- Organización del trabajo. La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa y se regirá por el presente Convenio y por las disposiciones legales vigentes.

Los trabajos a turnos y fuera de jornada se informarán a los Comités Locales y se publicarán en los tableros de anuncios. Dicha información y publicidad se realizará con una antelación de un mes, salvo que no sean conocidos con dicha antelación, en cuyo caso se realizarán tan pronto sean conocidos. Los Jefes de Grupo tendrán que contrastar dicha información con los Comités Locales.

En los trabajos de empalme urbano que se realicen a turnos se cumplirá lo previsto en el párrafo anterior.

Los turnos serán rotativos semanalmente, salvo acuerdo de los interesados.

Art. 9º.- Ingresos y vacantes a cubrir. Con excepción de los puestos de mando (excluidos Capataces) que son de libre designación por parte de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se efectuará por la categoría inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no puedan ser cubiertas por el personal de la plantilla, que lo hará en la categoría que le correspondiera, y siguiendo este orden de preferencia siempre que acrediten la capacidad exigida por la Empresa para el puesto ajustándose al P.P.A.

- a) Personal eventual e interino.
- b) Viuda, hermanos e hijos de trabajadores.
- c) Personal de nuevo ingreso.

Sin perjuicio de los anteriores criterios, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones por desempleo o jóvenes en busca del primer empleo.

Art. 10º.- Período de prueba. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Peones, especialistas y subalternos.	15 días
- Profesionales de oficio y Administrativos.	30 días
- Técnicos no titulados.	60 días
- Técnicos titulados.	120 días

Art. 11º.- Contrato de trabajo. El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose al C.I. de Empresa una fotocopia del mismo, salvo oposición expresa del trabajador.

Los tipos de contrato, que deberán especificarse en el documento contractual, son los siguientes:

- a) Personal con puesto fijo y estable en oficinas, almacenes, fabricación y destinos similares en la Empresa.
- b) Personal con puesto variable en los diferentes puntos del territorio nacional donde se lleven a cabo los distintos trabajos de la Empresa.
- c) Personal eventual, en cualesquiera de las modalidades legalmente permitidas (en prácticas para la formación, a tiempo parcial, para la realización de obra o servicio determinado, temporal, eventual o interino).

Art. 12º.- Residencias fijas de trabajo. Las plazas de residencia que, con objeto de mejorar las condiciones de estabilidad ofrezca la Empresa, se cubrirán por concurso. Las adjudicaciones, características y condiciones de dichas plazas se regirán por un reglamento específico dirigido a tal fin.

Art. 13º.- Clasificación profesional. El personal estará clasificado conforme al trabajo concreto que efectúa en la Empresa, en los grupos y categorías que se especifican en las tablas anexas al presente Convenio.

La Empresa no estará obligada a cubrir todas las especialidades mientras los servicios no lo requieran y podrá ampliarlas en los casos que se estimen necesarios, informado previamente al C.I. de Empresa con una antelación de dos meses como mínimo.

Art. 14º.- Trabajos de categoría superior. Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de ese tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiera, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo en esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo y permisos, en cuyo caso la sustitución corresponderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 15º.- Excedencia especial. Además de las excedencias voluntarias o forzosas reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa concederá en el plazo máximo de dos meses a contar de la solicitud a todos los trabajadores de plantilla que lo soliciten y acrediten motivos fundados de orden familiar o estudios una excedencia especial por tiempo no superior a un año, al término de la cual el trabajador se reincorporará a la Empresa con su misma especialidad y categoría profesional.

La Empresa podrá denegar, sin embargo, dicha excedencia en los siguientes casos:

- 1º.- Cuando el trabajador hubiere disfrutado de la excedencia en los tres años anteriores a la solicitud.
- 2º.- Cuando el trabajador se fuere a colocar en otra empresa que sea competencia directa de SEIRT.
- 3º.- Cuando las excedencias disfrutadas simultáneamente sean superiores al 3 por 100 de la plantilla fija de la Empresa.

Art. 16º.- Ceses. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de 15 días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo, o 30 días si se trata de jefe administrativo o técnico.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o de pago de la liquidación se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la derogada Ordenanza Laboral.

Una copia del documento en el que el trabajador declare terminada la relación laboral con la Empresa deberá ser entregada al Secretario del C.I. de Empresa en el plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de la firma del mismo.

Cualquier trabajador, al dar por finalizada su relación laboral con la Empresa, podrá exigir un certificado de trabajo.

CAPITULO III

Condiciones Económicas

Art. 17.- Conceptos Generales. Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que hayan venido rigiendo con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

Art. 18.- Conceptos remunerativos. Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

18.1.- Salario Base.

18.2.- Complementos.

18.2.1.- Personales:

- Plus de antigüedad.
- Plus de Convenio.

18.2.2.- De puesto de trabajo:

- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de conducción.

