

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso administrativo interpuesto por la representación de don Pedro Zubia Zubia contra la resolución del Ministerio de Trabajo, fecha dos de febrero de mil novecientos setenta y cuatro, confirmatoria en alzada de la que precedentemente dictó la Dirección General el veintinueve de septiembre de mil novecientos setenta y tres; debemos declarar y declaramos válidos y ajustados a derecho ambos actos administrativos. Absolvemos a la Administración de cuantas pretensiones se han deducido en este proceso. Sin costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 10 de diciembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

1745 *ORDEN de 11 de diciembre de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Empresa Constructora Covimar, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo con fecha 30 de abril de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Empresa Constructora Covimar S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por "Empresa Constructora Covimar, S. A.", contra las Resoluciones dictadas por la Dirección General de Trabajo de quince de noviembre de mil novecientos setenta y dos, y, en alzada que se desestima por el Ministro de Trabajo, de trece de febrero de mil novecientos setenta y tres, y por las que se impone a la Empresa recurrente la sanción de treinta mil pesetas por infracción de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con motivo del accidente mortal ocurrido a los operarios de dicha Empresa Antonio y Manuel Rojas Romero, y en su virtud declaramos son válidas y eficaces, como ajustadas a derecho, las resoluciones administrativas que se impugnan, y por tanto acordamos se mantenga íntegramente la sanción pecuniaria impuesta; sin hacer expresa condena de costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 11 de diciembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

1746 *ORDEN de 12 de diciembre de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Cooperativa de Viticultores de Solivella».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional con fecha 14 de abril de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Cooperativa de Viticultores de Solivella».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso número cuarenta mil doscientos setenta y ocho, interpuesto por "Cooperativa Viticultores de Solivella", contra resoluciones del Ministerio de Trabajo de catorce de febrero y dieciséis de abril de mil novecientos setenta y siete, debemos confirmar y confirmamos los mencionados acuerdos por ser conformes a derecho; sin expresa condena en costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 12 de diciembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

1747 *ORDEN de 19 de diciembre de 1979 por la que se concede una subvención para obras encaminadas a mitigar el paro obrero en la provincia de Avila.*

Ilmos. Sres.: De acuerdo con las facultades que le están atribuidas en el Decreto 288/1960, de 18 de febrero y previo acuerdo del Consejo de Ministros celebrado el día 14 de diciembre del actual,

Este Ministerio, con aplicación orgánico-económica 19.05.431, que corresponde al presupuesto de 1979, ha tenido a bien conceder una subvención de 8.500.000 pesetas para obras encaminadas a mitigar el paro obrero en la provincia de Avila y que será librada al Gobernador civil.

Esta cantidad deberá ser destinada a obras de interés social, ofreciendo trabajo temporal a los trabajadores desocupados, y de acuerdo con las instrucciones que determine la Dirección General de Empleo y Promoción Social, en base a la situación económica y social, dentro de una política de empleo coherente.

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos consiguientes.

Madrid, 19 de diciembre de 1979.

CALVO ORTEGA

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Empleo y Promoción Social.

1748 *ORDEN de 21 de diciembre de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Federación Nacional de Peluqueros y Peluquerías de Señoras».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional con fecha 31 de octubre de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Federación Nacional de Peluqueros y Peluquerías de Señoras».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso número cuarenta y un mil doscientos dieciséis interpuesto contra resolución del Ministerio de Trabajo de doce de septiembre de mil novecientos setenta y ocho y la proferida por la Dirección General de Trabajo de nueve de julio del mismo año, debemos confirmar como confirmamos los mencionados acuerdos por ser conformes a derecho; sin mención sobre costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 21 de diciembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

1749 *RESOLUCION del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).*

Recibido en este Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación el texto del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito el 5 de enero de 1980 por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y admitido su depósito, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 1.º, apartado 1, letra c), del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1.º, apartado c), del Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, procede su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de enero de 1980.—El Director del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Pedro Francisco Armas Andrés.

I. INTRODUCCION

Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo han desarrollado y concluido su negociación con pleno conocimiento de su incidencia positiva en el actual panorama socio-económico español.

La UGT y la CEOE son conscientes de que un Acuerdo de esta naturaleza tiene un carácter de excepcionalidad en la negociación colectiva, excepcionalidad que viene dada por la grave crisis económica que atraviesa nuestro país, así como por la urgente necesidad de establecer una nueva dinámica en las relaciones laborales acorde con la democracia.

Ambas partes coinciden en la necesidad de despejar el vacío y la incertidumbre que todavía pesan sobre el marco legal de

las relaciones laborales, que tiene una incidencia negativa, como un factor más, en el desarrollo de nuestra economía y en el propio comportamiento de las fuerzas sociales. En este sentido, UGT y CEOE consideran que resulta necesario incidir desde el ámbito de la negociación colectiva en el proceso que se ha iniciado también desde el Parlamento para construir unos cauces por donde discurren las relaciones laborales con menos traumas y desajustes que hasta el presente.

