

ANEXO III

Resumen del estudio de impacto ambiental

Describe las características de los diferentes factores ambientales locales.

Destaca el elevado índice pluviométrico de la zona, más de 1.200 milímetros al año y que el aluvial y terraza del Louro constituyen un acuífero de cierta importancia.

Señala los elementos fundamentales del paisaje; por un lado, el complejo laguna bosque ribereño ligado al mencionado río Louro. Por otro lado, elementos de carácter antrópico, como viviendas, talleres y diversos locales comerciales e industriales, así como extracciones mineras.

Son también elementos del paisaje el ferrocarril Vigo-Redondela-Tuy y la carretera N-550.

En cuanto al medio social hace referencia a actividades agrícolas y ganaderas de reducida extensión y a servicios situados a lo largo de la actual carretera, así como a actividades industriales relacionadas con la extracción de materiales arcillosos.

Los impactos negativos identificados más importantes son los siguientes:

Afección al pinar en el inicio del tramo.

Presencia de zonas de talud que puedan aumentar el riesgo de erosión.

Análisis de contenido

Si bien de la actuación prevista no se derivan afecciones importantes, hubiese sido necesario mayor definición de las características del sistema hidrológico y acuífero superficial, dado que la traza discurre por la llanura de inundación del río Louro.

La cartografía incluida en el estudio de impacto ambiental no ofrece suficiente detalle que permita un análisis pormenorizado para la localización de posibles afecciones.

La elección de la variante este evita afecciones importantes sonoras al núcleo de Cerquido, a las lagunas, bosques y turberas de la ribera del Louro y tiene menor ocupación de suelo agrícola.

El estudio de impacto ambiental carece de detalle suficiente, conteniendo recomendaciones de carácter general.

ANEXO IV

Resultado de la información pública del estudio del impacto ambiental

Alegantes

a) Alegaciones particulares:

Don Clemente Sequeiros Sestelo y don Luis González Lemos, Concejales del Ayuntamiento de Salceda de Caselas, por el grupo municipal del partido Dos Socialistas de Galicia.

Don José Manuel Suárez Estévez y don Carlos Vaqueiro Matero, Concejales del Ayuntamiento de Salceda de Caselas, por el grupo municipal del Bloque Nacionalista Galego.

Don Perfecto Lainz Fernández, en representación de la Entidad «Cerámicas Mas, Sociedad Anónima».

Don Antonio L. Toucedo Gómez, Presidente en funciones de la Comisión Gestora de Afectados de la autovía Vigo-Tuy.

Doña Rosa Nieves Besada, Isolina Rodríguez Piedros y otros.

Don Alfonso Domínguez Fernández, Presidente en funciones de la Comisión Gestora de Afectados de la autovía Vigo-Tuy.

b) Alegaciones Corporaciones y Organismos:

Ayuntamiento de Porriño.

Ayuntamiento de Salceda de Caselas.

Diputación Provincial de Pontevedra.

c) Alegaciones fuera de plazo:

Don José Manuel Rodríguez Méndel, en representación de la Central Intersindical Nacional de Trabajadores Gallegos (INTG).

Don Evaristo Rodríguez Diz, Delegado Sindical de CC.OO y trabajadores de la Empresa «Cerámica Mas, Sociedad Anónima».

Don Alfonso Domínguez y don Antonio Luciano Toucedo Gómez, Presidentes de las Comisiones Gestoras de Afectados de la autovía Vigo-Frontera portuguesa.

Los aspectos más significativos mencionados en las alegaciones son:

La «Variante este» no concede la importancia necesaria a la vegetación autóctona, afectando al conjunto de quercus robur, cultivos, viñedos y regadíos. Asimismo, incide en uno de los arroyos tributarios del río Louro, llamado Río Tinto, y a su zona de influencia.

La «Variante este» es la que menos impacto ambiental y agrícola producirá, y hará desaparecer el efecto de aislamiento urbanístico; alejando además la infraestructura de la zona del Parque Ornitológico de las Gándaras.

Efecto de doble barrera en la solución oeste por el encajonamiento del Cerquido entre la autovía y el ferrocarril Vigo-Redondela-Tuy.

La «Variante oeste» es la que menos afecta al medio natural, ya que su trazado discurre en su mayor parte por zonas de pino y matorral, y bordea, sin llegar a tocar la braña de las Gándaras.

Se hace notar que la «Variante este» afecta a la única colonia en Galicia del avión zapador («Riparia, Riparia»), que por su sensibilidad es indicadora de calidad medioambiental; y al único también, nido de cigüeña común («Ciconia, ciconia») de la provincia de Pontevedra.

Las alegaciones coinciden, en su mayoría, en desechar la solución «Variante de proyecto».

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

7211

RESOLUCION de 15 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 15 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE PRODUCTOS INDUSTRIALES
DEL CAUCHO, S. A.

(PICSA-Pirelli)

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal de «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (Pirelli), a excepción de las personas con funciones directivas como en anteriores Convenios de «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», así como a los afectados por los artículos 1.tres c) y 2.uno a) del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido de Convenio el derecho de ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito funcional y territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo (fábrica, centros comerciales y economato), que la Sociedad PICSA-Pirelli tiene en el territorio español.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tiene una duración de dos años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1992.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito durante los tres meses últimos de su vigencia.

CAPITULO II

Condiciones económicas para el año 1991

Art. 4.º *Incremento de los salarios fijos.*—La masa salarial de 1990 en su cálculo teórico real, se incrementará en un 3 por 100 para el personal subalterno, empleado y técnico y el reparto será porcentual, y en un 3 por 100 según artículo 28, apartado 4, del presente Convenio.

Para el personal obrero el incremento será del 3 por 100 según el artículo 28, apartado 4, del Convenio.

No efectuándose ningún tipo de revisión salarial, durante 1991 (ver anexos del 1 al 5).

Este incremento anual se distribuirá entre las dos gratificaciones de verano y Navidad, los beneficios y el salario base a saber:

a) Personal obrero.

Su salario base de 501,232 pesetas/hora se incrementa en 16,935 pesetas y pasa a ser para 1991 de 518,167 pesetas/hora. Para los Oficiales de 1.ª y 2.ª de taller el incremento será de 16,935 pesetas/hora.

b) Personal subalterno, empleado y técnico.

Su salario mensual se incrementa en 2.936 pesetas lineales/mes + 2.606 pesetas mes x coeficiente.

Este incremento se percibirá dentro de la voz denominada «salario». (Ver anexo 6).

Se considera cálculo teórico real de la masa salarial el siguiente:

Obreros.—Salario igual al precio hora vigente por todas las horas pagadas del año para toda la plantilla media del año 1990:

Complemento salario igual al consuntivo, del año 1990.