18.2.3.- De cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

18.2.4.- De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificación extraordinaria de Marzo.
- Gratificación extraordinaria de Julio.
- Gratificación extraordinaria de Septiembre.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 19.- Salario Base. Es la parte de retribución del trabajo fijada por unidad de tiempo y su cuantía es la que figura en el anexo de este Convenio.

Art. 20.- Plus de antigüedad. Para premiar la antigüedad en la Empresa se establece el siguiente baremo, calculado sobre el salario base y computándose todos los periodos a continuación indicados desde la fecha de ingreso:

	PORCENTAJE
1º.- A los 3 años.	2,5
2º.- A los 5 años.	5,-
3º.- A los 8 años.	7,5
4º.- A los 10 años.	10,-
5º.- A los 13 años.	12,5
6º.- A los 15 años.	15,-

Estos porcentajes no serán acumulativos, sustituyendo los mayores a los menores. La forma de aplicación será la establecida en el artículo 76 de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Art. 21.- Plus de Convenio. Es la parte de retribución que se abona al trabajador por realizar su trabajo normal y cuya cuantía figura en las tablas anexas a este Convenio.

Art. 22.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Los trabajadores que hayan realizado trabajos considerados como técnicos, penosos o peligrosos disfrutarán de una bonificación diaria del 25 por 100 -- del salario base más plus convenio, independientemente de la categoría que ostente.

Art. 23.- Plus de Jefe de Equipo. El plus de Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 del salario base.

Los Jefes de Equipo se nombrarán dentro de cada Grupo, recayendo el nombramiento en el trabajador que, dentro de cada especialidad, ostente mayor categoría y antigüedad en ésta. Cualquier excepción a esta norma deberá ser justificada por el Jefe de Grupo.

Los Jefes de Equipo ejercerán sus funciones con carácter de provisionalidad y no consolidarán el plus. Los Jefes de Equipo que con anterioridad a la vigencia de este Convenio hubieran consolidado el plus seguirán percibiendo dicho plus en el 20 por 100 del salario base más plus Convenio, durante la vigencia de este Convenio.

Lo convenido en este artículo sustituye a lo dispuesto en el artículo 79 de la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 24.- Plus de nocturnidad. Todos los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán una remuneración del 25 por 100 del salario base más plus convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera -- más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Art. 25.- Horas extras. Es deseo de la Empresa y de los trabajadores que el trabajo se realice con eficiencia dentro de la jornada normal. -- Los trabajadores desarrollarán su máxima capacidad y conocimiento profesional para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

En ningún caso las horas extras por trabajador excederán de 80 -- anuales.

Como excepción al apartado anterior se consideran horas extras estructurales, que en ningún caso serán obligatorias, las de:

- Conductores.
- Mecánicos.
- Horas extras de viaje de trabajo.

Únicamente será obligatorio realizar trabajos en horas extraordinarias en casos de fuerza mayor, entendiendo por tales casos aquellos imprevisibles que puedan afectar al funcionamiento del servicio o puedan causar daños materiales.

El valor único de la hora extra normal se obtendrá aplicando el -- 175 por 100 (y en las previstas en el párrafo anterior el 250 por 100) al resultado de dividir por el número de horas mensuales de trabajo la suma de los importes, correspondientes al mismo periodo, devengados por:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus de antigüedad.
- Plus de Jefe de Equipo.

Este cálculo se hará sobre la base de meses de treinta días.

Art. 26.- Gratificación extraordinaria de Julio y Navidad. La Empresa, con fecha 15 de Julio y 15 de Diciembre, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus de antigüedad, más plus de Convenio, más plus de Jefe de Equipo, cada una de ellas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo de alta en la Empresa, prorrateándose cada una de ellas por meses--- tres naturales del año en que se abonan.

Art. 27º.- Gratificaciones extraordinarias de Marzo y Septiembre. Coincidiendo con las nóminas de los meses de Marzo y Septiembre, la Empresa abonará a todos los trabajadores fijos de plantilla las siguientes cantidades en concepto de gratificación extraordinaria:

- Marzo.....	74.452,- Ptas.
- Septiembre.....	66.671,- Ptas.

Dichas gratificaciones de Marzo y Septiembre se concederán en proporción al tiempo de alta en la Empresa durante el año natural en que se abonen, prorrateándose cada una de ellas por los 365 días del año.

Art. 28º.- Quebranto de moneda. En relación a esta compensación se seguirá a este respecto lo dispuesto en el artículo 83 de la derogada Ordenanza Laboral de esta actividad.

Art. 29º.- Desplazamiento y compensación de gastos.

29.1.- La Empresa avisará al trabajador en caso de desplazamiento con una antelación mínima de ocho días, salvo en aquellos casos de imposible o difícil previsión. En estos casos se informará al C.F. de Empresa.

29.2.- El trabajador desplazado tendrá derecho a utilizar el tiempo necesario para buscar alojamiento.