En esta línea, la CEOE y la UGT estiman que es un dato positivo y esperanzador que, tras décadas de intervencionismo estatal en las relaciones obrero-patronales, las Organizaciones sindicales y empresariales asuman todo el protagonismo que les corresponde, logrando establecer a través de la autonomía de las partes las pautas de comportamiento laboral, sentando con ello unas bases sólidas para el desarrollo económico y social de nuestro país.

Más allá de su contenido concreto, enumerado en los apartados correspondientes, este Acuerdo Marco Interconfederal tiene una clara virtualidad para abordar cuestiones que resultan importantes para los trabajadores y las Empresas, tales como el empleo, la competitividad de las Empresas, la ordenación de las relaciones laborales y el fortalecimiento de los Sindicatos y Organizaciones empresariales.

La UGT y la CEOE están convencidas de que los compromisos contemplados en este Acuerdo sobre jornada, horas extraordinarias, jubilación y productividad son medidas que van a tener una incidencia inmediata en el mantenimiento y creación de puestos de trabajo, objetivo primordial en la actualidad.

Por otra parte, se ha abordado en toda su dimensión el tema, tabú hasta el momento, de la productividad y el absentismo, cuyo adecuado tratamiento resulta imprescindible para alcanzar un nivel de competitividad que hoy no tienen las empresas, así como para lograr mayores niveles de inversión capaces de generar una mayor seguridad en el empleo de los trabajadores.

La consecución de este Acuerdo Marco Interconfederal tiene asimismo, como un objetivo esencial, una mayor racionalización y ordenación del proceso de la negociación colectiva tendientes a crear un clima de confianza mutua y de mayor transparencia en las relaciones laborales, evitando de esta manera la conflictividad innecesaria que se deriva de la atomización de los convenios, de la repetición de todos los temas contractuales anualmente, de las prácticas obstruccionistas a la negociación o del incumplimiento de lo pactado, con quebranto para la actividad productiva y para la economía de los trabajadores.

En este sentido, este Acuerdo contempla la creación de Comisiones Paritarias que institucionalicen la relación y el diálogo entre empresarios y trabajadores, lo que redundará en beneficio de los intereses de ambos.

Por último, CEOE y UGT coinciden en que el fortalecimiento de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se deriva de las cláusulas contempladas en este Acuerdo, es consustancial al objetivo de lograr unas relaciones laborales basadas en la negociación de intereses contrapuestos en un marco de estabilidad y responsabilidad de las partes.

A los efectos de conseguir los objetivos antes señalados, las Organizaciones firmantes ajustarán su comportamiento al cumplimiento de lo pactado en este Acuerdo Marco Interconfederal.

II. NATURALEZA DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL

Las Organizaciones firmantes asumen las presentes estipulaciones y compromisos. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual, y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes.

El presente Acuerdo Marco Interconfederal queda abierto a la adhesión de otras Organizaciones Sindicales o Empresariales, previo acuerdo de las partes signatarias.

III. DURACION DEL ACUERDO MARCO

La duración será de dos años, admitiéndose vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieren, y que quedan especificados en los epígrafes correspondientes a Salarios y a Sindicatos y Comités de Empresa.

IV. SALARIOS

1.º A lo largo de la negociación de este Acuerdo se había considerado una subida salarial en una banda cifrada entre el 12-15 por 100. En función de los compromisos establecidos en este Acuerdo Marco Interconfederal sobre productividad, absentismo y recomendación sobre la vigencia de los convenios, los incrementos salariales a aplicar en los convenios colectivos que se pacten en los términos del presente Acuerdo quedan definitivamente establecidos entre el 13 por 100 como mínimo y el 16 por 100 como máximo, de acuerdo con las condiciones que más adelante se estipulan.

Para la negociación dentro de esta banda salarial se tendrán en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de los convenios colectivos, así como la aplicación del acuerdo global sobre productividad y absentismo pactados en este Acuerdo Marco Interconfederal.

2.º El porcentaje que se establezca se aplicará de forma proporcional, remitiéndose el análisis de situaciones excepcionales

al Comité Paritario Interconfederal previsto en el capítulo X de este Acuerdo.

A tal efecto, dichos aumentos se practicarán sobre todos los conceptos que se han venido operando a efectos retributivos en los modelos salariales (masas salariales, tablas salariales, salarios reales, etc.) empleados en las distintas unidades de contratación colectiva afectadas por el presente Acuerdo Marco. En este punto quedan a salvo las modificaciones que libremente acuerden las partes.

Se excluye de lo dispuesto en el párrafo anterior las Comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable.

3.º Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el apartado primero no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Acuerdo Marco Interconfederal.

