No se tendrá en cuenta, por consiguiente, las horas extraordinarias, pluses por trabajos nocturnos, penosos, tóxicos o peligrosos, dietas o compensaciones análogas, primas, plus familiar, etc.

Base 4ª.-

El total del complemento anual que resulta de la aplicación de la escala contenida en la base segunda, se fraccionará en catorce partes iguales. Doce se abonarán por meses naturales vencidos y las dos restantes en las festividades de Navidad y 18 de Julio. El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecer otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

Base 5ª.-

Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación al fallecer el beneficiario. La Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificación de vida del titular de la pensión cuando el pago no se realice directamente al interesado.

Base 6ª.-

El personal que hubiera causado baja en la Empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años, por invalidez, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que le corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el neto percibido durante los doce meses precedentes a su baja por invalidez, de conformidad con lo establecido en la base 3ª. El complemento será la diferencia necesaria para alcanzar el porcentaje a que tenga derecho, una vez deducidas las pensiones que por cualquier concepto disfrute de la Seguridad Social o del ramo de accidentes.

Base 7ª.-

La Empresa se reserva el derecho a prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad de sesenta y cinco años que se establece en las presentes bases, cuando se trate de productores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligado, una vez transcurrido dicho plazo, a pagarle un complemento de jubilación del mismo porcentaje que si se hubiera jubilado dentro del plazo reglamentario, si bien los salarios que se computarán serán los de los doce meses anteriores a su cese real.

Base 8ª.-

Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello al Delegado de Trabajo para su conocimiento.

Base 9ª.-

Si las edades mínimas de jubilación fueran modificadas por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyendo los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implante.

Base 10ª.-

Las presentes normas están en vigor el día 1º de Enero de 1.974, a todos los efectos y muy especialmente en cuanto a la aplicación de la base primera.

VIUDEDAD

Base 11ª.- Condiciones del causante.

Deberá encontrarse, en el momento de su fallecimiento, en alguna de las siguientes situaciones:

11.1. Estar percibiendo de la empresa la pensión complementaria de jubilación.

11.2. Pertenecer a la plantilla de la Empresa con un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos.

Base 12ª.- Condiciones del beneficiario.

Deberá reunir los siguientes requisitos:

12.1. Haber contraído nupcias con una antelación mínima de tres años respecto a la fecha del fallecimiento del causante, salvo el caso previsto en el apartado 12.3.2. en que dicha prestación tendrá efectos desde el momento en que se produzca el óbito, sea cual fuera el tiempo transcurrido desde que contrajeron nupcias.

12.2. Estar conviviendo con el cónyuge causante ininterrumpidamente, en caso de separación judicial, que la sentencia firme le reconozca inocente y obligue al marido al pago de indemnización pecuniaria.

12.3. Las viudas deberán encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

12.3.1. Haber convivido con el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento, en su hogar y a sus expensas.

12.3.2. Estar incapacitado para el trabajo.

12.3.3. Tener a su cargo hijos habidos del causante con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

12.4. Si el beneficiario es varón para tener derecho al complemento de pensión deberá reunir los requisitos señalados en los apartados 12.1. y 12.2. y encontrarse, al tiempo de fallecer su esposa, incapacitado para el trabajo y sostenido economicamente por ella.

Se entenderá por incapacidad para el trabajo, en los casos a que se refieren los apartados 12.3.2. y 12.4., la de carácter permanente y absoluto que inhabilite por completo para toda profesión u oficio.

Base 13ª.- Beneficios que se conceden.

Son dos clases, según la situación del causante en el momento del fallecimiento:

13.1. Si el causante estaba percibiendo la pensión complementaria de jubilación, el beneficiario percibirá el 45 % de ésta en concepto de pensión de viudedad.

13.2. Si el causante no fuera pensionista de jubilación y reuniera en el momento de su fallecimiento los requisitos señalados en el apartado 11.2., el beneficiario tendrá derecho a una pensión complementaria que, sumada a la que percibe de la Mutualidad Laboral alcance los siguientes porcentajes de su remuneración neta real, computada según se establece en la base 3ª.