Gratificaciones legales igual a dos mensualidades del salario y complemento salario.

Beneficios: Igual a veinticinco días del salario y complemento salario.

Empleados.—Salario, complemento salario y complemento no absorbible igual al consuntivo.

Gratificaciones legales igual a dos mensualidades del salario y complementos antes citados.

Beneficios: Igual a veinticinco días del salario y complementos citados.

Para el año 1992:

a) Para el año 1992 el incremento salarial será el del IPC real de 1992. El punto de partida será el IPC previsto por el Gobierno, regulándose una vez conocido el IPC real. Para su aplicación se separarán las masas salariales de los colectivos de obreros y empleados. El reparto del colectivo de obreros será lineal, respetando los Oficiales de 1.ª y de 2.ª El reparto del colectivo de empleados será porcentual. Según sus respectivas masas salariales. No efectuándose ningún tipo de revisión salarial, la regularización del IPC previsto al IPC real será con efectos de 1 de enero de 1992, afectando a los complementos salariales pactados en los artículos 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 10, 11 y 12 del presente Convenio.

Art. 5.º *Antigüedad*.—Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad del contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad. Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán a efectos del cálculo de la antigüedad.

A efectos del cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5 por 100 a un quinquenio el 10 por 100. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.650,908 pesetas/día para el personal obrero y de 50.969 pesetas/mes, para el personal empleado. Los quinquenios 6.º y 7.º se abonarán a razón de un 2 por 100 por año. (Ver anexo 7).

Art. 6.º *Incentivos y adicional por mérito*.—Las tarifas de pago en vigor se incrementará en un 3 por 100 el primer año, y su distribución será porcentual. Para el segundo año, se aplicará el IPC real en 1992 y su distribución será porcentual.

Art. 7.º *Complemento de calidad y cantidad*.—Se incrementará en 1991 un 6 por 100 y su distribución será porcentual. El valor mínimo de la tarifa nivel 1 para 1991 es de 3.240 pesetas.

En el año 1992 el incremento de este concepto será el IPC real de 1992 y el reparto será porcentual.

Art. 8.º *Pluses varios*.—Se incrementarán en un 3 por 100 para el año 1991, a excepción plus negro humo que queda congelado, de acuerdo con el pacto de 15 de abril de 1985 de la Magistratura de Trabajo número 10.

Durante el año 1992, se incrementará en el IPC real de 1992.

Art. 9.º *Premio mínimo*.—Durante el primer año de vigencia del Convenio se abonará la cantidad de 63 pesetas/hora por este premio. Para el segundo año, 70 pesetas/hora.

Se garantiza la percepción de este premio mínimo, en los supuestos de paros técnicos, falta de material o similar.

Art. 10. *Gratificaciones legales*.—Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a razón de treinta días de los siguientes conceptos:

Salario.

Complemento salario.

Antigüedad al día.

Incentivo según promedio de los seis meses anteriores x 225 horas y, para el personal empleado, el CCC correspondiente al mes de la gratificación.

Dichas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Art. 11. *Gratificación de febrero (Beneficios)*.—1. Por este concepto se abonarán, en el mes de febrero de 1992, veinticinco días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1991:

Salario.

Complemento salario.

Incentivo según el promedio de la última gratificación legal x 187,50 horas y, en el caso de empleados, el 83,33 por 100 del CCC correspondiente al mes de gratificación.

2. En febrero de 1993 se abonarán treinta días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1992.

Salario.

Complemento salario.

Incentivo según el promedio de la última gratificación legal x 225 horas y, en el caso de empleados, el CCC correspondiente al mes de gratificación.

Dicha paga se hará efectiva el día 15 de febrero de cada año.

Art. 12. *Plus nocturnidad*.—Se mantiene el régimen del 40 por 100 sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo, y que son: Sueldo, complemento sueldo y antigüedad, para el personal obrero. Para el personal empleado los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo son los siguientes: Salario, antigüedad, complemento salario y CCC. Al personal empleado se le mantiene el 50 por 100 y al subalterno, el 40 por 100.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones y calendario laboral

Art. 13. *Jornada laboral*.—1991, todo el personal tendrá una jornada de doscientos treinta días laborables (mil setecientos veinticinco horas efectivas/año), reduciéndose para el personal obrero y empleado y con horario de fabricación sesenta y una horas efectivas/año. Y para el personal técnico administrativo y con horario de oficinas, treinta y seis horas efectivas/año, y para el personal de centros comerciales, once horas efectivas/año. Con estas reducciones quedan unificadas tanto las jornadas con horario de fabricación y de horario de oficinas (doscientos treinta días, mil setecientos veinticinco horas efectivas/año).

Para 1992, la jornada laboral será doscientos treinta días laborables, mil setecientos veinticinco horas efectivas/año.

Art. 14. *Vacaciones*.—Se mantiene el régimen actual de veintiséis días laborables para todo el personal.

Art. 15. *Calendario laboral*.—Se confeccionará en el centro de trabajo. Este tendrá que estar confeccionado antes de finalizar el año anterior de su aplicación, contemplando que el período máximo de vacaciones colectivas se realizarán en el mes de agosto (ver anexos 9 al 16).

Durante la vigencia del Convenio Colectivo no se podrá modificar ni alterar bajo ningún concepto el calendario laboral pactado, excepto en el caso de ponerse en marcha el cuarto equipo, o por modificación por parte de la autoridad laboral de las fiestas locales o nacionales, con el fin de garantizar la jornada laboral pactada en cómputo anual. Se prohíbe la prolongación de la jornada no retribuida.

CAPITULO IV

Condiciones sociales

Art. 16. *Jubilación, viudedad, orfandad e invalidez*.—El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1 de enero de 1985 para el cálculo de la base reguladora; por consiguiente, la Empresa para calcular el complemento a su cargo no utilizará la base reguladora derivada de la nueva Ley 26/1985, de 31 de julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, sino que seguirá aplicando la base reguladora derivada del sistema vigente en 1984.

Jubilación:

A todos los trabajadores que tengan derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad y que voluntariamente quieran jubilarse, la Empresa complementará, respecto al personal acogido al régimen voluntario de jubilación de la misma, las pensiones de jubilación de la Seguridad Social hasta el 95 por 100 de salario real neto, calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la jubilación.

En alternativa, el cálculo del promedio se podrá hacer sobre los doce meses anteriores a la fecha de jubilación, siempre que la diferencia de

coste sobre el promedio de los doce meses y los veinticuatro meses vaya a cargo del fondo para el complemento de pensiones contemplado en el artículo 17 de este Convenio.