4.º Aunque la duración del Acuerdo Marco Interconfederal es de dos años, los criterios salariales, en todo caso, se aplicarán con vigencia de un año a los convenios colectivos revisados o negociados durante 1980.

V. REVISION SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

VI. JORNADA

Sobre la jornada máxima legal, que representan 2.006 horas de trabajo efectivo al año, se reducirán en 1980 veintiséis horas en cómputo anual, quedando, por tanto, fijado en dicho año el tiempo de trabajo efectivo anual en 1.980 horas.

En enero de 1982, la jornada laboral alcanzará las 1.880 horas de trabajo anual, permaneciendo su vigencia durante dicho año, haciéndose esta reducción, en principio, a razón de 50 horas año. No obstante, durante 1981, en los convenios colectivos se podrá negociar el ritmo de reducción señalado en función de las circunstancias que concurran en cada caso, para llegar al cómputo de las 1.880 horas anuales.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal, o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

VII. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

VIII. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

A) Productividad.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la Sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzados por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los Convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la Empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de Empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles; el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de Empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidas por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este «acuerdo marco interconfederal» se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible para tal distribución:

a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

B) Absentismo.

PREAMBULO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la Empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe B).

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido, se aplicarán los Convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

— Matrimonio.

— Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Traslado de domicilio habitual.

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

— Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

— Las ausencias derivadas de hospitalización.

— Las ausencias debidas a accidente laboral.

— Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta

por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

— Los permisos por maternidad de la trabajadora.

— Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de Empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal, tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente este tema cuando las partes así lo acuerden o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de Empresa.

A efectos de tal negociación, se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

— Reducción de las causas que lo generan.

— Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la Empresa como para los trabajadores.

— Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los trabajadores.

b) Para renegociar estos complementos en un ámbito superior al de Empresa será condición necesaria que se den en tal ámbito circunstancias homogéneas generadoras de absentismo.

c) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1), aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2), aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

d) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

e) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones Mixtas de los Convenios.

IX. CONTRATACION COLECTIVA

Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario diálogo y negociación entre las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios.

Poseerán capacidad para constituirse como interlocutores en los Convenios Colectivos los Sindicatos u Organizaciones empresariales que afilien un 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de las Empresas afectadas por el ámbito de obligar de los respectivos Convenios, la capacidad para otorgar a lo pactado eficacia general, vendrá determinada por la Ley.

Analizada la estructura actual de la negociación colectiva en la totalidad del país, las partes signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal, entre la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo, y coinciden en la necesidad de tender en el futuro a superar tal situación.

Para ello, las partes firmantes fomentarán durante la vigencia del presente Acuerdo Marco Interconfederal un proceso de concentración de Convenios de centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la Empresa.

Sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de Empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Marco Interconfederal promoverán, durante la vigencia del mismo en sus respectivas entragías, la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación y atendiendo en todo caso a las exigencias de la seguridad jurídica y el cumplimiento de los requisitos legales sobre legitimidad y representación de las partes negociadoras.

Los convenios sectoriales cuyo ámbito abarque a la totalidad del territorio nacional irán absorbiendo el contenido de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, graduándose en el tiempo tal proceso.

Las Confederaciones firmantes estiman fundamental abordar el análisis de la actual estructura de la negociación colectiva, a los efectos de propiciar el restablecimiento de otra más adecuada, atendidas las circunstancias que concurran en cada caso. En este sentido, las partes, respetando los principios de autonomía colectiva, representatividad y seguridad jurídica, podrán mantener o abrogar unidades de contratación, o reenviar y aplicar compromisos suscritos en las unidades superiores a otras de ámbito más reducido. Asimismo, las unidades inferiores, en función de iguales principios, podrán recibir o aceptar reenvíos de las superiores o referir parte de sus contenidos a lo que pudiera negociarse en unidades de contratación que excedan de su propio ámbito.

Deberán tenderse a agotar las materias que por su propia naturaleza puedan ser objeto de negociación sectorializada y específicamente aquellas encargadas de configurar un marco de condiciones sociolaborales que, sin dificultades económicas o de costo, pueda ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción.

Los convenios sectoriales, en sus distintos ámbitos, excluirán aquellas materias en las que por su complejidad no pudiesen adoptarse acuerdos o compromisos que racionalmente pudiesen vincular a todos los trabajadores y Empresas. En tales supuestos, dos son las alternativas por las que las partes signatarias de los respectivos convenios pueden optar:

a) Exceptuar literalmente tales materias.

b) Referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de la Empresa, pero estableciendo en el convenio sectorial vías o criterios que de algún modo encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores.

Modo de operar

A los efectos de instrumentar operativamente lo antes dicho, las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal se comprometen a mantener las consiguientes conversaciones o contactos con las Organizaciones federadas de rama o sector respectivos, en sus distintos niveles nacional o territorial.