Años de servicio a la Empresa cumplidos.	% que ha de alcanzarse entre la pensión de la Mutualidad y el complemento.
Veinte o más años	60
Quince a veinte años	50
Diez a quince años	40

13.3. Los porcentajes indicados anteriormente se incrementarán en un 5 % por cada hijo menor de 16 años, siendo el límite de aumento el 20 %, o sea, el que corresponde a cuatro hijos. Se asimilará a los menores de 16 años el hijo que se encuentre incapacitado para el trabajo, cualquiera que fuera su edad.

Base 14ª.- Extinción de los beneficios.

Cesará el devengo de la pensión complementaria de la viudedad por las siguientes causas:

14.1. Por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.

14.2. Pérdida o privación de la patria potestad en virtud de alguna de las causas previstas en los artículos 169 y 171 del Código Civil o que implique abandono de los hijos.

14.3. Observar una conducta deshonesta o inmoral.

14.4. Casar en su incapacidad, si la pensión se otorgó por esta causa, salvo en los casos en que la recuperación tenga lugar después de cumplir cuarenta años la viuda o sesenta el viudo.

14.5. Por fallecimiento del beneficiario.

Base 15ª.-

Las normas relativas a la pensión complementaria de viudedad entrarán en vigor el mismo día que el presente Convenio y no tendrá efectos retroactivos que excedan del 1º de Enero de 1.974, aplicándose exclusivamente los beneficios que de ellas se derivan sobre las situaciones de viudedad acaecidas a partir de esa misma fecha.

GENERAL

Base 16ª.-

Las cantidades que se determinan como complemento de jubilación y viudedad, se acuerda con las bases anteriores, fraccionadas de la forma que se indica en las mismas, se consolidarán durante todo el tiempo del derecho al disfrute en cada una de sus modalidades en la forma correspondiente a cada derecho-habiente, no pudiendo ser afectadas en ningún sentido por la actualización de las pensiones de jubilación y viudedad que periódicamente pueda realizar la Seguridad Social con efectos desde 1º de Enero de 1.974.

23998 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), y su personal.*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General el 28 de septiembre de 1984, suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 27 de septiembre del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 5 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

V. CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA DE "IBERICA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A." (IBELSA).

CAPITULO -I-

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL: Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de Trabajo Comerciales y de Asistencia Técnica de "Ibérica de Electrodomésticos, S.A." (IBELSA) que se hallan en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2º.-AMBITO PERSONAL: Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA de los Centros de Trabajo antes citados (Art. 1º), con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada Centro Comercial.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL: La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de Diciembre de 1.984

No obstante, los efectos económicos que se desprenden del mismo, tendrán efectos retroactivos desde el 1º de Enero de 1.984

Artículo 4º.-PRORROGA: Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contro de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Artículo 5º.- COMPENSACION: Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Artículo 6º.- ABSORCION DE MEJORAS: Habido cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica unicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Artículo 7º.- COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO: Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros, que se mencione en el Art. 8º, y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de Vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a 48 horas, e indicando los temas a tratar.

Artículo 8º.- COMITE INTERCENTROS: Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa, así como la gestión del Fondo Social.

Durante 1.984 podrán reunirse en ocho ocasiones con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de la Empresa, con una antelación de 48 horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en éste artículo serán por cuenta de la Empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá 30 horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros y 20 horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal de la Red Comercial y de Asistencia Técnica, para formar la Comisión Negociadora del Convenio, o en su defecto nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de ésta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la Empresa.

CAPITULO -II-

PRINCIPIOS DE ORGANIZACION

Artículo 9º.- ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO: La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10º.- SISTEMAS DE PRIMAS E INCENTIVOS: Como anexo número I al presente Convenio se incluyen los sistemas de incentivos de Asistentes Comerciales y de Asistentes Técnicos.

Por lo que se refiere al sistema de incentivos de Asistencia Técnica, ambas partes se comprometen, a crear una Comisión Técnica que estudie, a partir del mes de septiembre del presente año, un nuevo sistema de incentivos que, de llegar a un acuerdo, se incorpore en el próximo Convenio.

Artículo 11º.- JORNADA LABORAL: El número de horas de trabajo al año, para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de 1.800

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo pactados en éste Convenio incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

En cada uno de los Centros de Trabajo, conjuntamente los Representantes de Personal con el Representante de la Empresa de cada Centro, confeccionarán en el mes de Diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada Centro de Trabajo, permita una adecuada prestación de servicio. Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada. (VIENE AL DORSO)

Artículo 12º.- JORNADA DE PRODUCTIVIDAD: Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice

el 100% de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda una vez cubierto el 100% del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de ésta circunstancia.