29.3.- El personal de obra con puesto variable que pase a ocupar un puesto fijo continuará percibiendo durante los seis meses siguientes la compensación de gastos que viniera percibiendo con anterioridad al cambio.

29.4.- El personal fijo de plantilla con puesto variable percibirá como compensación de gastos normal por alojamiento y manutención, mientras no sea desplazado, las siguientes cantidades por día natural:

a) Persona residente:	1.714,- Ptas./día
b) Persona no residente:	2.365,- Ptas./día

29.5.- Se abonará compensación de gastos especial y reemplazará a la compensación de gastos normal al personal fijo de plantilla no residente que fuese desplazado de forma continuada fuera de los límites de la provincia (para el personal de Madrid o Barcelona, en su caso) o a una distancia superior a 60 Kms. del anterior lugar de trabajo (para el personal del resto de las provincias) que le obligue a un cambio real de residencia por necesidades del trabajo. Dicha compensación de gastos se abonará por el tiempo de 2 meses, salvo que el desplazamiento no fuera continuado o fuese inferior a 60 días naturales y posteriormente el trabajador se reincorpore al anterior lugar de trabajo, en cuyos casos la compensación de gastos especial sólo se abonará durante el tiempo de aquel desplazamiento.

La compensación de gastos especial será de 2.653,- Ptas./día natural.

29.6.- Se abonará compensación de gastos especial y reemplazará a la compensación de gastos normal al personal fijo de plantilla residente que fuese desplazado fuera de su residencia y que le obligue a un cambio real de la misma por necesidades del trabajo. Dicha compensación de gastos se

abonará mientras dure el desplazamiento.

La compensación de gastos especial será:

- Hasta 31.5.89: 2.653,- Ptas./día natural más una ayuda de vivienda de 823,- Ptas./día (si el desplazamiento es inferior a 31 días), y de 26.443,- Ptas./mes o fracción (si el desplazamiento es superior a 31 días).

- Desde 1.6.89: 3.800,- Ptas./día natural (si el desplazamiento es a provincia limítrofe con la de su residencia) y 5.000,- Ptas./día natural (si el desplazamiento es a provincia no limítrofe con la de su residencia).

29.7.- El personal eventual de obra con puesto variable percibirá las siguientes compensaciones de gastos normal, mientras no sea desplazado:

- Personal de Redes:	1.714,- Ptas./día natural
- Personal de Canalización:	535,- Ptas./día laborable

En caso de desplazamiento este personal percibirá las siguientes compensaciones de gastos especial, que reemplazará a la compensación de gastos normal:

- Personal de Redes:	2.365,- Ptas./día natural
- Personal de Canalización:	2.365,- Ptas./día natural

Art. 30º.- Viajes.

30.1.- Viajes por desplazamientos. Los viajes que por causa del trabajo haya de realizar el trabajador se llevarán a cabo en los medios de transporte que facilite la Empresa. Si dichos medios no reúnen las condiciones necesarias o el trabajador tuviera causa justificada para no utilizarlos, se abonará al trabajador el importe de ida y vuelta en primera clase, con independencia de su categoría profesional y se entregarán anticipos a los trabajadores que lo soliciten. Dichos viajes se realizarán durante la jornada de trabajo. Las horas empleadas en el viaje que excedan de la jornada laboral se retribuirán aparte como horas extraordinarias.

30.2.- Viajes por vacaciones. Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, cuyo centro de trabajo diste más de 300 Km. de su domicilio fijo o lugar de residencia disfrutará de 2 días de viaje de vacaciones retribuidos al año y de una indemnización por los gastos de dichos viajes de 54.947,- pesetas.

Los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, cuyo centro de trabajo diste menos de 300 Kms. de su domicilio fijo o lugar de residencia disfrutará de 1 día de viaje de vacaciones retribuido al año y de una indemnización por los gastos de dicho viaje de 32.519 pesetas.

La distancia se medirá de capital de provincia a capital de provincia.

El disfrute de los 2 días (ida y vuelta) o del día (ida) se hará en el primer o único, en su caso, período de vacaciones. Los días serán completos.

El abono de dichas indemnizaciones se verificará en la nómina del mes en que inicien las vacaciones del primer o único, en su caso, período de vacaciones.

Art. 31º.- Horas de viaje.

Todo el personal operario, excepto conductores, percibirán por — cada día efectivamente trabajado, sea hábil o no, el importe de una hora de viaje, cuya cuantía viene expresada por la siguiente fórmula:

$$\frac{(A + B + C) \times 7}{45}, \text{ donde}$$

A = Salario Base

B = Plus de antigüedad

C = Plus de Convenio (deducido el valor de la hora de viaje que se incluyó en su día).

Si el tiempo de viaje excede de una hora al día se abonará este exceso como de trabajo normal o extraordinario, según proceda.

Este concepto, a efectos únicamente de su pago, va incluido en el Plus Convenio, pero sin perder el carácter descrito en los párrafos anteriores.