Duración de los convenios

En función del espíritu que anima al presente Acuerdo Marco Interconfederal, del común deseo de conseguir una mayor racionalidad en la estructura de la negociación colectiva y de la necesidad de contar con un plazo suficiente que permita valorar adecuadamente los resultados que se alcancen, las Organizaciones firmantes están de acuerdo en que es oportuno y conviene recomendar que los convenios colectivos tengan una vigencia no inferior a dos años, excepto en los aspectos salariales, que serán objeto de negociación anual. Todo ello se entiende sin perjuicio de lo establecido en el capítulo XI sobre Sindicatos y Comités de Empresa.

Cláusula de no violencia

Las Confederaciones firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas, como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquella.

X. MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE

Con independencia de la competencia de los Organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes acuerdan:

1. Constituir un Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El citado Organismo cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos. Por su especial importancia e incidencia en las relaciones laborales velará por el desarrollo de las establecidas en el capítulo IX.

2. Las Confederaciones firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento del citado Comité.

3. Mediante acuerdo subsiguiente podrán constituirse Comités Paritarios Interfederativos que reproducirán en su esquema de funcionamiento las competencias y atribuciones del Comité Paritario Interconfederal. Asimismo podrán constituirse mediante acuerdo Comités Paritarios Territoriales.

4. En supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro del contexto de lo pactado en el presente Acuerdo Marco Interconfederal, a instancia de una de las partes podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario Interconfederal, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

XI. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

A) De los Sindicatos.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a

través de sus Organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

CEOE admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus Organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas; y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su filiación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

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 aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier 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.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados sindicales

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 las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de Comités de Empresa.

4. 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.

5. 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 reestructuraciones 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 sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 tra-

bajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán 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 Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) De los Comités de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata.

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «Status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias.

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas fallas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Foscerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

C) Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

D) Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

XII. DISPOSICION FINAL

Las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las Organi-

zaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal y por las que posteriormente se adhieran al mismo, en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado en todo y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Otros supuestos contractuales no contemplados en este Acuerdo Marco Interconfederal quedan a la libre negociación de las partes.

XIII. DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1955/1979, de 3 de agosto, y en los mismos términos establecidos en el mismo, las partes signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal recomiendan se efectúe la revisión correspondiente al segundo semestre de 1979 en aquellos casos en los que todavía no se hubiera efectuado.

XIV. DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA SOBRE PROPUESTA AL GOBIERNO EN RELACION CON LA JUBILACION ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES

Ambas partes están de acuerdo en presentar al Gobierno, para su posible consideración, una propuesta que permita establecer las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales necesarias para conseguir que la jubilación ordinaria pueda practicarse a los sesenta y cuatro años.

En el estudio de las consecuencias económicas de esta medida deberá considerarse el aspecto positivo que la misma ha de tener para ampliar la contratación de nuevos trabajadores.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

1750

ORDEN de 4 de enero de 1980 por la que se declara extinguido el permiso de investigación «Benicarló C del Sur» por renuncia de sus titulares.

Ilmo. Sr.: El permiso de investigación de hidrocarburos «Benicarló C del Sur», expediente número 821, otorgado a las Sociedades «Unión Texas España Inc.» y «Getty Oil Company of Spain, S. A.», por Real Decreto 3454/1977, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de enero de 1978, se extinguió por renuncia de sus titulares el 21 de diciembre de 1978, antes de finalizar el primer año de vigencia.

Tramitado el expediente de extinción del mencionado permiso por la Dirección General de la Energía,

Este Ministerio, de acuerdo con el informe emitido por dicha Dirección General y con lo dispuesto en la legislación de hidrocarburos, ha tenido a bien disponer:

Primero.—Declarar extinguido el permiso «Benicarló C del Sur» y su superficie, descrita en el Real Decreto de otorgamiento mencionado, franca y registrable, en aplicación de los artículos 77 y 32 de la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974.

Segundo.—Devolver la gantía prestada para responder de las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Real Decreto de otorgamiento del permiso, que por esta Orden ministerial se extingue.

Lo que comunico a V. I. para los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 4 de enero de 1980.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fieta.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

1751

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Ciudad Real por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número 51.395, incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, Calle de Capitán Haya, 53, solicitando autorización y aprobación del proyecto de ejecución de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Subestación provisional a 45/15 KV. para una potencia de 1 por 2.500 KVA, en el término de Pedro Muñoz (Ciudad Real).

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre, y demás disposiciones sobre autorización de instalaciones eléctricas, ha resuelto autorizar a «UESA» la instalación solicitada que queda descrita.

Ciudad Real, 7 de diciembre de 1979.—El Delegado provincial, Juan Antonio Ochoa Pérez-Pastor.—186-C.