Artículo 13º.- VACACIONES: La duración de las vacaciones será de 24 días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de Junio al 21 de Septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de éste periodo, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 17 días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de Enero y Febrero se negociarán en cada Centro los turnos de vacaciones.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente.

Artículo 14º.- VALORACION PUESTOS DE TRABAJO: Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones del personal de staff, funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros del Comité Intercentros y técnicos de la Empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándolos a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

Artículo 15º.- DESPLAZAMIENTOS: Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de Trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros 15 días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del quinceavo día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

Artículo 16º.- LICENCIAS: El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo, que a continuación se expone:

- 18 Días naturales en caso de matrimonio.
- 2 Días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o su cónyuge.
- 2 Días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge é hijos.
- 2 Días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos, o abuelos del trabajador o de su cónyuge.
- 3 Días laborables por alumbramiento de esposa.
- 2 Días laborables por traslado de domicilio habitual.
- 1 Día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su conyuge.
- 14 Semanas en caso de natalidad para mujer trabajadora.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de 5 días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

C A P I T U L O - III -

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 17º.- PRINCIPIOS GENERALES: Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

I.- Personal técnico titulado.
II.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
III.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
IV.- Personal de servicios y actividades auxiliares.
V.- Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales o titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capacite para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Artículo 18º.- PROMOCION Y PROGRESION DEL PERSONAL.

1.- Promoción: Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los Representantes de Personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la Empresa.

2.- Progresión: Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

a) Valoración de puesto de trabajo. Se estará a la valoración.

b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

Artículo 19º.- PERIODO DE ADAPTACION: En los casos de promoción existirá un período de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto para el período de adaptación será de tres meses.

C A P I T U L O - IV -

R E T R I B U C I O N E S

Artículo 20º.- CONCEPTOS QUE INTEGRAN LAS RETRIBUCIONES:

Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Complementos

Artículo 21º.- SALARIO BASE: Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (Anexo nº 2.A)

Artículo 22º.- COMPLEMENTOS: Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

a) Personales:

- Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en las tablas del presente Convenio (Anexo nº 2.A)
Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en que se cumple el periodo cuatrienal.
- Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que "ad personam" tienen concedidas por encima de su categoría o nivel algunos productores.
Este último podrá ser absorbido en los casos de ascensos y progresión, y no serán absorbidos en los casos en que el mérito personal resultante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) De vencimiento periódico, superior al mes:

Gratificaciones de 30 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 22 de Diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecte el presente Convenio, percibirá una mensualidad completa de su salario base, que figura en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para personal de nuevo ingreso.

C A P I T U L O - V -

D I E T A S, K I L O M E T R A J E Y P L U S D I S T A N C I A

Artículo 23º.- DIETAS: Se incluyen, como anexo nº 3, las dietas que se devengarán desde el día 1º de enero de 1.984

Artículo 24º.- KILOMETRAJE: Como anexo número 4, se incluyen las cantidades que por éste concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de IBELSA, a que afecta el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la Empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1º de enero de 1.984

Artículo 25º.- PLUS DISTANCIA: Para los trabajadores de los Centros Comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla, en la fecha de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 3.763.-- pts.

Cuando ésta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otro que se devengase por igual concepto o motivo como norma, uso o costumbre.

En caso de producirse durante el periodo de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de Trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

Artículo 26º.- QUEBRANTO DE MONEDA: Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciban por éste motivo se verá incrementada a 1.994.-- pts.

C A P I T U L O - VI -

M E J O R A S - S O C I A L E S

Artículo 27º.-FONDO SOCIAL: Se mantiene el "Fondo Social" para el personal afectado por el presente Convenio.

La composición de éste Fondo será la siguiente:

- El 0,22% que aporta de su sueldo todo el personal afectado por el presente Convenio, y una cantidad igual a la anterior abonada por la Empresa.

- Otra cantidad aportada por la Empresa a fondo perdido, que será de 9.016.--pts/año y número de personas en plantilla afectadas por éste Convenio; dicha cantidad se regulará de año en año, según el número existente de personas el día 1º de enero de cada uno de ellos.