Art. 32º.- Plus de conducción. Todo el personal que no tenga categoría de — conductor que a propuesta de la Empresa y voluntariamente conduzca un vehículo percibirá las siguientes cantidades:

- 290 Ptas. por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.

- 311 Ptas. por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Art. 33º.- Vacaciones anuales. Todo el personal de la Empresa disfrutará — anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, divididas, como máximo, en dos períodos. Los sábados se considerarán — días no laborables a estos efectos.

Las vacaciones serán a elección del trabajador, que hará su petición antes del 15 de Mayo. Con dichas peticiones y previo acuerdo entre la Empresa y los Comités Locales se confeccionará un calendario de vacaciones que será publicado antes del día 31 de Mayo.

Las vacaciones serán abonadas por el importe de Salario Base, Plus Convenio, Plus de Antigüedad y Plus de Jefe de Equipo.

En ningún caso los días de viaje de vacaciones regulados en el punto 30.2. serán considerados como de vacaciones.

El número de compensaciones de gastos no percibidos en el año con motivo de las vacaciones de dicho año no será superior a 22.

Art. 34º.- Jornada de trabajo.

34.1.- Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanal, repartidas a razón de 8 horas diarias de Lunes a Viernes.

34.2.- La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.768 horas. La reducción de jornada resultante se operará en la semana de Navidad de cada año.

34.3.- La jornada del personal empleado y del personal operario — destinado en Sede y en los almacenes de la Empresa será — partida con un descanso ininterrumpido de 1 hora de duración como mínimo.

La jornada del resto del personal será continuada, teniendo el descanso de 15 minutos de dicha jornada la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Dicha jornada comenzará en el almacén del Grupo o del Subgrupo y terminará en el tajo, dejando constancia de que todo el tiempo perdido ajeno al propio trabajador será considerado como jornada laboral y no entrará en producción.

El tiempo invertido en la carga y descarga de materiales, será computado como tiempo de trabajo.

La Empresa proporcionará y costeará a todo el personal los medios de locomoción para desplazarse a los lugares de trabajo que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueran contratados, o en su caso, a los que fueran destinados.

Art. 35º.- Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo. Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de Obra podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo como horas perdidas por inclemencias del tiempo.

El importe de las horas perdidas por esta causa será abonado íntegramente por la Empresa, aunque condicionado a su recuperación — posterior.

Dicha recuperación se iniciará a partir del primer día laborable, prolongándose la jornada una hora más por día hasta completar el número de horas perdidas, ateniéndose a lo dispuesto en la Ley de jornada máxima. En el caso de que por voluntad del trabajador no se recuperen estas horas en la forma y plazos establecidos será descontado el 50 por 100 de su importe en la primera nómina disponible, de acuerdo con lo dispuesto en la norma 6ª de las complementarias de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, aprobadas por Orden de 8.5.73.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan el desarrollo del trabajo habitual, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

Art. 36º.- Licencia retribuida. Se concederán en los casos previstos en el artículo 37, apartados 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y se abonarán con arreglo al salario base, plus de antigüedad, plus de convenio y plus de Jefe de Equipo. Se abonará igualmente la compensación de gastos que se viniera percibiendo al tiempo de disfrutarse del permiso retribuido, excepto en el caso de permiso por matrimonio, en el que no se abonará dicha compensación. Cuando el motivo de la licencia sea uno de los comprendidos en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 37 del mencionado Estatuto, el personal que presta sus servicios en las obras que realiza la Empresa disfrutará además del tiempo empleado en el viaje y será indemnizado por los gastos de dichos viajes a razón de 9,30 Ptas./Km.

Art. 37º.- Forma de Pago. La forma de pago establecida en la Empresa es la de meses naturales vencidos para todas las categorías cuyo abono será:

a) Para el personal de obra los pagos se realizarán el día 15 de cada mes, fecha en la cual se liquidarán todas las cantidades devengadas en el mes anterior.

b) El personal que presta sus servicios en la oficina central de Madrid tendrá como día de pago el 10 de cada mes.

A petición del trabajador se entregarán anticipos mensuales el día 25 de cada mes por importe de 83.000,- pesetas, siendo de la parte proporcional para quien cese baja en el mes.

Art. 38.- Justificante de pago. La Empresa facilitará a cada trabajador el justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada uno de ellos.

Por su parte, el trabajador queda obligado a firmar el recibo de los haberes recibidos.

La firma del recibo no supone la conformidad con los conceptos que contenga; únicamente significa comprobante de que se recibió la cantidad que consta en el recibo.

En los casos en los que al trabajador haya de descontársele cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta se hará constar el importe detruido y la fecha en la que se percibió el anticipo.

Los eventuales errores en la nómina serán subsanados a los cinco días de la fecha de pago mediante un anticipo por el importe del error calculado y a regularizar en la nómina del mes siguiente.

