

venido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Vulca-pros», modelo «426-HL», fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi Pozo», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo.—Homologación 985 de 26-V-1982.— Bota de seguridad, clase III, grado B.

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 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 26 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

## 19100

*RESOLUCION de 21 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Frigoríficos e Industrias de Galicia, S. A.» (FRIGSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa Frigoríficos e Industrias de Galicia, S. A. (FRIGSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de junio de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 14 de abril de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 21 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Frigoríficos e Industrias de Galicia, S. A.» (FRIGSA).

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
«FRIGORÍFICOS E INDUSTRIAS DE GALICIA, S.A.» (FRIGSA)

### LUGO

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.— Objeto.— El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores comprendidos en los ámbitos funcional y territorial que se consignan.

Art. 2.— Ambito funcional.— El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «FRIGORÍFICOS E INDUSTRIAS DE GALICIA, S.A.» (FRIGSA) y su personal.

Art. 3.— Ambito territorial.— Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Factoría de Lugo y en las provincias españolas en las que presten o puedan prestar servicios personal perteneciente a la plantilla comprendida en el ámbito funcional de este Convenio.

Art. 4.— Ambito personal.— Este Convenio Colectivo Interprovincial afectará a todo el personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial indicados.

Art. 5.— Ambito temporal.— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, surtiendo efectos económicos retroactivos desde el primero de enero de mil novecientos ochenta y dos, la duración del mismo será de un año, prorrogándose automáticamente si no hubiera denuncia expresa por alguna de las partes un mes antes de la expiración de la vigencia establecida.

Art. 6.— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 7.— Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses fijos; mediante primas o pluses variables o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa).

Art. 8.— Garantía personal.— Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá resultar lesionado, en su retribución actual por la aplicación de las cláusulas del mismo, una vez absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.

Art. 9.— Organización del trabajo.— De acuerdo con las atribuciones y facultades que a tenor de la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportuno, creando, modificando y refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de las mismas.

También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y mecanizar funciones, etc., siempre dentro de los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente que lo desarrolle.

#### CAPÍTULO SEGUNDO

##### Retribuciones

Art. 10.— El salario base y demás conceptos salariales fijos, durante el año 1.982, para el personal afectado por este Convenio, son las que se especifican para cada una de las categorías profesionales en la tabla salarial que se adjunta como anexo número 1.

Art. 11.— Plus especial.— Todo el personal obrero que no se halle incluido en cadenas de trabajo que perciban retribuciones con incentivos por primas a la producción y mientras tanto no se incluyan en aquellas, percibirá el plus especial en la cuantía de 86'52 pesetas que se abonará exclusivamente sobre los días efectivamente trabajados.

Perderá, por tanto, el derecho a la percepción de este plus el personal que pase a percibir primas por rendimiento.

#### CAPÍTULO TERCERO

##### Otras disposiciones.

Art. 20.— Vacaciones.— Durante el año 1.982, todo el personal, sin distinción de categorías, tendrá derecho a disfrutar una vacación de veinticuatro días laborales, teniendo la Dirección de la Empresa la facultad de señalar un período máximo de ocho de estos días, por trabajador, acomodándolos a las necesidades del servicio, en cualquier época del año.

Art. 21.— Jubilaciones.— A todos los trabajadores que se jubilen en forma voluntaria, una vez alcanzada la edad en que comiencen a percibir de la Seguridad Social la pensión del 100 por 100 establecida en la legislación vigente, en este momento, y siempre que dicha jubilación tenga lugar dentro del año en que se cumpla la indicada edad, se le concederá, por una sola vez, una gratificación por importe de seis mensualidades de su salario. Si el trabajador anticipara su jubilación de la edad fijada en la forma descrita anteriormente, la gratificación será según la siguiente escala: para el año anterior, ocho mensualidades; para dos años anteriores, diez mensualidades; para tres años anteriores, doce mensualidades; para cuatro años anteriores, catorce mensualidades y para cinco años anteriores, quince mensualidades. El trabajador que posponga su jubilación voluntaria sobre la edad al principio señalada, perderá todo derecho a las percepciones por este concepto.