El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, complemento salario, antigüedad, complemento calidad y cantidad o incentivo o adicional por mérito.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación derivadas del régimen de Convenio (quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas en tanto no pasen a regirse por el régimen normal).

Se garantiza la percepción de los premios de veinticinco y treinta y ocho años de servicio que se cumplan dentro de los doce meses siguientes a la fecha de jubilación.

Viudedad:

Se mantienen los regímenes creados en los Convenios 1979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos, conviene resumir lo siguiente:

1. A la viuda cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 1 de enero de 1979, se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más la de orfandad que pudiera existir hasta alcanzar el salario real neto del marido que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha del fallecimiento.

2. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas de los trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, siempre que, en uno y otro caso, no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

3. El complemento de viudedad se perderá si la viuda contrae nuevo matrimonio o en el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.

4. Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

Orfandad total:

Si al fallecer un trabajador estando en activo sus hijos resultasen huérfanos totales con derecho reconocido a percibir una pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad, entendiéndose que está en activo en tanto no cause baja en la Seguridad Social.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Invalidez:

En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

- Reincorporar al trabajador afectado, facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.
- Complementar la pensión hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

El sistema de cálculo de dicho porcentaje será el mismo que se utiliza en jubilación.

A los efectos del cómputo de la base, se tendrá en cuenta no el salario percibido en los doce últimos meses trabajados, sino el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo período inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará asimismo el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que el caso anterior.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo, de conformidad con el párrafo a), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real-neto previsto en el párrafo b).

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en este régimen.

Art. 17. *Complemento de pensiones mínimas.*—La Empresa atenderá con las aportaciones necesarias los siguientes casos:

- Los costes que puedan originarse por las diferencias de cálculo de la pensión de jubilación según el artículo anterior.
- Los complementos de las pensiones de jubilación inferiores a 32.000 pesetas/mes, hasta alcanzar este valor, para los años 1991-1992.
- Los complementos de las pensiones de invalidez inferiores a 32.000 pesetas, hasta alcanzar este valor, para los años 1991-1992.
- Los complementos de las pensiones de viudedad inferiores a 32.000 pesetas/mes, hasta alcanzar este valor, para las viudas cuyo

hecho causante se hubiere producido estando en activo y en fecha anterior al 1 de enero de 1976, para los años 1991-1992.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

Art. 18. *Fondo social.*—Durante el año 1991 se hará entrega al Comité de 2.400.000 pesetas para 1992 y 2.500.000 pesetas para que se puedan atender los fines para los que está creado dicho Fondo.

Art. 19. *Seguro de vida colectivo.*—Para 1991 se mantiene en 600.000 pesetas en forma igual para todo el personal, y en 1992 en 1.000.000 de pesetas.

La Empresa tramitará, con sujeción a las reglas del seguro y condiciones de la Compañía aseguradora, el acceso de los trabajadores a una ampliación voluntaria y a cargo de los mismos del capital asegurado.

Art. 20. *Ayuda escolar.*—Se abonará en la misma forma actual con un valor de 13.000 pesetas/año brutas por hijo para el año 1991 y de 13.500 pesetas para el año 1992. Se abonará en el mes de agosto.

El trabajador que acredite ser cabeza de familia y tenga hijos o hermanos a su cargo conviviendo con él, comprendidos en las edades entre 2 y 19 años, se le considerará beneficiario de dicha ayuda.

El personal que acredite mediante certificado emitido por el INSS, tener a su cargo hijos disminuidos psíquicos y físicamente, se le abonará 10.000 pesetas/año.

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria.*—En las situaciones de incapacidad laboral transitoria se mantendrán los complementos que actualmente se abonan, de acuerdo con el anexo 13 del Convenio 1985-1986.

Art. 22. *Permisos retribuidos y visita médica.*—Se mantiene el régimen establecido en el Convenio 1989-1990, anexos 19 y 20.

Art. 23. *Premio por veinticinco y treinta y ocho años de servicio.*—Se mantiene el régimen de premios vigente, consistente en treinta días de salario, antigüedad, complemento de salario y del promedio de los seis últimos meses del premio de producción, más, para el personal en activo, una medalla de plata y diploma y a los treinta y ocho años, sesenta días de los mismos conceptos, más, para el personal en activo, una medalla de oro y diploma, en ambos casos el IRPF correrá a cargo de la Empresa.

Art. 24. *Artículos gama Pirelli.*—Se mantiene el régimen establecido, es decir, lo establecido en el artículo 33 del Convenio Pirelli, del año 1978, para los centros de Vilanova.

Art. 25. *Absentismo.*—La Empresa entiende que la reducción del absentismo es una preocupación que debe prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello deben potenciarse los cauces actuales que permitan reducir y controlar el mismo.

Art. 26. *Horas extraordinarias, estructurales y de fuerza mayor.*—Atendiendo a lo previsto en el punto IV.4 del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) y a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, así como en la Circular de la Dirección General de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales, se toman los siguientes acuerdos:

1.º Las partes firmantes de este Acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través del recargo complementario en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pactan en Convenio, no tendrán ningún recargo. Para ello, se notificará mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o delegados de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, o turnos especiales.

También en relación al objetivo de estimar la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto.

2.º Mensualmente se someterá la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada centro de trabajo, si las hubiere, y la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

3.º Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestro o averías de carácter grave.

Art. 27. *Clasificación profesional empleados y asimilación niveles a los grupos de cotización a la Seguridad Social.* (Expediente 1.231/1987).—La clasificación profesional, continúa con la correspon-

diente escala de niveles y coeficientes, reseñada a continuación. (Ver anexo 6):

Nivel	Grupo cotización a la Seguridad Social	Coficiente
1	7	1,00
2	6	1,08
3	6	1,15
4	5	1,22
5	5	1,30
6	5	1,39
7	4	1,48
8	3	1,58
9	2	1,68
10	1	1,79
11	1	1,90

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 28. *Productividad. Organización del trabajo.*-1. En materia de organización del trabajo y productividad, se mantendrán los criterios de participación establecidos, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla, se incluye la exigencia de rigor y eficacia a los responsables de la utilización de los medios de producción, así como el estricto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Las partes convienen en que los factores que inciden fundamentalmente en la mejora del sistema productivo son:

- Mejoras tecnológicas.
- Organización del trabajo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Política de inversiones.
- Programación empresarial de la producción.
- Mejora de la calidad.

La Empresa asume el compromiso de realización de inversiones tecnológicas y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos coyunturales que garanticen la competitividad de la Empresa.