- La cantidad fijada para 1.984 es de 2.777.203.--pts.

$$\frac{2.777.203.\text{--pts.}}{308\ (\text{nº afectados Conv.})} = 9.016.\text{--pts/año y persona}$$

$$\frac{9.016.\text{--pts}}{12\ \text{meses}} = 751.\text{-pts. mes por persona}$$

- El Fondo Social se regirá por la normativa de 1980, pudiendo ser modificada por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa conjuntamente.

Artículo 28º.- AYUDA FAMILIAR: La Empresa abonará a todas las personas casadas (siempre que el cónyuge no trabaje por cuenta ajena), viudos y solteros con hijos a su cargo, un suplemento de 925.--pts. mensuales por éste concepto.

Artículo 29º.- PRESTACION POR INCAPACIDAD Y POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO:

a) PRESTACION POR INCAPACIDAD:

En caso de incapacidad permanente total (laboral o no) con baja en la Empresa, se concede una indemnización de 700.000 .--pts.

b) PRESTACION POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO:

Se establece una indemnización de 1.150.000.--pts. en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

Si la muerte se produjese después de haber sido dado de baja y como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional (que produjo la incapacidad), se abonarán las 450.000.--pts. restantes hasta completar la indemnización por muerte en accidente laboral.

Artículo 30º.- DOTE MATRIMONIAL: Para todo el personal femenino que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que, "la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando, se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la

Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial, será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Artículo 31º.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA: Se fijan nuevas cantidades de la póliza del Seguro Colectivo de Vida, en la siguiente forma:

Por muerte natural ..... 800.000.-pts.
" " en accidente ..... 1.600.000.- "
" " " " de circulación ..... 2.400.000.-"

El trabajador podrá optar al nivel superior mediante una aportación de 150.--pts. en cada una de las pagas (16 pagas).

Muerte natural ..... 1.200.000.-pts.
" por accidente ..... 2.400.000.--"
" " " en circulación.. 3.600.000.- "

Artículo 32º.- ADQUISICION APARATOS MARCA "ZANUSSI": Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados por la Dirección de la Empresa, aplicándose, en todos los casos un descuento del 30% sobre el precio de referencia.
Los impuestos de lujo y tráfico de empresa, serán a cargo del comprador y se encontrarán incluidos en los precios fijados.

- Condiciones de pago: Diez mensualidades
- Periodo de adquisición: Tres años.

Artículo 33º.-ROPA DE TRABAJO: Cada productor dispondrá de dos batas: una en junio y otra en noviembre (para aquellos personas que su trabajo lo requiera).

la ropa o calzado de seguridad, serán definidos por Seguridad de Higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera, se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Para el año 1984 se fija la cantidad de 2.200.--pts. por concepto de calzado.

Artículo 34º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR: Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 35º.-JUBILACION VOLUNTARIA: Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

- A los 60 años ..... 12 mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).
- A los 61 años ..... 10 mensualidades (idem. idem.)
- A los 62 años ..... 9 mensualidades (idem. idem.)
- A los 63 años ..... 8 mensualidades (idem. idem.)
- A los 64 años ..... 7 mensualidades (idem. idem.)
- A los 65 años ..... 6 mensualidades (idem. idem.)

C A P I T U L O - VII -

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36º.- DERECHOS DE SINDICACION: La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar su empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

- La Empresa reconoce el derecho a los trabajadores afiliados a sindicatos y organizaciones sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, ésta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

- Existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 37º.- FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES: La Ejecutiva Sindical tiene las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2) Serán oidas por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

3) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4) En las reuniones con la Empresa, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la Dirección de la Empresa, deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará quien deberá acudir de dicha Ejecutiva.

5) La Empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las Ejecutivas representantes del Sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Artículo 38º.- SECCIONES SINDICALES: La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean en la misma una afiliación del 30% como mínimo: en aquellos Centros Comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50% para aquellos con más de 20 trabajadores en plantilla.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento, deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente, el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá a la Ejecutiva acreditada de la Sección Sindical, su reconocimiento de representantes del Sindicato. A todos los efectos dicha Sección Sindical, dispondrá globalmente de 15 horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado Sindical tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato al que representan.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa, no serán descontadas de las 15 horas mensuales.

Artículo 399.- CUOTA SINDICAL: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente ó libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la Empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia antes del día 15 de cada mes, a la representación Sindical de la Empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento a sus afiliados.