Cuando el cese se produzca como consecuencia de enfermedad o accidente, la gratificación será de nueve mensualidades de su salario.

En caso de fallecimiento de un trabajador, sea cual fuese su edad, la Empresa abonará al cónyuge viudo, que conviva con él, y en su defecto a los huérfanos menores de edad o hijos mayores incapacitados, una cantidad equivalente a siete mensualidades.

Art. 22.— Licencias retribuidas.— El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

a).— Matrimonio, quince días.

b).— Nacimiento de hijo; tres a cinco días.

c).— Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos; tres a cinco días, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día, y, por tanto, durante todo el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad (deberá estar debidamente justificada la gravedad del enfermo).

El personal que trabaje en cadena primada y que por circunstancias de la Empresa algún día no percibiese prima, percibirá este plus especial de 86'52 pts.

Art. 12.- Las gratificaciones de Julio y Navidad se establecen en una mensualidad, computándose para su determinación el salario base, antigüedad y gratificaciones voluntarias. No se computará ni la Prima de Producción ni el Plus Especial.

Art. 13.- En caso de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, y mientras subsistan las actuales prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa se compromete a abonar el complemento necesario para que, juntamente con dicha prestación económica correspondiente a tales contingencias, perciba el trabajador el total del salario base, antigüedad y gratificaciones voluntarias desde el mismo día en que se produzca la baja por dichas causas y por el tiempo que, en cada caso la Dirección de la Empresa estime procedente de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en su caso, Delegado de personal y a la vista del informe de los Servicios Médicos de la Empresa y demás circunstancias que en el enfermo o accidentado concurrirán.

En todo caso no procederá el abono de los complementos si el cociente de dividir las horas perdidas por enfermedad y accidente por las horas disponibles en el mes de que se trate supera un índice de absentismo del 8 por 100 en la totalidad de la plantilla afectada por este Convenio.

No tendrá aplicación este índice si el Comité de Empresa o Delegados de personal alegaran razones relativas a circunstancias de salubridad general o que se deriven de las condiciones de trabajo que incidán en la determinación del señalado índice.

Este beneficio, en su caso, podrá percibirse, como máximo, mientras que el enfermo o accidentado se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y perciba la citada prestación económica de la Seguridad Social.

Art. 14.- Participación en beneficios.- El importe de la paga de participación en beneficios será de cuantía igual a la gratificación de Navidad. Esta paga será abonada dentro de los tres primeros meses del año natural siguiente al que corresponda.

Art. 15.- Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Las correspondientes a los días laborables serán retribuidas con el 75 por 100 de incremento y las de los días festivos con el 150 por 100.

En relación con el trabajo en horas extraordinarias, la representación social se compromete, sin perjuicio de los derechos que al respecto reconoce la

d).- Defunción del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos; tres a cinco días.

e).- Defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos; dos a cuatro días.

Subsistirá el artículo 71 del Reglamento de Régimen Interior en cuanto no se oponga a lo previsto en este artículo.

Art. 23.- Normas de aplicación.- En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Factoría de Frigsa, Reglamento de Régimen Interior de la misma y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Art. 24.- Comisión Paritaria.- Para la interpretación y mejor cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para atender cuantas dudas puedan derivarse de su aplicación, se establece una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres representantes de cada parte, que deberá reunirse en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, una vez formulada cualquier diferencia de interpretación por cualquiera de las partes.

En caso de que esta Comisión no alcanzara un acuerdo, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral competente;

#### CAPITULO CUARTO

##### Derechos Sindicales

Art. 25.- Competencias del Comité de Empresa.-

1.- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.-1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector de Industrias Cárnicas, sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo.

1.-2.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos.

1.-3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a).- Reestructuración de plantilla y ceses totales y parciales, definitivos o temporales de aquella.

b).- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c).- Planes de formación profesional de la Empresa.