2. El estudio y aplicación de la productividad se llevará a término de una forma conjunta y en profundidad según la realidad objetiva de cada centro de trabajo.

A tal fin se determinan los siguientes mecanismos:

Se constituirá o ratificará la Comisión Mixta de Productividad y Organización de Trabajo, compuesta por: Seis miembros del Comité; hasta un máximo de cinco miembros representando los trabajadores de los puestos de trabajo afectados; y una representación de la Empresa hasta un máximo de cinco miembros.

3. En esta línea la Empresa asume el compromiso de realizar las siguientes inversiones: Año 1991, 75 millones de pesetas; para el año 1992, 60 millones de pesetas.

4. Productividad: Si al finalizar el año 1991, en el conjunto total de fábrica se consigue un 10 por 100 de productividad se incrementará un 3 por 100 los salarios de todo el personal y su reparto será lineal, siendo de aplicación desde el 1 de enero de 1991 y regulado por la siguiente escala:

Productividad	Porcentaje
1 por 100	0,30
2 por 100	0,60
3 por 100	0,90
4 por 100	1,20
5 por 100	1,50
6 por 100	1,80
7 por 100	2,10
8 por 100	2,40
9 por 100	2,70
10 por 100	3,00

Este porcentaje será de aplicación inmediata y si al finalizar el año 1991 no se consiguiera el 10 por 100, la diferencia de acuerdo con la tabla se deducirá del porcentaje que en enero de 1992 se tengan que incrementar los salarios, quedando de esta forma regularizada la diferencia si diera lugar. El seguimiento de la productividad será controlada por la Comisión de Productividad y el Departamento de Organización analizando cada mes las variantes que se puedan producir.

Se faculta a la Empresa para que pueda revisar, durante la vigencia de este Convenio, las tablas de incentivos, notificándolo previamente a la Comisión de Productividad.

Art. 29. *Ciclo continuo, cuarto equipo.*-Si las circunstancias de mercado lo justifican, la dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas de implantación del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas efectivas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la compensación económica correspondiente al cambio producido, según lo establecido en el anexo que se acompaña (ver anexos 17 y 18), modificándose únicamente las cuantías de las percepciones, que para el año 1991 será de 625,73 pesetas/hora, y para el año 1992 en la cantidad que resulte del incremento pactado.

Art. 30. *Prestación de servicios externos a mantenimiento, taller e instalaciones.*- Es de interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad, y en este sentido se mantendrá informado al Comité de Empresa a través de la Comisión Mixta de Productividad, que se reunirán con una secuencia mensual, para conocer:

Información de todos los trabajos realizados dentro de fábrica por Empresas externas.

Control de la situación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las Empresas externas.

Control de las condiciones de seguridad e higiene, con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

El personal técnico y administrativo de Oficinas podrá opinar sobre los resultados de la gestión de la Empresa, así como de las posibles reestructuraciones.

Art. 31. *Movilidad funcional interna del personal adscrito a la fabricación.*-La Empresa se compromete a respetar consecuentemente, la normativa seguida según el dictamen de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona, con fecha 15 de abril de 1972 y aceptado por la Empresa sobre el tema a la preferencia para realizar cambios de puesto de trabajo, que es el siguiente:

La prioridad de permanencia en el puesto de trabajo por parte del trabajador más antiguo en el mismo, y en caso de que varios/as estén en la misma condición, se aplicará la antigüedad en el centro de trabajo, de ser la misma se aplicará la antigüedad en la fábrica y en el último caso tendrá preferencia el trabajador/a de más edad.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 32. *Comités de Empresa.*-El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses.

Art. 33. *Derecho de reunión.*-Como aplicación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el centro y durante el horario de trabajo en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural, pudiéndose acumular los de los años 1991 y 1992.

2. La duración de estas reuniones no podrá sobrepasar por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva dirección del centro, con un preaviso de veinticuatro horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente graves.

5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, pero satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos a derechos de reunión.

Art. 34. *Derechos de representación unitaria de los trabajadores:*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas muy graves o graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

b) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación y organizados por sus Sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones, a las que asistan representantes de la dirección de la Empresa, ya sean de Convenio Colectivo, Comité de Empresa o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa en las que, aun sin asistir representación de la dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los precitados Comités o Comisiones y la Empresa para dicha exclusión del cómputo.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. La oficina de personal deberá controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diere esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

Art. 35. *Derechos referentes a Centrales Sindicales:*

a) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales en la Empresa siempre que las Centrales tengan en la Empresa una afiliación superior al 10 por 100 de su censo total.

b) El Delegado Sindical del centro de trabajo, se reconoce con idénticas garantías sindicales.

c) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

d) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

e) En la fábrica de Vilanova, se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales, local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

f) La Empresa reconoce posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.

g) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previa discusión con las Centrales Sindicales.

h) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

i) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales debidamente acreditados.

Art. 36. *Grupo no afiliados.*-Se le reconoce idéntico derecho de incorporar asesores especialistas como en el artículo 35 anterior, letra h).

La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación de relaciones laborales a los miembros del Comité pertenecientes al grupo de no afiliados; asimismo les reconoce la posibilidad de asistir a reuniones de ámbito estatal e internacional que organice la Empresa.

Art. 37. *Presencia de personal externo.*-Las Secciones Sindicales y el grupo de no afiliados deberán avisar anticipadamente a la jefatura de

personal la presencia de personas externas, quienes, a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Art. 38. *Redacción de documentos.*-En las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial o reconocido en el Estado español y en cada Comunidad Autónoma.

Art. 39. *Derecho supletorio.*-En todo lo no establecido en este epígrafe se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas vigente para el año 1981.

Art. 40. *Garantías para los candidatos a las elecciones sindicales.*-Los candidatos que no fueran elegidos en las elecciones sindicales, se les garantizará durante los seis meses siguientes a dichas elecciones, las garantías que establecen los apartados a) y b) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

Disposiciones diversas

Art. 41. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del artículo 4.º del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el anexo 8.

Art. 42. *Salud laboral.*-Los mecanismos más importantes para llevar a cabo las mejoras en la salud laboral serán los siguientes:

1. Información detallada al Comité y Delegados sindicales de las sustancias nocivas, riesgos y penosidad de todos los puestos de trabajo.

2. Verificación como máximo trimestral de los riesgos y penosidad comprobando se respeten los máximos establecidos y comunicando al Comité los resultados.

3. Información y análisis regular de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y comunes, del estado de salud de los trabajadores. Comunicación individual a cada trabajador. Al Comité se le facilitarán todos los datos a que tenga acceso la dirección de la Empresa y aquello reservado a los facultativos y que los propios trabajadores autoricen al Comité su conocimiento.