ANEXOS

ANEXO 1 (A)

PLAN DE INCENTIVOS PARA VENDEDORES AÑO 1.984

El presente sistema de incentivos se basa en la combinación de tres magnitudes:

- EL OBJETIVO:- O = Cifra de ventas que la Empresa desea alcanzar en la zona considerada.
- LOS RESULTADOS: R.= Ventas efectivas logradas por el vendedor.
- LA PREVISION: P = Previsión de ventas que formula el vendedor responsable de la zona.

Existe una última componente del sistema que, premiará la "Recuperación de Impagados".

El sistema queda dotado, como veremos a continuación, de una estructura simple, muy pegada a la realidad de cada momento y de cada realidad de mercado, y así mismo, sea fácilmente controlable por el vendedor.

OPERATIVIDAD DEL SISTEMA:

El sistema de incentivos comenzará a ser operativo mes a mes, a partir del momento que la Dirección Comercial dé su conformidad a la propuesta de "Objetivos" y "Previsiones" que a tal efecto cada Delegación tramitirá a través de su Jefatura Regional

Cada mes, el vendedor realizará su Previsión de venta en unidades y le será fijado por su Jefa de Delegación el Objetivo que aún cuando, será ajustado a la realidad de la situación de marcado del mes en cuestión, contemplará un valor acorde con el resultado global planificado para el año.

Estos valores serán trasladados a la Dirección Comercial a través de la Jefatura Regional correspondiente antes del día 20 de cada mes y será comunicado telefónicamente la aceptación o reparos exclusivamente al objetivo fijado, si la proyección del mismo hacia "global año" no quedase dentro de un entorno del ± 10% de aquel valor.

FORMULACION Y CALCULO DEL INCENTIVO:

El incentivo a percibir será el resultante de la fórmula siguiente, con resultado en Pts/brutas

$$T = 34.800 \times K_1 \times K_2 + P_d$$

VALOR DEL COEFICIENTE K_1 .-

El coeficiente $K_1 = \frac{R}{O}$ será de aplicación directa entre los valores

$0,6 < \frac{R}{O} < 2,5$

Cuando $\frac{R}{O} < 0,6$ $K_1 = 0$

Cuando $\frac{R}{O} > 2,5$ $K_1 = 2,5$

VALOR DEL COEFICIENTE K_2 .-

Este coeficiente pretende primar la correcta previsión del resultado final de acuerdo con los valores de la siguiente tabla:

R / P			K_2
Hasta	-	0,749	1,-
0,750	-	0,850	1,070
0,851	-	0,870	1,075
0,871	-	0,910	1,096
0,911	-	0,930	1,107
0,931	-	0,950	1,118
0,951	-	0,970	1,128
0,971	-	0,990	1,139
0,991	-	1,010	1,150
1,011	-	1,030	1,130
1,031	-	1,050	1,110
1,051	-	1,070	1,090
1,071	-	1,090	1,070
1,091	-	1,110	1,050
1,111	-	1,130	1,030
1,131	-	1,150	1,010
1,151	-	en adelante	1,-

P.D. Prima "Recuperación de Impagados"

A través de ésta prima se premia la ausencia de impagados en el área de trabajo de un vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación.

PROCESO DE CALCULO

SALDO OPERATIVO (So)

En función de:

- El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.
- La evolución histórica de devoluciones.
- Una planificación sobre recuperaciones.

Se establece un valor de So a cada Delegación.

En la Delegación se desglosará el valor de So por áreas.

VALOR EQUIVALENTE (V.E.)

Mensualmente se calcula el Saldo de Impagados, correspondiente a cada área.

El valor de ese saldo se transforma en V.E. como resultado de aplicar el siguiente proceso:

V.E. de un impagado = Valor de impagado X coeficiente de antigüedad.