Reglamentación de Trabajo y el Reglamento de Régimen Interior aplicables, a que el personal realice aquéllas que la Empresa, y por considerarlo necesario, solicite del mismo, dentro de la legislación vigente.

Art. 16.- Primas a la producción.- En la Tabla Salarial, que figura como anexo número 1, se especifica la prima a la producción para el personal Técnico y Administrativo.

En cuanto al resto del personal las primas por incentivo establecidas o que en lo sucesivo se establezcan, serán calculadas y comenzarán a percibirse a partir de un rendimiento o actividad 60 puntos Bedaux, tal como Frigsa las tiene establecidas en las cadenas de producción que ya están trabajando o las que se establezcan sobre la misma base en las que en el futuro se incluyan en este sistema de retribución.

Las primas que correspondan percibir por cada una de las categorías profesionales siguientes y actividades que se señalan, serán las que se concretan en las tablas adjuntas, anexas números 2 y 3.

Art. 17.- Los pluses de frío y trabajos desagradables, existentes en la factoría, serán de la cuantía del 15 por 100.

Art. 18.- Servicio militar.- Además de las dos pagas extraordinarias y la de Beneficios, integras, el trabajador, durante su servicio militar ordinario, percibirá el 25 por 100 de su salario real.

Art. 19.- Antigüedad.- Continúa en vigor el artículo 64 de la Reglamentación de Trabajo vigente, con las siguientes modificaciones al párrafo primero: "El personal fijo afectado por este Convenio disfrutará de los aumentos periódicos por años de servicio siguientes: Dos bienios del 5 por 100; dos quinquenios del 30 por 100 y trienios del 6 por 100, calculados sobre el salario base que figura en la tabla salarial. La antigüedad se computará desde la fecha de ingreso, incluyendo el período de aprendizaje, quedando a salvo las situaciones consolidadas por los trabajadores de la Empresa en esta materia, en cuanto impliquen derechos adquiridos o en trance de adquisición. En la aplicación de los porcentajes expresados, se estará, en todo caso, a los límites de la legislación vigente.

Para el personal de nueva contratación, la antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías: Dos bienios de 1.320 pesetas mensuales y cuatro quinquenios de 2.640 pesetas mensuales.

Estos valores de antigüedad para el personal de nueva contratación, forman parte de las condiciones económicas a efectos de revisión.

El personal fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujeta el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, o a causa de su afiliación o actividad sindical.

Un Sindicato se considera que está debidamente implantado cuando el número de sus afiliados, fehacientemente acreditado mediante el sistema de recaudación de cuotas, sea superior al 15 por 100 de la plantilla fija de la Empresa.

Los Sindicatos debidamente implantados tendrán derecho a un tablón de anuncios cada uno, donde podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas, previamente, a la Dirección de la Empresa.

En aquellos Centros de Trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será sustentada por un Delegado.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, siendo necesario que sea miembro del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derechos o hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 27.- Funciones del Delegado Sindical.

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

4.- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a).- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b).- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sus-

d).- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e).- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8.- Ejercer una labor de:

a).- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones de uso de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b).- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo en la Empresa.

1.9.- Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de sus trabajadores o sus familiares.

1.10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento del incremento de la productividad.

1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número uno anterior, deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 26.- De los Sindicatos.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente: admite que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información

tencialmente a los intereses de los trabajadores.

c).- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

6.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

7.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 38.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa si la hubiere.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Unica.- Tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores de la misma, salvo para los cargos de libre designación de la Empresa.

La misma consideración tendrán los hijos de los trabajadores jubilados o retirados por incapacidad.