4. Información de la evolución de la salud de los trabajadores al dejar los puestos de trabajos que puedan resultar nocivos.

5. Efectivo funcionamiento de los servicios médicos y de seguridad de la Empresa, tendiendo a establecer medidas de carácter preventivo y colectivo, de modo que tengan prioridad sobre las medidas de protección individual.

Art. 43. *Disposiciones de Convenios anteriores.*-Lo dispuesto en anteriores Convenios de la Sociedad «Productos Pirelli, Sociedad Anónima» (PICSA), que afecten a este centro de trabajo que no haya sido modificado por el presente se mantienen en vigor en su totalidad.

Art. 44. *Comisión Paritaria.*-A la firma del Convenio quedará establecida la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que interviniere en la elaboración y discusión del Convenio:

CC.OO.: 4.

CGT: 2.

UGT: 1.

Se especificará el porcentaje de cada grupo o sindicato y se reflejará nominativamente a sus miembros.

La Empresa también tendrá siete representantes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de cada una de las partes, previa convocatoria con orden del día dada a conocer a la otra parte, con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario, y de su desarrollo se levantará acta.

Art. 45. *Texto Convenio Colectivo 1991-1992.*-La Empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo.

Art. 46. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Art. 47. *Absorción y compensación.*-Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables, cuando en su cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisprudencial de referencia.

Art. 48. *Garantías personales.*-Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 49. *Concurrencia.*-Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto,

estándose para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 50. *Vinculación de las partes al contenido del Convenio.*—El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

Art. 51. *Plus desplazamiento comida del personal con horario partido.*—Se abonará por este concepto la cantidad de 253 pesetas por día completo trabajado, y en el segundo año de vigencia de este Convenio, se aumentará con el incremento pactado.

Dietas:

De acuerdo con la normativa establecida en la Empresa, las dietas para 1991 quedan como sigue:

Grupo A: 8.200 pesetas.
Grupo B: 7.400 pesetas.
Grupo C: 6.700 pesetas.
Media dieta: 2.750 pesetas.

Para el año 1992 se incrementarán el IPC real de 1991.

Art. 52. *Mantenimiento de empleo.*—En función del paro existente en esta comarca es necesario un esfuerzo de creación de nuevos puestos de trabajo, que debe incidir con las mejoras de productividad, la reducción de las horas extras y la reducción de la jornada de trabajo, tienen que servir para la creación de puestos de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL

Al presente Convenio se le adiciónarán veinte anexos, que tendrán idéntica validez a los pactos de Convenio.

ANEXO 1

Plantilla año 1990

Nivel	Coficiente	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total	Por coeficiente
1	1,00	242	245	250	250	250	248	248	247	246	246	246	245	2.963	2.963,00
1	1,01	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	51,51
1	1,02	26	26	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	302	308,04
Total	-	273	276	280	279	279	277	277	276	275	275	275	274	3.316	3.322,55
2	1,08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1,15	6	6	6	6	3	3	2	2	2	2	2	2	42	48,30
4	1,22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	30,50
5	1,30	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	31	40,30
6	1,39	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	80	111,20
7	1,48	16	16	16	17	17	18	18	17	18	16	16	15	200	296,00
8	1,58	17	17	17	17	16	16	16	16	16	17	17	17	199	314,42
9	1,68	17	17	17	17	16	16	16	15	15	17	17	18	198	332,64
10	1,79	11	11	11	11	11	11	10	9	10	10	10	10	125	223,75
11	1,90	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	74,10
Total	-	83	82	83	82	77	78	77	74	75	76	76	76	939	1.471,21
Totales	-	356	358	363	361	356	355	354	350	350	351	351	350	4.255	4.793,76

$$\frac{4.255}{12} = 354,583$$

$$\frac{4.793,76}{4.255} = 1,126618 \times 354,583 = 399,480$$

ANEXO 2

Masa salarial

Cálculo teórico real

Consuntivo enero-diciembre año 1990 (personal Convenio)

Cuentas	Obreros Pesetas	Empleados Pesetas	Total Pesetas
Salario	289.953.333	120.603.903	410.557.236
Complemento salario	1.642.887	3.862.626	5.505.513
Complemento no absorbible	-	411.984	411.984
Gratificaciones	48.599.370	20.813.086	69.412.456
Beneficios	20.168.739	8.637.430	28.806.169
Totales	360.364.329	154.329.029	514.693.358

ANEXO 3

Masa salarial

Cálculo teórico real año 1990

Sistema de cálculo	Obreros Pesetas	Empleados Pesetas
Salario obreros: $\frac{455.665 \times 44}{7} \times 365 = 1.045.425,7$; $1.045.425,7 \times 246,92 =$	258.136.514	

Sistema de cálculo	Obreros - Pesetas	Empleados - Pesetas
$\frac{464.920 \times 44}{7} \times 365 = 1.066.659,31$; $1.066.659,31 \times 4,25 =$	4.533.302	-
$\frac{472.465 \times 44}{7} \times 365 = 1.083.969,7$; $1.083.969 \times 25,17 =$	27.283.517	-
Salario empleados:		
Nivel:		
3 (4 x 6) + (2 x 3) + (6 x 2) = 42 x 97.912 =	-	4.112.304
4 (11 x 2) + (1 x 3) = 25 x 103.039 =	-	2.575.975
5 (5 x 2) + (7 x 3) = 31 x 108.898 =	-	3.375.838
6 (8 x 7) + (4 x 6) = 80 x 115.490 =	-	9.239.200
7 (5 x 16) + (3 x 17) + (3 x 18) + (1 x 15) = 200 x 122.082 =	-	24.416.400
8 (7 x 17) + (5 x 16) = 199 x 129.407 =	-	25.751.993
9 (6 x 17) + (3 x 16) + (1 x 18) + (2 x 15) = 198 x 136.731 =	-	27.072.738
10 (6 x 11) + (5 x 10) + (1 x 9) = 125 x 144.788 =	-	18.098.500
11 (3 x 4) + (9 x 3) = 39 x 152.845 =	-	5.960.955
Complemento salario:		
Obreros	1.642.887	-
Consultivo empleados	-	3.862.626
Complemento no absorbible	-	411.984
Consultivo:		
Gratificaciones legales:		
Obreros = salario + complemento salario $\frac{291.596.220}{12} \times 2 =$	48.599.370	-
Empleados = salario + complemento salario + complemento no absorbible $\frac{124.878.513}{12} \times 2 =$	-	20.813.086
Beneficios:		
Obreros $\frac{291.596.220}{12} \times 0,83 =$; Empleados $\frac{124.878.513}{12} \times 0,83 =$; $\frac{20.168.739}{360.364.329} + \frac{8.637.430}{154.329.029} = 514.693.358$		