CAPITULO IV

Ayudas Sociales

Art. 39.- Complementos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

39.1.- La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social en favor de los trabajadores, al 100 por 100 de todos los conceptos salariales, en caso de baja por accidente o enfermedad.

Asimismo la Empresa establece una prestación complementaria del 100 por 100 del importe de la compensación de gastos durante el primer mes de baja. A partir del primer mes esta prestación complementaria será del 75 por 100 de la compensación de gastos.

39.2.- Para que la prestación complementaria de la compensación de gastos señalada en el párrafo anterior sea aplicable al personal eventual, será necesario que con carácter inmediato a la fecha de baja haya prestado servicio en la Empresa durante al menos 6 meses, y que el porcentaje de absentismo de todo el personal eventual por los conceptos de enfermedad o accidente no supere el 3 por ciento.

Para tener derecho a la prestación complementaria el trabajador deberá someterse a los reconocimientos médicos por los facultativos que la Empresa determine. En cualquier caso, será necesaria la baja de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

Art. 40.- Ayuda escolar. Todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad de 1.435,- pesetas por cada hijo que se encuentre en edad escolar, es decir, entre los 4 y 16 años, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 41.- Ayuda para hijos disminuidos. Los trabajadores que acreditan tener un hijo disminuido físico o mental recibirán de la Empresa la cantidad de 22.853,- pesetas mensuales. Para tener derecho

a dicha ayuda los hijos deberán someterse a los reconocimientos médicos de los facultativos que la Empresa determine o recibir ayuda de la Seguridad Social por este concepto.

Art. 42.- Económico. Manteniéndose los economatos concertados en Madrid y Barcelona, la Dirección y el Comité continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la consecución de economatos para todo el personal.

Art. 43.- Seguro de vida. Se continuará con el seguro de vida establecido en anteriores convenios para todo el personal de la Empresa con las siguientes coberturas:

- Muerte.....	1.500.000,- Ptas.
- Muerte por accidentes.....	3.000.000,- Ptas.
- Incapacidad total permanente.....	1.500.000,- Ptas.
- Invalidez parcial permanente (% baremo)...	1.500.000,- Ptas.

Las primas se continuarán repartiendo al 50 por 100 entre Empresa y trabajadores.

Art. 44.- Premio de vinculación a la Empresa. Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa abonará de una sola vez 23.936,- Ptas. a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 35.427,- Ptas. a los que cumplan diez años de antigüedad.

Art. 45.- Ayuda guardería. El personal femenino de la Empresa percibirá por este concepto la cantidad de 9.527,- Ptas. por cada hijo en edad de guardería, es decir, desde su nacimiento hasta la edad escolar, siempre que se acredite con el recibo de la guardería correspondiente.

CAPITULO V

De Seguridad e Higiene

Art. 46.- Comisión de Seguridad e Higiene. La Comisión de Seguridad e Higiene estará compuesta por tres miembros nombrados por la Dirección y otros tres miembros del C.I. y tendrá las siguientes funciones:

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes.
- Realizar visitas a las Delegaciones y Grupos de trabajo.
- Detectar las deficiencias y proponer soluciones.
- Investigar la causa de los accidentes.
- Controlar la realización de reconocimientos médicos.
- Conocer los resultados de las investigaciones higiénicas y sanitarias.
- Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada.

Art. 47.- Reuniones. La Comisión de Seguridad e Higiene celebrará sus reuniones como parte de las que efectúe el Comité de Empresa.

Art. 48.- Formación. La Empresa estará obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materias de seguridad e higiene a los trabajadores en plantilla o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador.

Art. 49.- Prevención de accidentes. En caso de que los operarios observen que existe riesgo de penosidad, toxicidad o peligrosidad, lo pondrán en conocimiento de la Empresa y ésta a su vez lo comunicará urgentemente al Delegado de Seguridad e Higiene.

Si el Encargado y el Delegado de Seguridad e Higiene observaran que el riesgo es inmediato, acordarán la paralización de los trabajos hasta que se tomen las medidas necesarias. En caso de desacuerdo, los trabajos quedarán suspendidos, dando conocimiento a la Empresa y a la Autoridad laboral competente, la cual, en 24 horas anulará o ratificará dicha paralización.

La Empresa estará obligada a tener los medios de prevención de accidentes que se ajusten al trabajo que se realice en cada momento.

Art. 50.- Trabajo con compresores. Se organizarán los trabajos que requieran el uso de esta máquina de tal forma que un trabajador no utilice el martillo neumático más de cuatro horas en un día.

Art. 51.- Vestuario. La Empresa dotará a sus operarios anualmente de dos conjuntos de chaqueta y pantalón, dos camisetas y un par de botas de tipo telefónico, y cada tres años de un chaquetón.

La dotación anual se entregará durante el primer semestre de cada año y el chaquetón en el último trimestre del año que corresponda.

La próxima dotación de chaquetón se entregará en el último trimestre de 1.991.