La relación existente entre la antigüedad del impagado (desde la fecha del vencimiento expresada en meses) y el coeficiente de antigüedad viene dado por la siguiente tabla:

Antigüedad	Coeficiente
≤ 3	1,00
$3 < \leq 4$	1,08
$4 < \leq 5$	1,13
$5 < \leq 6$	1,18
$6 < \leq 7$	1,24
$7 < \leq 8$	1,31
$8 <$	1,40

VALOR DE LA PRIMA P.D.=

$$\text{Prima} = \frac{2 \times So}{\Sigma VE + So} \times 8.000 \quad \text{si} \quad \frac{2 \times So}{\Sigma Ve + So} \geq 1$$

$$\text{Prima} = 0 \quad \text{si} \quad \frac{2 \times So}{\Sigma VE + So} < 1$$

Ejemplo:

CONCEPTO \ VENDEDOR	A	B	C	D	E	F
OBJETIVO	100	100	100	100	100	100
PREVISION	65	100	100	100	300	140
RESULTADO	59	100	84	117	300	60

CALCULO DEL INCENTIVO:

VENDEDOR

A $I = 34.800 \times 0 \times 1,096 + P_d = P_d$

B $I = 34.800 \times 1 \times 1,15 + P_d = 40.202 + P_d$

C $I = 34.800 \times 0,84 \times 1,07 + P_d = 31.278 + P_d$

D $I = 34.800 \times 1,17 \times 1 + P_d = 40.716 + P_d$

E $I = 34.800 \times 2,5 \times 1,15 + P_d = 100.000 + P_d$

F $I = 34.800 \times 0,6 \times 1 + P_d = 20.800 + P_d$

ANEXO 1 (B)

PLAN DE INCENTIVOS PARA ASISTENTES TECNICOS AÑO 1984

1. RESUMEN DE NORMATIVA A APLICAR AL SISTEMA DE PREMIOS

Intervención Válida:

La intervención válida actua como Unidad de Medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera Intervención Válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

- Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.
- Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.
- Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (Relación de Intervención).

EXCEPCIONES: De la definición anterior se contemplan en la actualidad, las siguientes excepciones:

a) Presupuestos: Serán válidos todos los presupuestos que superen los 5.500.--pts. o importe teórico en caso de garantía no realizados en el mismo momento debido a que el usuario difiera a otro momento su aceptación o a falta de recambio principal en el stock del vehículo. Será requisito para su validez estar cobrado como mínimo el desplazamiento y detallados los recambios que se precisan.

b) Congeladores y Frigoríficos 2T: Cuando precise reparación de la Unidad Refrigerante y la detección de la avería la lleve a cabo un A.T., que no disponga de equipo frigorista, la intervención se consederará válida.

Definición de conceptos: "cobrable" y "cobrada".

Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de Desplazamiento, Mano de Obra o Recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es cuando en una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un sólo concepto en éste caso no existe defecto de cobro.

En los presupuestos se cobrará como mínimo el desplazamiento.

Reclamación Técnica

Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los 10 días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de Calidad.

Actualización de Objetivos

Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cestos, " " " " 2,5 I.V.
- Muebles, " " " " 8.- I.V.
- Cubos, " " " " 8.- I.V.
- Bridas, " " " " 0,5 I.V.
- Cambio de unidades refrigerantes, " " 0,5 I.V.
- Carga de gas y comprobación, " " " 4.- I.V.
- Fregaderos, actualiza el objetivo en 1.- I.V.
- Productos Built-in " " " " 0,5 I.V.

Cada 4 visitas a distribuidores previamente programadas por la Delegación, actualiza el objetivo en 1.- I.V.

2. CALCULO DE PREMIO

a) P1 PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD

Parametros a considerar:

- Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en I. Válidas y el objetivo asignado al A.Técnico.
- El coeficiente de días trbbajados Cdt., siendo:

$$\text{Cdt.} = \frac{\text{Núm. de días trabajados en el mes (días de presencia en Delegación)}}{\text{Núm. de días trabajables en el mes}}$$

- Los permisos recogidos en el Artículo de Licencias del V. Convenio Colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.
- La siguente tabla de valores:

Productividad	Cantidades Brutas P1, Cuotas en prima en Pts/mes	Cdt.
0 - 94,9	0	1
95 - 97,9	1.048	1
98 - 101,9	1.380	1
102 - 104,9	1.718	1
105 - 107,9	4.328	1
108 - 110,9	5.374	1
111 - 113,9	6.750	1
114 - 115	8.507	1
> 115	Cada V.I. que sobrepase el 115% se paga a 402.--pts., cómputo mensual	

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad < 115
Prima = P1 x Cdt

2) Si la productividad > 115
Prima = 8.507.-x Cdt + 402 x Núm de I.V. , que sobrepasen el 115% de productividad.

