

ANEXO II

Tabla salarial 1996

Categorías	Salario base	Plus convenio	Total
Grupo I:			
I.1	244.390	98.790	343.180
I.2	132.260	25.080	157.340
Grupo II:			
II.1	293.270	162.860	456.130
II.2	293.270	162.860	456.130
II.3	244.390	98.790	343.180
II.4	212.000	38.240	250.240
II.5	181.560	32.910	214.470
II.6	132.260	25.080	157.340
II.7	114.200	14.500	128.700
Grupo III:			
III.1	293.270	162.860	456.130
III.2	244.390	98.790	343.180
III.3	212.000	38.240	250.240
III.4	181.560	32.910	214.470
III.5	132.260	25.080	157.340
III.6	114.200	14.500	128.700
Grupo IV:			
IV.1	95.160	12.110	107.270
IV.2	70.540	9.550	80.090
IV.3	87.350	12.750	100.100

4316

RESOLUCION de 12 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «G.P.S. Gestión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «G.P.S. Gestión, Sociedad Anónima» (número de código 9009592), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 12 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «G.P.S. GESTION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. Ambito territorial.

Las normas recogidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal laboral de «G.P.S. Gestión, Sociedad Anónima», en el ámbito nacional, quedando excluido el personal de alta dirección.

CAPITULO II

Vigencia, duración y revisión o denuncia

Artículo 2. Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1996.

Artículo 3. Duración.

La duración de este acuerdo se establece por un año, es decir, desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996, siendo prorrogable tácitamente año a año, salvo acuerdo entre las partes, siendo objeto de negociación todos los puntos que las partes soliciten.

Artículo 4. Revisión y denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente acuerdo con una antelación mínima de tres meses antes de su fecha de extinción y por telegrama o cualquier otro medio fehaciente.

El escrito de denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes de este acuerdo.

CAPITULO III

Vinculación y garantías personales

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del acuerdo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 6. Periodos de prueba.

Se aplicarán como periodos de pruebas los legalmente vigentes en cada momento.

Los periodos de incapacidad laboral transitoria no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

CAPITULO IV

Retribuciones, jornada, vacaciones y permisos

Artículo 7. Retribuciones

Se acuerda un incremento salarial para 1996 igual al IPC resultante a 31 de diciembre de 1996. Se efectuará una revisión a cuenta de dicho IPC equivalente al 3 por 100, con efectos de 1 de enero de 1996, una vez se haya producido la regularización de 1995. Una vez publicado el IPC correspondiente a 31 de diciembre de 1996, se procederá a la regularización oportuna, en su caso, en la nómina del mes siguiente al de la publicación referida.

Dicho criterio de revisión se aplicará a todos los conceptos, incluido la antigüedad, con excepción hecha de los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994, para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo de 1994-1995, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril de 1995, así mismo, se mantiene vigente lo dispuesto en los artículos 7.2 y 7.3 del referido Convenio.

La retribución se abonará en 14 pagas, teniendo dos de ellas, por tanto, el carácter de extraordinarias, que se abonarán en junio y diciembre de cada año, devengándose semestralmente, la primera de 1 de enero a 30 de junio, y la segunda, de 1 de julio a 31 de diciembre. Se mantienen las categorías reflejadas en el Convenio 1994-1995 anteriormente citado, y los salarios brutos serán los allí indicados con las revisiones referidas.

Artículo 8. Dietas y kilometraje.

1.º Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad de 8.000 pesetas.

2.º El disfrute de esta dieta se entiende retribuido en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

3.º En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en 24 pesetas por kilómetro.

Artículo 9. Horarios y descanso.

1.º Con excepción del equipo comercial, la jornada laboral será de lunes a jueves, de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas; los viernes, de ocho a quince horas. Para 1996, en aquellos centros en que haya más de un trabajador, por acuerdo entre los trabajadores de aquél y la empresa, se podrá sustituir el horario anterior referido de lunes a jueves por una jornada de nueve a dieciocho horas, con una interrupción de una hora sin cerrar las oficinas; la interrupción tendrá lugar por turnos, de trece cuarenta y cinco a catorce cuarenta y cinco o de catorce cuarenta y cinco a quince cuarenta y cinco, dichos turnos se establecerán por el Director de cada Delegación o Departamento atendiendo a las necesidades de los servicios. La jornada de verano, durante los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos incluidos, será de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

2.º El equipo comercial de la empresa, atendiendo a la especialidad de su función, tendrá el horario que se pacte entre el mismo y la empresa, atendiendo a las necesidades comerciales de cada momento.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente acuerdo disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales. Dentro del primer trimestre del año se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

Las vacaciones no podrán partirse en más de dos periodos.