CAPITULO VI

Derechos Sindicales

Art. 52.- La Empresa reconoce al Comité Intercentros los siguientes derechos:

- Como órgano representativo para la negociación del Convenio Colectivo de los trabajadores de SHINT y su interpretación a través de la Comisión Paritaria citada en el artículo 6º del presente Convenio.

- La capacidad para conocer, tratar y negociar aquellos asuntos que afecten a los trabajadores en su conjunto, a nivel de toda la Empresa, sin menoscabo de la representación a nivel provincial de los diferentes Comités que tendrán todas las competencias reconocidas en el artículo 64 título II, capítulo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 53.- La composición del Comité Intercentros será de 13 miembros, elegidos con criterios de representatividad en función del número de trabajadores que forman los distintos departamentos, grupos y centros que componen la plantilla.

Art. 54.- Las reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros se realizarán con carácter ordinario de forma mensual y con carácter extraordinario cuando ambas partes así lo acuerden.

Los Delegados y Comité, en caso de reunión con la Dirección o en comisión oficial de trabajo, viajarán por cuenta de la Empresa y recibirán una compensación de gastos de 2.249,- Ptas. cuando tuvieran que salir de la provincia o la ayuda de comida de 781,- Ptas. cuando fuesen en el interior de ésta.

Art. 55.- El Secretario del Comité procurará preparar el orden del día de cada reunión con la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible, levantando acta al finalizar la misma.

Art. 56.- Los Delegados y miembros del Comité tendrán la obligación de avisar a su superior inmediato con la antelación posible, preferentemente antes de producirse, o en todo caso después de las ausencias al trabajo, así como sus desplazamientos u otra anomalía derivada del cumplimiento de sus responsabilidades sindicales y justificarla siempre que sea posible.

Los Delegados de los trabajadores pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical 40 horas mensuales. Los Delegados no pertenecientes al Comité tendrán para su práctica sindical 30 horas mensuales.

El tiempo empleado en las reuniones con la representación de la Empresa y en comisión de trabajo del C.I. no será computable como tiempo sindical.

Art. 57.- La Empresa facilitará al Comité todos los medios razonablemente necesarios, tanto a nivel de locales, medios de oficina, tableros de información, etc., que también estarán a disposición de los delegados sindicales.

Art. 58.- Para los derechos y obligaciones no recogidos expresamente en este capítulo se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

TABLA DE RETRIBUCIONES. VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.989

1.- SUELDOS MENSUALES

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
TECNICOS TITULADOS			
Ingeniero/licenciado.	109.073	45.151	154.224
Perito primera C.	93.631	62.148	155.779
Perito primera B.	93.631	56.172	149.803
Perito primera A.	93.631	49.924	143.555
Perito segunda C.	93.631	45.159	138.790
Perito segunda B.	93.631	40.562	134.193
Perito segunda A.	93.631	35.840	129.471
Perito tercera C.	93.631	31.239	124.870
Perito tercera B.	93.631	28.175	121.806
Perito tercera A.	93.631	25.107	118.738
TECNICOS NO TITULADOS			
Encarg. primera C.	72.137	52.733	124.870
Encarg. primera B.	72.137	49.669	121.806
Encarg. primera A.	72.137	46.602	118.738
Encarg. segunda C.	72.137	43.392	115.529
Encarg. segunda B.	72.137	40.285	112.422
Encarg. segunda A.	72.137	37.427	109.564
Encarg. tercera C.	72.137	34.338	106.475
Encarg. tercera B.	72.137	32.626	104.763
Encarg. tercera A.	72.137	31.334	103.471
Aux. técnico C.	65.677	34.697	100.374
Aux. técnico B.	65.677	33.143	98.820
Aux. técnico A.	65.677	31.590	97.267

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
ADMINISTRATIVOS			
Jefe Adm. primera	102.031	47.771	149.802
Jefe Adm. segunda C.	90.458	82.211	182.669
Jefe Adm. segunda B.	90.458	55.989	146.447
Jefe Adm. segunda A.	90.458	49.819	140.277
Ofc. Adm. primera C.	82.152	50.447	132.599
Ofc. Adm. primera B.	82.152	44.254	126.406
Ofc. Adm. primera A.	82.152	38.100	120.252
Ofc. Adm. segunda C.	74.127	38.603	112.730
Ofc. Adm. segunda B.	74.127	32.347	106.474
Ofc. Adm. segunda A.	74.127	26.238	100.365
Aux. Administrativo G.	68.908	25.457	94.365
Aux. Administrativo B.	68.908	19.282	88.170
Aux. Administrativo A.	68.908	13.059	81.967

SUBALTERNOS

Almacenero	70.324	17.843	88.169
Chófar Variado	74.177	17.075	91.252
Vigilante	69.746	18.424	88.170
Telefonista	69.746	18.424	88.170
Ordenanza	67.041	7.853	74.894
Aspirante y Botones 17 años.	57.000	10.885	67.885
Aspirante y Botones 16 años.	49.382	11.959	61.341