Si debido a falta de trabajo suficiente fuera imposible al A.T. alcanzar un desvio del 115 se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvio.

b) P2 PREMIO POR COBROS

El cálculo de la prima por éste concepto se efectúa en función de:

- La relación de I. Válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$R.I.V.C. = \frac{\text{Núm. de I. Válidas cobradas}}{\text{Núm. de I. Válidas cobrables}} \quad 0,85$$

Condiciones para cobrar éste incentivo:

. Si el R.I.V.C. es menor a 0,85 el P2 = 0
. Si Pme < 85 por 100 el P2 = 0

- El valor de la cantidad cobrada en el mes N.
- El % K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K%
Ob > 7,9	5,8
7,9 ≥ Ob > 6,9	6,4
6,9 > Ob	7,1

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = R.I.C.V. \times N \times \frac{K}{100}$$

c) PREMIO POR CALIDAD

La prima por éste concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

- El desvio medio obtenido en el mes por el A. Técnico
- El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.
- El coeficiente de días trabajados Cdt.
- El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

DESVIO MEDIO MES		Nº de RECLAMACIONES TECNICAS MES 0	1	2	3
	- 100	0	0	0	0
100	- 102,49	0,77	0	0	0
102,5	- 107,49	0,85	0,58	0	0
107,5	- 112,49	0,93	0,63	0	0
112,5	- 117,49	1,02	0,72	0	0
117,5	- 122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5	- 127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5	- 132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5	- 137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5	- 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
	- 142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será liquida según la fórmula:

Prima = Kcp x 3.461 x Cdt

ANEXO Nº 2 (A)

RETRIBUCIONES MINIMAS CON EFECTOS 01-01-84

TABLA DE SUELDOS MINIMOS POR CATEGORIA
(PTAS. BRUTAS)

CATEGORIAS:	SUELDO BASE: Mes:	Año:	ANTIGUEDAD: Mes:	Año:
Supervisor A.Técnica	99.570	1.593.120	4.461	71.376
Supervisor Ventas	98.106	1.569.696	4.284	68.544
1ª)	88.869	1.421.904	4.164	66.624
Jefes Administrativ. 2ª)	82.158	1.314.528	4.164	66.624
3ª)	75.450	1.207.200	4.164	66.624
1ª)	88.158	1.410.528	4.122	65.952
Jefes de A.Técnica 2ª)	81.510	1.304.160	4.122	65.952
3ª)	74.973	1.199.568	4.122	65.952
Jefe de Grupo	69.138	1.106.208	2.448	39.168
Asistente Comercial	69.036	1.104.576	2.325	37.200
Almacenero	60.909	974.544	2.199	35.184
Asistente Técnico	67.935	1.086.960	2.040	32.640
Asistente Técnico N.E.	54.528	872.448		
GRUPO ADMINISTRATIVO				
Nivel 1	55.329	885.264	1.881	30.096
Nivel 2	60.909	974.544	2.199	35.184
Nivel 3	63.969	1.023.504	2.316	37.056
Nivel 4	67.665	1.082.640	2.433	38.928
Nivel 5	71.220	1.139.520	2.565	41.040

ANEXO Nº 2 (B)

RETRIBUCIONES MINIMAS CON EFECTOS 31-12-84

(CON APLICACION 01-01-85)

TABLA DE SUELDOS MINIMOS POR CATEGORIA:
(PTAS. BRUTAS)

CATEGORIAS:	SUELDO BASE: Mes:	Año:	ANTIGUEDAD: Mes:	Año:
Supervisor de A.Técnica	100.041	1.600.656	4.482	71.712
Supervisor Ventas	98.571	1.577.136	4.305	68.880
1ª)	89.289	1.428.624	4.182	66.912
Jefes Administrativ. 2ª)	82.548	1.320.768	4.182	66.912
3ª)	75.807	1.212.912	4.182	66.912
1ª)	88.578	1.417.248	4.143	66.288
Jefes de A.Técnica 2ª)	81.897	1.310.352	4.143	66.288
3ª)	75.330	1.205.280	4.143	66.288
Jefe de Grupo	69.462	1.111.392	2.460	39.360
Asistente Comercial	69.363	1.109.808	2.337	37.392
Almacenero	61.197	979.152	2.208	35.328
Asistente Técnico	68.253	1.092.048	2.049	32.784
Asistente Técnico N.E.	54.783	876.528		
GRUPO ADMINISTRATIVO				
Nivel 1	55.590	889.440	1.890	30.240
Nivel 2	61.197	979.152	2.208	35.328
Nivel 3	64.272	1.028.352	2.325	37.200
Nivel 4	67.986	1.087.776	2.445	39.120
Nivel 5	71.559	1.144.944	2.577	41.232