ANEXO 4

Otros conceptos de retribución de 1990

Cálculo teórico real

Consuntivo enero-diciembre año 1990 (personal Convenio)

Cuentas	Obreros - Pesetas	Empleados - Pesetas	Total - Pesetas
Horas extras	9.089.552	8.766.851	17.856.403
Incentivos	74.476.691	31.026.677	74.476.691
Plus nocturno	14.430.481	3.408.678	17.839.159
Incentivo ventas	-	2.685.792	2.685.792
Otros pluses	8.400.190	1.860.746	10.260.930
Antigüedad	66.141.500	19.264.323	85.405.823
Ayuda escolar	2.598.600	707.600	3.306.200
Totales	175.137.014	67.729.667	304.179.404

ANEXO 5

Masa salarial año 1990

$$\frac{514.693.358 \times 1,03}{100} = \frac{15.440.801}{354.583} = 43.546 \text{ pesetas/año lineal}$$

Obreros:

$$\frac{43.546}{3.600} \times \frac{56}{40} = 16.935 \text{ pesetas/hora}$$

Por consiguiente, los precios horas del personal obrero quedan como sigue:

Conversión de 44 a 40 horas	Precio hora anterior - Pesetas	Aumento - Pesetas	Precio hora actual - Pesetas
Oficial 1. ^a of. aux. $472.465 \times \frac{44}{40}$	712	16,935	536,647
Oficial 2. ^a of. aux. $464.920 \times \frac{44}{40}$	511,412	16,935	528,347
Oficial 3. ^a of. aux. $455.665 \times \frac{44}{40}$	501,232	16,935	518,167
Profes. 1. ^a ind. $455.665 \times \frac{44}{40}$	501,232	16,935	518,167

Empleados:

$$\frac{43.546}{14.833} = 2.936 \text{ pesetas/mes lineales}$$

$$514.693.358 \times 3\% = \frac{15.440.801}{399.480} = 38.652 \text{ pesetas/año porcentual}$$

$$\frac{38.652}{14,83} = 2.606 \text{ pesetas/mes} \times \text{coeficiente}$$

ANEXO 6

Cuadro remuneraciones personal empleado

La actual base de 73.244 pesetas se incrementa en 2.606 pesetas, pasando a ser de 75.850 pesetas por coeficiente de nivel más 16.617 pesetas.

Nivel	Coficiente	Pesetas
1	1	75.850 + 16.617 = 92.167
2	1,08	81.918 + 16.617 = 98.535
3	1,15	87.228 + 16.617 = 103.845
4	1,22	92.537 + 16.617 = 109.154
5	1,30	98.605 + 16.617 = 115.222
6	1,39	105.432 + 16.617 = 122.049
7	1,48	112.258 + 16.617 = 128.875
8	1,58	119.843 + 16.617 = 136.460
9	1,68	127.428 + 16.617 = 144.045
10	1,79	135.772 + 16.617 = 152.389
11	1,90	144.115 + 16.617 = 160.732

Por consiguiente, el cuadro de niveles-salario para el año 1991, después de aplicar la actualización para dicho año, es el siguiente:

Nivel	Coficiente	Sueldo anterior Pesetas	Aumento Pesetas	Sueldo actual Pesetas
1	1	86.925	5.542	92.467
2	1,08	92.785	5.750	98.535
3	1,15	97.912	5.933	103.845
4	1,22	103.039	6.115	109.154
5	1,30	108.898	6.324	115.222
6	1,39	115.490	6.559	122.049
7	1,48	122.082	6.793	128.875
8	1,58	129.407	7.053	136.460
9	1,68	136.731	7.314	144.045
10	1,79	144.788	7.601	152.389
11	1,90	152.845	7.887	160.732

ANEXO 7

Valores retribución antigüedad a partir 1 enero 1991

Vencimientos antigüedad	Porcentaje antigüedad	Obreros Pesetas/hora	Empleados Pesetas/hora
1. ^{er} T.	5	14,445	2.548
2. ^o T.	10	28,891	5.097
1. ^{er} Q.	20	57,782	10.194
2. ^o Q.	30	86,673	15.291
3. ^{er} Q.	40	115,564	20.388
4. ^o Q.	50	144,455	25.485
5. ^o Q.	60	173,345	30.581
	62	179,124	31.601
	64	184,902	32.620

Vencimientos antigüedad	Porcentaje antigüedad	Obreros Pesetas/hora	Empleados Pesetas/hora
6. ^o Q.	66	190,680	33.640
	68	196,458	34.659
	70	202,236	35.678
	72	208,014	36.698
	74	213,793	37.717
	76	219,571	38.736
7. ^o Q.	78	225,349	39.756
	80	231,127	40.775

Obreros:

$$\frac{1.602.823 \times 1,03}{8} \times \frac{56}{40} - 288.909 \times (\text{porcentaje antigüedad})$$

Empleados:

$$48.084 \times 1,06 - 50.969 \times (\text{porcentaje antigüedad})$$

ANEXO 8

Remuneraciones mínimas de carácter fijo año 1991

Personal obrero:

Oficial de primera de Oficios Auxiliares: 1.379.950 pesetas.

Oficial de segunda de Oficios Auxiliares: 1.358.607 pesetas.

Oficial de tercera de Oficios Auxiliares: 1.332.430 pesetas.

Profesional de la Industria de primera: 1.332.429 pesetas.

$$\text{Precio hora} \times \frac{40}{56} \times 3.600 \text{ horas}$$

Personal subalterno, empleado y técnico

Nivel	Coficiente	Pesetas/mes	Pesetas/año
1	1	92.467	1.371.286
2	1,08	98.535	1.461.274
3	1,15	103.845	1.540.021
4	1,22	109.154	1.618.754
5	1,30	115.222	1.708.743
6	1,39	122.049	1.809.987
7	1,48	128.875	1.911.216
8	1,58	136.460	2.023.702
9	1,68	144.045	2.136.187
10	1,79	152.389	2.259.929
11	1,90	160.732	2.383.656

$$\text{Pesetas/mes} \times 14,83$$

Nota: No incluye antigüedad, complementos, pluses ni incentivos.