En caso de petición de disfrute de un mismo período y salvadas las necesidades de la empresa y la conformidad del responsable jerárquico superior, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad.

Artículo 11. Enfermedad y revisión médica.

Con independencia de lo establecido en el artículo 37 de la Ordenanza, las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad laboral transitoria hasta el 100 por 100 del salario real, en los siguientes casos:

1.º Hospitalización del trabajador, desde que se inicie hasta que termine.

2.º Enfermedades o accidentes de duración inferior a treinta días, desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural. Los tres primeros días de baja en cómputo anual son cubiertos por la empresa, el resto no.

3.º La empresa tiene la obligación de proceder a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de su empresa dentro de la jornada laboral.

4.º Las ausencias y faltas al trabajo justificadas debidamente mediante volante del Médico de cabecera o especialista, no serán descontadas del salario real.

Artículo 12. Permisos retribuidos y sin sueldo.

1.º Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo

debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente acuerdo.

i) Para los supuestos específicos de formación aplicables y en las mismas condiciones establecidas.

j) Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermana político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

k) Previa solicitud por escrito y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tres días laborables al año, no continuados y sin que sean acumulables a vacaciones, ni en fecha anterior o posterior a un día no laborable, en concepto de permiso para asuntos particulares, obtención condicionada a la conformidad de su responsable jerárquico superior.

l) Durante 1996, y no siendo aplicable para sucesivos años, salvo pacto expreso entre las partes, se acuerda conceder un día no recuperable para el conjunto del personal laboral en «G.P.S. Gestión, Sociedad Anónima», a disfrutar entre dos días no laborables.

El disfrute de dicha jornada se articulará antes del 30 de marzo de 1996 a solicitud del trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, dicho disfrute estará condicionado a la conformidad de su responsable jerárquico superior. En caso de peticiones de disfrute de un mismo día dentro de un mismo centro de trabajo, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad.

Se establecen para 1996 exclusivamente, como fiestas retribuidas, los días 24 y 31 de diciembre.

2.º Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3.º Los permisos regulados en el artículo 39 de la Ordenanza podrán tener una duración máxima de treinta días.

Artículo 12 bis. Maternidad, lactancia y cuidado de menores.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo:

a) El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

c) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

e) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el Médico que atiende a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Este cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo. Sólo en el caso de que no existiese ningún puesto de trabajo compatible, procederá el inicio de la situación de incapacidad laboral transitoria.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así se certifique médicamente.

Artículo 13. *Anticipos y/o préstamos.*

La empresa podrá conceder a los trabajadores que así lo soliciten, un préstamo sin interés de hasta un importe equivalente a cinco mensualidades, con un máximo de 1.000.000 de pesetas, a devolver por medio de descuento en nómina de un porcentaje no inferior al 10 por 100 mensual del bruto a percibir por el trabajador, por las siguientes causas:

- Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres o asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Para adquisición de vivienda habitual.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador, necesarias para su normal utilización.

Se establecerá un listado de solicitudes, teniendo prioridad las dos primeras causas sobre el resto, por lo que dicho listado de orden podrá modificarse en relación a las mismas.

La consecución de dicho préstamo será discrecional por parte de la empresa, dependiendo de su situación económica en cada momento. Estos préstamos quedarán limitados a aquellos trabajadores que no estén vinculados a la empresa por contrato temporal y cuya antigüedad sea superior a un año.

Artículo 14. *Servicio militar o servicio civil sustitutorio.*

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario o al servicio civil sustitutorio, con excepción de quienes lo hagan en las milicias universitarias, grado de suboficial o superior, tendrán derecho a que la empresa les abone el 75 por 100 de su sueldo durante dicho cumplimiento, siempre que se realicen, al menos, ochenta horas mensuales.

La empresa, siempre que las circunstancias de organización y producción se lo permitan, podrá ofrecer a los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio durante el período de su servicio a filas o servicio social, la posibilidad de reanudar la relación laboral suspendida en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en este caso, dentro de los límites legales impuestos por el Real Decreto 1991/1984. En el primer caso, la retribución será completa, y en el segundo, en proporción a la jornada realizada. En el supuesto de que la empresa tuviera sucursal en poblaciones próximas a aquélla a la que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle temporalmente a ella en las circunstancias antes descritas.