ANEXO Nº 3

DIETAS

CATEGORIA	DIETA COMPLETA	COMIDA	CENA	ALOJAMIENTO
Supervisor Ventas) Jefes Admón. Jefes A.T.)	4.350	1.150	950	2.250
Asistentes Comerciales) Jefes de Grupo)	4.200	1.125	925	2.150
Asistentes Técnicos y) Resto Personal)	4.050	1.100	900	2.050

ANEXO Nº 4

KILOMETRAJE

GRUPO	TARIFA
1. Cilindrada menor a 900 c.c.	19,80 pts/km.
2. Cilindrada comprendida entre 901 c.c. y 1.200 c.c.	21,00 " "
3. Cilindrada superior a 1.201 c.c.	22,50 " "

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23999 *RESOLUCION de 30 de junio de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.138/1978, promovido por «Société des Produits Nestlé, S. A.», contra acuerdo del Registro de 28 de julio de 1977.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.138/1978, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Société des Produits Nestlé, S. A.», contra resolución de este Registro de 28 de julio de 1977, se ha dictado con fecha 8 de abril de 1983 por la citada Audiencia sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por la representación procesal de la Entidad "Société des Produits Nestlé, S. A.", contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 28 de julio de 1977, que concedió la marca número 732.185, "Nansius", y contra la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto contra el anterior, debemos declarar y declaramos que dichos actos son ajustados a Derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de junio de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

24000 *RESOLUCION de 23 de julio de 1984, de la Dirección Provincial de Palencia, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de la concesión de explotación minera que se cita.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Palencia hace saber que por el ilustrísimo señor Director general de Minas ha sido otorgada y titulada la siguiente concesión de explotación:

Número: 3.222. Nombre: «Santa Lucía». Mineral: Yeso. Sección C). Cuadrículas 7. Término municipal: Aguilar de Campoo.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Palencia, 23 de julio de 1984.—El Director provincial en funciones, Venancio Calderón Calderón.

24001 *RESOLUCION de 31 de julio de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.293/1979, promovido por «Crespo y Heredero, Sociedad Limitada», contra resoluciones de este Registro de 3 de julio de 1978 y 28 de junio de 1979. Expediente de marca número 846.760.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.293/1979, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Crespo y Heredero, S. L.», contra resoluciones de este Registro de 3 de julio de 1978 y 28 de junio de 1979, se ha dictado, con fecha 23 de diciembre de 1983, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva, es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Jaime Mairata Laviña, en nombre y representación de "Crespo y Heredero, S. L.", contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 3 de julio de 1978, publicado en el "Boletín Oficial de la Propiedad Industrial" de 16 de octubre de 1978 y el acuerdo de 28 de junio de 1979 por el que se desestimaba la reposición interpuesta y se confirmaba la concesión acordada, debemos declarar y declaramos su conformidad con el ordenamiento jurídico y en consecuencia, debemos declarar y declaramos el derecho de la marca concedida a su definitiva concesión de inscripción en el Registro. Sin costas.»

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de julio de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

24002 *RESOLUCION de 31 de julio de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 611/1980, promvido por «Carbonell y Cía. de Córdoba, S. A.», contra resoluciones de este Registro de 17 de enero de 1980 y 2 de enero de 1979.*

En el recurso contencioso-administrativo número 611/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Carbonell y Cía. de Córdoba, S. A.», contra resoluciones de este Registro, de 17 de enero de 1980 y 2 de enero de 1979, se ha dictado, con fecha 18 de abril de 1983, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva, es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de "Carbonell y Cía de Córdoba, S. A.", contra la resolución dictada por el Registro de la Propiedad Industrial de fecha 17 de enero de 1980, recaída en reposición de la dictada en 2 de enero de 1979, por medio de las cuales se concedió la marca número 815.449, sin imposición de costas.»

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de julio de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.