TABLA SALARIAL

Anexo nº 1

CATEGORIA	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCCION	TOTAL
Técnico Título Superior .....	40.440	11.840	52.280
Técnico Título no Superior .....	35.131	10.142	45.273
Técnico No Titulado de 1ª .....	29.320	9.926	39.246
Técnico No Titulado de 2ª .....	29.320	8.647	37.967
Jefe Administrativo de 1ª .....	31.897	9.474	41.371
Jefe Administrativo de 2ª .....	31.897	9.447	41.344
Oficial Administrativo de 1ª .....	28.187	7.767	35.954
Oficial Administrativo de 2ª .....	28.187	5.709	33.896
Auxiliar Administrativo .....	27.444	3.461	30.905
Ordenanza, Vigil.Telefonistas.....	27.444	-	27.444
Maestro de 1ª .....	29.350	-	29.350
Maestro de 2ª .....	29.350	-	29.350
Oficial 1ª Obrero ( Diario )...	930	-	930
Oficial 2ª Obrero ( Diario )...	930	-	930
Ayudante y A.O.E. ... (Diario.)...	924	-	924
Auxiliar obrero ..... ( Diario )...	913	-	913

## ANEXO nº 2

## TABLAS DE PRIMAS

	A c t i v i d a d e s			
	60	70	80	85
Oficial .....	-	30'73	61'45	76'81
Ayudante .....	-	30'17	60'34	75'43

## ANEXO nº 3

TABLAS DE PRIMAS  
(Valor hora)

	A c t i v i d a d e s			
	60	70	80	90
Oficial de primera .....	-	24'59	43'46	56'83
Oficial de segunda .....	-	23'12	41'38	55'30
Ayudante y A.O.E. ....	-	22'72	40'60	54'54
Auxiliar Obrero .....	-	19'33	34'89	48'20

19101 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 5 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacalera, S. A.»:*

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 139, de fecha 11 de junio de 1982, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 15910, columna segunda, grupo cuarto, personal obrero, base para el cálculo de primas correspondientes al año 1982, nivel V, columna «Base 1982», donde dice: «948,08», debe decir: «839,35».

## Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19102 *REAL DECRETO 1692/1982, de 18 de junio, por el que se declara de utilidad pública un fueloducto de unión entre las centrales térmicas «Alcudia I» y «Alcudia II», a instalar y explotar por la Empresa «Gas y Electricidad, S. A.» «GESA».*

La Empresa «Gas y Electricidad, S. A.» (GESA), con domicilio social en Palma de Mallorca, ha solicitado que sea decla-

rado de utilidad pública un fueloducto que una sus centrales térmicas «Alcudia I» y «Alcudia II», situadas en el término municipal de Alcudia (Mallorca); fueloducto que tendrá por finalidad abastecer de fuel-oil la segunda de dichas centrales.

El proyecto correspondiente fue aprobado por Resolución de la Dirección General de la Energía de fecha nueve de febrero de mil novecientos ochenta y dos, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de dos de abril.

El expediente ha sido sometido a información pública, y durante el período hábil reglamentario, fueron presentadas varias alegaciones debidamente contestadas por «GESA».

Los informes de la Dirección Provincial en Baleares del Ministerio de Industria y Energía y de la Delegación del Gobierno en CAMPASA, han sido favorables.

El artículo sesenta punto cuatro del texto refundido de la Ley del tercer Plan de Desarrollo Económico y Social, aprobado por Decreto mil quinientos cuarenta y uno/mil novecientos setenta y dos, de quince de junio («Boletín Oficial del Estado» de dieciséis), establece que siempre que se trate de alcanzar un grado de productividad suficiente, el Gobierno, a propuesta del Ministerio competente, podrá decretar, con carácter excepcional a favor de una Empresa, la concesión de los beneficios aplicables a las industrias de interés preferente.

Además, el artículo once del Decreto tres mil seiscientos noventa y uno/mil novecientos setenta y dos, de veintitrés de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de veintidós de enero de mil novecientos setenta y tres) sobre existencias mínimas obligatorias de productos petrolíferos, declara de utilidad pública y urgente ocupación, la expropiación forzosa e imposición de servidumbre de los bienes y derechos necesarios para la