Artículo 15. *Medidas sociales.*

a) Seguros de vida: Se incrementará la cobertura del seguro de vida o incapacidad permanente y absoluta, fijado en el Convenio Colectivo de

1995, a 2.500.000 pesetas. La copia de la póliza se facilitará a los representantes legales de los trabajadores.

b) Guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años, o algún disminuido psíquico o físico que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El horario del disfrute resultante de la reducción antes indicada, lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos; el tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

c) Trabajo en pantallas: El articulado de este punto se remite a la Ley de Trabajo y Seguridad en Pantallas de la Comunidad Económica Europea.

d) Salario mínimo: Ningún trabajador afectado por este acuerdo estará por debajo de 72.100 pesetas al mes, para el personal laboral con jornada completa, los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán un mínimo proporcional a la referida cantidad.

e) Preinscripciones a las cooperativas gestionadas por esta empresa: Se extenderá al conjunto de los trabajadores de «G.P.S. Gestión, Sociedad Anónima», el cobro mínimo de la preinscripción.

CAPITULO V

Formación, horas extraordinarias

Artículo 16. *Formación.*

1.º El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.º La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3.º Bolsa de estudios: La empresa podrá conceder subvención y/o ayudas para la realización de estudios relacionados con su puesto de trabajo a los trabajadores que así lo soliciten, atendiendo a la oportunidad e idoneidad de los mismos.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Se suprimen las horas extraordinarias con carácter general.

En el caso de que fuera necesario hacerse, el valor de la hora se calculará sobre el salario base hora, y teniendo un recargo del 100 por 100 las realizadas en días laborables y el 200 por 100 las realizadas en días festivos.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa dichas horas extras se podrán compensar de la siguiente forma: Una hora extraordinaria en día, tanto laboral como festivo, igual a dos horas de tiempo libre.

Artículo 18. *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este acuerdo se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda a 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado.

Asimismo se establece que en las empresas que tengan más de 100 trabajadores, un Delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los Delegados, siempre y cuando que el Delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los Delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante,

permanecerá en su puesto de trabajo, al menos, el 50 por 100 de su jornada semanal.

De igual manera las partes acuerdan que la Dirección de la empresa mantendrá reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores en las que se les informará de la evolución económica de la empresa, y, en especial, del volumen de negocio, estructura de plantilla, modalidades contractuales y relación de oficinas.

Artículo 19. *Cláusula de remisión.*

En todos los temas no abordados o contemplados en este texto se estará a lo marcado en la legislación existente fijada en el Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra normativa que sustituya a dicho Estatuto.

Artículo 20. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, formada por dos Vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como Secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercitar las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes, con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien, no tendrán derecho a voto.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4317 *RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, referente al expediente de marca número 1.513.455/5, en el recurso contencioso-administrativo número 495/1994, promovido por doña Pilar Juncosa Iglesias y otros.*

En el recurso contencioso-administrativo número 495/1994, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares por doña Pilar Juncosa Iglesias, doña María Dolores Miró Juncosa, don Emilio Fernández Miró, don Juan Punyet Miró y don Teodoro Punyet Miró, contra resoluciones de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 10 de febrero de 1993 y 15 de febrero de 1994, se ha dictado, con fecha 18 de diciembre de 1995, por el citado Tribunal, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos:

Primero.—Declaramos inadmisibile el recurso.

Segundo.—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.

Madrid, 31 de enero de 1996.—El Director general, Julián Alvarez Alvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

4318 *RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, referente al expediente de marca número 1.513.460/1, en el recurso contencioso-administrativo número 502/94, promovido por doña Pilar Juncosa Iglesias y otros.*

En el recurso contencioso-administrativo número 502/94, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares por doña Pilar Juncosa Iglesias, doña María Dolores Miró Juncosa, don Emilio Fernández Miró, don Juan Punyet Miró y don Teodoro Punyet Miró, contra resoluciones de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 10 de febrero de 1993 y 15 de febrero de 1994, se ha dictado, con fecha 18 de diciembre de 1995 por el citado Tribunal, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos:

Primero.—Declaramos inadmisibile el recurso.

Segundo.—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.

Madrid, 31 de enero de 1996.—El Director general, Julián Alvarez Alvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

4319 *RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, 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 1.735/1989-04, promovido por «Frisco-Findus, Sociedad Anónima».*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.735/1989-04, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Frisco-Findus, Sociedad Anónima», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 6 de junio de 1988 y 18 de septiembre de 1989, se ha dictado, con fecha 6 de marzo de 1991, por el citado Tribunal sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimando el recurso contencioso-administrativo número 1.735/1989, interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Eduardo Codes Feijoo, en nombre y representación de «Frisco-Findus, Sociedad Anónima», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 6 de junio de 1988 y 18 de septiembre de 1989 por las que se deniega la inscripción de la marca española número 1.166.917, «Findus, cocina ligera», declarando como declara la sección la plena conformidad al ordenamiento jurídico de las resoluciones impugnadas y sosteniendo, en consecuencia, su plena validez y eficacia y no apreciándose especial temeridad ni mala fe y en aplicación del artículo 131 de la LJCA, no procede hacer expresa 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