TECNICOS DE OFICINA

Delineante primera C.	82.152	50.447	132.599
Delineante primera B.	82.152	44.254	126.406
Delineante primera A.	82.152	38.070	120.222
Delineante segunda C.	74.127	38.285	112.412
Delineante segunda B.	74.127	32.347	106.474
Delineante segunda A.	74.127	26.238	100.365
Jefe Org. segunda C.	90.458	82.211	182.669
Jefe Org. segunda B.	90.458	55.989	146.447
Jefe Org. segunda A.	90.458	49.819	140.277
Téc. Org. segunda C.	82.152	50.447	132.599
Téc. Org. segunda B.	82.152	44.254	126.406
Téc. Org. segunda A.	82.152	38.101	120.253
Aux. de Organización C.	68.908	25.457	94.365
Aux. de Organización B.	68.908	19.282	88.170
Aux. de Organización A.	68.908	13.059	81.967

II.- RETRIBUCION DIARIA

Capataz de Brigada 1ª.	2.130	1.355	3.485
Capataz de Brigada 2ª.	2.130	1.161	3.291
Oficial Celador, Espalmador o Mecánico de 1ª.	2.068	921	3.059
Oficial Celador, Espalmador o Mecánico de 2ª.	2.016	864	2.882
Oficial Celador, Espalmador o Mecánico de 3ª.	1.955	796	2.751

	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Especialista Celador o Espalmador.	1.854	761	2.615
Fedn.	1.854	721	2.575
Conductor de camión pesado C.	1.959	1.265	3.224
Conductor de camión pesado B.	1.959	1.083	3.042
Conductor de camión pesado A.	1.959	952	2.911

Nota: Estas tablas están calculadas con un incremento sobre 1.988 del 7 por 100 (80 % lineal; 50 % proporcional).

PLAN DE RESIDENCIAS 1.988 - 1.990

1ª.- La Dirección de la Empresa previa consulta con la Comisión Mixta, a la vista de la evolución de los programas de trabajo, determinará con una periodicidad al menos semestral el número máximo de plazas de residencia para el personal con puesto de variable en cada población donde exista Grupo de Trabajo, con el objetivo de que obtenga la condición de residente el mayor número posible de trabajadores fijos.

2ª.- El Departamento de Personal previa consulta con la Comisión Mixta convocará el número de vacantes a cubrir con especificación de poblaciones y especialidades, dando cuenta de ello a la Comisión Mixta a la que se refiere el art. 3º y al Comité Intercentros, publicándose en todos los tablones de anuncios.

3ª.- Podrán solicitar la asignación de una plaza de residente en el plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria, todos los trabajadores fijos que tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa. En caso de que no se cubrieran las plazas, podrán optar a ellas los trabajadores con menor antigüedad que la requerida anteriormente.

4ª.- Los grupos de residencia son los siguientes:

Encargados, Capataces, Mecánicos, Celadores, Espalmadores y Conductores. Quedan excluidos de este Plan los trabajadores con categoría de Perito.

5ª.- La Comisión Mixta de Residencias, formada por cuatro miembros nombrados por el C.I. de Empresa y otros cuatro nombrados por la Dirección, adjudicará las vacantes de residencia en base a los siguientes criterios de preferencia:

1ª.- Los trabajadores que hubieran perdido su residencia con anterioridad a este Convenio la recuperarán en el mismo lugar que la tenían.

2ª.- Quienes en el futuro perdieran su residencia por causas de disminución del trabajo por encima del 25 % en su lugar de residencia o por cierre del centro de trabajo.

3ª.- La antigüedad en la Empresa.

4ª.- Las cargas familiares.

6ª.- La Comisión Mixta comunicará directamente a cada interesado el resultado de su solicitud y publicará en todos los tablones de anuncios de la Empresa las plazas de residencia asignadas, abriéndose un periodo de reclamaciones de 15 días desde la publicación de las listas.

Una vez adjudicadas las plazas, el Departamento de Trabajos adoptará las medidas oportunas para que la incorporación del trabajador a su nueva residencia se efectúe en el plazo máximo de dos meses. Si en di-

cho plazo el trabajador, por causas a él imputables, no se incorpore a la plaza de residencia, ésta será ocupada automáticamente por los suplentes. Si la incorporación no se llevara a cabo por causas imputables a la Empresa, dicho trabajador estará en las condiciones de residente fuera de su residencia.

77.- Se entiende por residencia el territorio de la provincia, en el caso de Madrid, y en las demás provincias el territorio fijado en los mapas que se convendrán.

81.- Cuando por necesidades de trabajo sea necesario trasladar o desplazar a personal fuera del Grupo de trabajo donde habitualmente preste sus servicios, dichos trabajos se asignarán a trabajadores no residentes y únicamente en defecto de éstos se podrán asignar a trabajadores residentes.