1991

CALENDARIO LABORAL

ANEXO nº 9

Enero

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Julio

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

L	M	M	J	V	S	D
				V	V	V
5	V	V	V	V	V	M
12	M	M	13	M	M	18
15	M	M	16	M	M	21
22	M	M	23	M	M	25
26	27	28	29	30		

Septiembre

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



FIESTA NACIONAL



FIESTA LOCAL



FIESTA CONVENIO



VACACIONES

ANEXO 10

Calendario laboral año 1991

Mes	Días laborables	Sábados	Fiesta nacional	Sábados festivos	Vacaciones	Fiesta Convenio	Fiesta local	Domingos	Total
Enero	21	-	1	-	-	4	1	4	31
Febrero	20	-	-	3	-	1	-	4	28
Marzo	20	-	1	4	-	1	-	5	31
Abril	21	-	1	3	-	1	-	4	30
Mayo	22	-	1	4	-	-	-	4	31
Junio	19	-	1	5	-	-	-	5	30
Julio	20	-	-	-	7	-	-	4	31
Agosto	5	-	1	1	19	-	1	4	31
Septiembre	20	-	1	4	-	-	-	5	30
Octubre	23	-	1	3	-	-	-	4	31
Noviembre	20	4	1	1	-	-	-	4	30
Diciembre	19	-	3	4	-	-	-	5	31
	230	4	12	32	26	7	2	52	365

Trabajadores con horario de fabricación:

230 días x 7,50 horas = 1.725 horas efectivas año.
 4 sábados x 4 horas = 16 horas.
 2 días libre disposición.

1991

CALENDARIO LABORAL

ANEXO nº 11

Enero

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Junio

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Julio

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Septiembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



FIESTA NACIONAL



FIESTA LOCAL



JORNADA INTENSIVA



VACACIONES



FIESTA CONVENIO

ANEXO 12

Calendario laboral 1991

(Trabajadores con horario de oficinas)

	Días laborables	Jornada intensiva
Enero	21	
Febrero	20	
Marzo	20	
Abril	21	
Mayo	22	
Junio	15	4
Julio	-	20
Agosto	-	5
Septiembre	11	9
Octubre	23	
Noviembre	20	
Diciembre	19	
Total	192	38

119 días x 8,33 horas = 991,27 horas
 38 días x 6,50 horas = 247,00 horas
 73 días x 8,00 horas = 584,00 horas

1.822,27 horas
 - 1.725,00 horas

97,27 horas libre disposición

Horario:

Del 1 de enero al 23 de junio: De 8 h. a 13 h. y 14,30 a 17,50 = 119 días.

Del 24 de junio al 15 de septiembre: De 8 h. a 14,30 horas = 38 días.

Del 16 de septiembre al 31 de diciembre: De 8 h. a 13 h. y 14,30 a 17,30 = 73 días.

1992 CALENDARIO LABORAL

ANEXO nº 13

Enero L M M J V S D ① 2 3 4 5 ⑥ 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Febrero L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	Marzo L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Abril L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Mayo L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Junio L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Julio L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Agosto L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Septiembre L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Octubre L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Noviembre L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Diciembre L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

FIESTA NACIONAL
 HORAS LIBRE DISPOSICION 8,-
 FIESTA CONVENIO
 FIESTA LOCAL
 VACACIONES

ANEXO 14
 Calendario laboral año 1992

Mes	Días laborables	Sábados	Fiesta nacional	Sábados festivos	Vacaciones	Fiesta Convenio	Fiesta local	Domingos	Total
Enero	20	-	2	3	-	1	1	4	31
Febrero	20	-	-	4	-	1	-	4	29
Marzo	22	-	-	3	-	1	-	5	31
Abril	20	-	2	3	-	1	-	4	30
Mayo	20	-	1	4	-	1	-	5	31
Junio	21	-	1	3	-	1	-	4	30
Julio	23	-	-	-	3	1	-	4	31
Agosto	1	-	1	-	23	-	1	5	31
Septiembre	21	-	1	4	-	-	-	4	30
Octubre	21	-	1	5	-	-	-	4	31
Noviembre	21	-	-	4	-	-	-	5	30
Diciembre	21	-	3	3	-	-	-	4	31
	231	-	12	36	26	7	2	52	366

Trabajadores con horario de fabricación:

231 días x 7,50 horas = 1.732,50 horas efectivas.

Horas efectivas año = $\frac{-1.725 \text{ horas}}{7,50 \text{ horas}}$ (un día libre disposición).

1992 CALENDARIO LABORAL

ANEXO nº 15

Enero	Febrero	Marzo	Abril
L M M J V S D ⑥ 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Mayo	Junio	Julio	Agosto
L M M J V S D 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
L M M J V S D 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31



PIESTA NACIONAL



PIESTA LOCAL



JORNADA INTENSIVA



VACACIONES

ANEXO 16

Calendario laboral 1992

(Trabajadores con horario de oficinas)

	Días laborables	Jornada intensiva
Enero	20	
Febrero	20	
Marzo	22	
Abril	20	
Mayo	20	
Junio	15	6
Julio	-	23
Agosto	-	1
Septiembre	13	8
Octubre	21	
Noviembre	21	
Diciembre	21	
	193	38

193 días × 8,00 horas = 1.544 horas
38 días × 6,50 horas = 247 horas

1.791 horas
- 1.725 horas

66 horas libre disposición

Horario:

Del 1 de enero al 21 de junio y del 14 de septiembre al 31 de diciembre: De 8 a 13 h. y de 14,30 a 17,30 h. Manteniéndose la flexibilidad de 30 minutos.

Del 22 de junio al 13 de septiembre: De 8 h. a 14,30 horas.

ANEXOS 17 Y 18

Acta anexa Convenio 1991-1992

En Vilanova i la Geltrú, siendo las once horas del día 12 de julio de 1991, se reúnen las representaciones citadas a continuación para tratar del único punto del orden del día:

Representación de la Empresa:

Don Antonio González Muñiz.
Don Pedro Planas Cendrà.

Representación de los trabajadores:

Don Teodoro Navarro Ferrán (CC.OO).
Don Josep Elías Juncosa (CC.OO).
Don Maxim Gil Mínguez (CC.OO).
Don José Alpuente Jado (CC.OO).
Don Ginés Muñoz Muñoz (CC.OO).
Don Rafael Mercader Ferrer (CC.OO).
Don Josep Llaveries Duch (CC.OO).
Don Xavier Mestres Belmonte (CC.OO).
Don Enric Calafell Nicolás (CGT).
Don Rafel Gallego Méndez (CGT).
Don Xavier Salleras Asensio (CGT).
Don Nicolás Quintana García (UGT).

Asesores:

Don Ferrán Canals Adell (CC.OO).
Don Josep Alpuente Jado (CC.OO).
Don Jordi Marín Ruiz (CGT).
Don Lluís Alba Ferret (UGT).