82.- En el caso de que deba desplazarse a trabajadores residentes por las características o la carga del trabajo, los desplazamientos con carácter general, no podrán ser nunca superiores a tres meses para los residentes.

Siempre que se tenga que desplazar a un residente se hará de forma rotativa y empezando por los menos antiguos.

Los desplazamientos del personal residente, se realizarán por un procedimiento rotativo, basándose dicha rotatividad en función de los días desplazados fuera de su residencia. Todo el tiempo que se esté forzosa-mente fuera de la residencia computará a los efectos de rotación en caso de desplazamiento.

Para garantizar el proceso de rotatividad, la empresa entregará mensualmente a los Comités Locales la relación nominal del personal desplazado, con indicación de número de días de cada uno de ellos.

Se procurará que todo el personal sometido a desplazamientos esté igualado al máximo en todo momento, en el número de días desplazado.

Se procurará atender las solicitudes de desplazamientos voluntarios, siempre que no haya perjudicados. En estos casos el personal desplazado voluntario, estos días no se le computarán a los efectos de rotatividad en la rueda de desplazamientos forzosos.

108.- El trabajador residente tendrá derecho a percibir una compensación de gastos por día natural, normal cuando preste servicio en el lugar de residencia o especial en los casos en que pudiera estar desplazado, en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 29 del Convenio.

En el caso de que el trabajador residente preste servicio fuera de los límites de su residencia pero sin que ello le obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, además de la compensación de gastos de residencia percibirá la cantidad diaria de 594,- Ptas. en concepto de ayuda de comida.

El residente percibirá la hora de viaje incluida en el plus convenio, así como las que excedan de 1/2 hora/día y hasta un máximo de 1 diaria, abonándose como normales o extraordinarias, según proceda las que excedan de dicho límite. Dichas horas de exceso, bien sean normales, extraordinarias o de viaje, no se computarán a efectos de producción (entendiéndose por normales las sacadas de la jornada normal de trabajo).

112.- La pérdida de la residencia se producirá por disminución del trabajo en porcentaje superior al 25 % del personal residente, por cierre del Grupo de Trabajo o por abandono voluntario de la misma.

Los ascensos de categoría dentro del Grupo de Operación no implica pérdida de la residencia.

122.- Si por reducción de trabajo de la Empresa en el lugar de residencia fuera preciso desplazar además del personal no residente a un porcentaje inferior al 25 % de los residentes, no se producirá la pérdida de ninguna residencia, procediéndose a una rotación de todos los residentes en la forma indicada en el artículo 9 de este Plan.

132.- En el caso de pérdida de la residencia por reducción del trabajo o cierre del Grupo de Trabajo, los trabajadores afectados pasarán a la condición de no residentes desplazados durante el tiempo y en las condiciones fijadas en el artículo 29.5 del Convenio, y percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre la compensación de gastos de residente percibida y la de no residente en los dos años inmediatamente anteriores a la pérdida de la residencia. La pérdida de residencia se avisará como mínimo con dos meses de antelación y se abonará la indemnización en 3 plazos mensuales iguales.

El orden de pérdida y salida de la residencia se realizará comenzando por el personal con menos antigüedad en la Empresa, excepto en el caso de Gerona, que será por el de menor antigüedad en la residencia.

En el caso de convocatoria de nuevas plazas o de reapertura de un Grupo de Trabajo, tendrán preferencia de regreso los residentes que por las causas antes descritas hubiesen perdido su residencia en esa localidad.

142.- El abandono voluntario de la residencia por un período superior a dos meses implicará la pérdida automática de la residencia. En caso de desplazamiento no se tendrá en cuenta la puntuación de los suplentes en tanto no obtenga residencia.

Un trabajador que pierda voluntariamente su condición de residente no podrá optar en tres años a una nueva plaza. Podrá como excepción ocupar alguna de las que no hayan sido cubiertas en una convocatoria normal.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26818 RESOLUCION de 30 de mayo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de lo fallado por el Tribunal Económico-Administrativo Central, en reclamación promovida por «Acceiterías Reunidas de Levante, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Registro de 1 de mayo de 1981. R.G. 795-2-82.

En la reclamación económico-administrativa promovida por «Acceiterías Reunidas de Levante, Sociedad Anónima», ante el Tribunal Económico-Administrativo Central, contra resolución de este Registro de fecha 1 de mayo de 1981, se ha dictado, con fecha 9 de julio de 1987, por el citado Tribunal, el siguiente fallo, cuya parte dispositiva se transcribe:

«El Tribunal Económico-Administrativo Central, en Sala, en la reclamación promovida por don Leandro Navarro Ungria, en nombre y representación de «Acceiterías Reunidas de Levante, Sociedad Anónima», contra la Resolución de la Dirección General del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 1 de mayo de 1981, sobre liquidación de tasas de mantenimiento de derechos, acuerda desestimarla, declarando procedente la exigencia del complemento impugnado.»

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.
Madrid, 30 de mayo de 1989.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.