Ciclo continuo

1.º La Dirección, en un plazo de quince días antes de su inicio, deberá comunicar al Comité de Empresa la fecha de inicio y las secciones afectadas, debiendo aportar la documentación precisa que el Comité de Empresa solicite para su comprobación. Durante este período

las partes decidirán de mutuo acuerdo las condiciones organizativas de su implantación y confección en cada caso del calendario correspondiente en función de las necesidades y circunstancias concretas.

2.º El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabaja un máximo de tres domingos o fiestas intersemanales de cada cuatro, de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado y respetando el cómputo anual de horas de trabajo.

3.º Se permitirá la sustitución voluntaria de los trabajadores, siempre que para la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

4.º Cuando por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo deba modificarse el calendario del ciclo continuo, se efectuará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Empresa.

5.º El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo o festivo trabajado, percibirá un «plus ciclo continuo», que para 1991 será de 625,73 pesetas/hora, que se abonarán por hora de presencia en todos los domingos y festivos trabajados, y para 1992, la cantidad que resulte del incremento pactado.

Para los días de libre disposición se respetará el criterio de autorizar las solicitudes que se presenten hasta un máximo del 20 por 100 de la plantilla afectada, siempre que ello no pudiera ocasionar una situación de perjuicio a la producción.

Este pacto del ciclo continuo estará integrado durante la vigencia de este Convenio Colectivo 1991-1992. Ambas partes acuerdan expresamente que en sucesivos años será tratado dentro del Convenio Colectivo.

ANEXOS 19 Y 20

Permisos retribuidos

- Matrimonio: Quince días naturales con premio.
- Matrimonio de hijos/as: Un día natural sin premio.
- Matrimonio de hermanos/as: Un día natural sin premio.
- Alumbramiento de esposa: Tres días laborables con premio.
- Alumbramiento de esposa (distócico): Seis días laborables con premio.
- Fallecimiento de padres: Tres días laborables con premio.
- Fallecimiento de cónyuge: Tres días laborables con premio.
- Fallecimiento de hijos/as: Tres días laborables con premio.
- Fallecimiento de hermanos/as: Tres días laborables con premio.
- Fallecimiento de padres políticos: Dos días naturales sin premio.
- Fallecimiento de abuelos: Dos días naturales sin premio.
- Fallecimiento de nietos: Dos días naturales sin premio.
- Fallecimiento de hijos/as políticos: Un día natural sin premio.
- Fallecimiento de cuñados: Un día natural sin premio.
- Enfermedad grave de cónyuge: Tres días laborables con premio.
- Enfermedad grave de hijos/as: Tres días laborables con premio.
- Enfermedad grave de padres: Tres días laborables con premio.
- Enfermedad grave de hermanos/as (con convivencia): Tres días laborables con premio.
- Enfermedad grave de hermanos/as (sin convivencia): Dos días naturales sin premio.
- Enfermedad grave de padres políticos: Dos días naturales sin premio.
- Enfermedad grave de nietos: Dos días naturales sin premio.
- Intervención quirúrgica de cónyuge: Tres días laborables con premio.
- Intervención quirúrgica de hijos/as: Tres días laborables con premio.
- Intervención quirúrgica de padres: Tres días laborables con premio.
- Intervención quirúrgica de hermanos/as (con convivencia): Tres días laborables con premio.
- Intervención quirúrgica de hermanos/as (sin convivencia): Dos días naturales sin premio.
- Intervención quirúrgica de padres políticos: Dos días.
- Intervención quirúrgica de nietos: Dos días.
- Intervención quirúrgica (amigdalitis o fimosis): Dos días laborables sin premio.
- Traslado de domicilio: Un día natural sin premio.
- Permiso lactancia (nueve meses): Una hora de reducción de jornada sin premio.
- Donación de sangre: Un día laborable con premio.
- Adopción de hijos/as:
- De ser a Barcelona: Un día laborable sin premio.
- De ser a Madrid, por ejemplo: Tres días laborables sin premio.
- Visita médica naturista: Por el tiempo necesario de consulta médica.
- Ingresos en clínicas u hospitales «urgentes», y así conste médicamente, se abonarán tres días laborables con premio.

Notas:

A) En caso de desplazamiento de la residencia habitual por alguno de los motivos señalados, dichos permisos pueden ampliarse todos hasta cinco días naturales con premio.

B) Durante los periodos de vacaciones y fiesta de Navidad, los casos de enfermedad, defunción, alumbramiento, intervenciones quirúrgicas, etc., no vale la nota de días laborables, o sea que son días que se pierden si tales casos ocurren dentro de los periodos señalados.

C) Todos los permisos retribuidos expuestos se entiende que el premio (incentivo) se abonará siempre la media individual del trabajador de la última paga o gratificación.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

7212

ORDEN de 17 de febrero de 1992 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2.779/1988, promovido por don Sebastián Blázquez García, contra la Resolución del Subsecretario de este Departamento, de fecha 1 de marzo de 1988, y la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra esta.

En el recurso contencioso-administrativo número 2.779/1988, interpuesto por don Sebastián Blázquez García, contra la Resolución del Subsecretario de este Departamento, de fecha 1 de marzo de 1988, sobre revisión del complemento personal y transitorio, se ha dictado, con fecha 25 de julio de 1991, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por don Sebastián Blázquez García, funcionario del Cuerpo Especial de Ingenieros de Minas, contra la desestimación presunta del recurso de reposición formulado contra la Resolución de 1 de marzo de 1988, del Subsecretario de Industria y Energía, que le denegó su solicitud sobre revisión del complemento personal y transitorio y su absorción en el 50 por 100, debemos declarar y declaramos ajustadas a derecho las resoluciones impugnadas: sin hacer imposición de costas. Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, 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 traslado a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 17 de febrero de 1992.-El Ministro, P. D. (Orden de 30 de mayo de 1991, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio), el Subsecretario, Mariano Casado González.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

7213

ORDEN de 17 de febrero de 1992 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 133/1987, promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, contra el Real Decreto 207/1987, de 13 de febrero.

En el recurso contencioso-administrativo número 133/1987 interpuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras contra el Real Decreto 207/1987, de 13 de febrero, sobre servicios mínimos en «CEGAS», se ha dictado, con fecha 17 de mayo de 1989, por el Tribunal Supremo, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que rechazando las causas de inadmisibilidad del recurso número 133/1987, opuestas por el señor Abogado del Estado, debemos desestimar dicho recurso en cuanto insta la nulidad del Real Decreto 207/1987, de 13 de febrero, por el que se garantiza el funcionamiento del servicio público encomendado a la «Compañía Española de Gas, Sociedad Anónima», en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, a quien procede imponerle las costas. Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha tenido a