

definitiva como Centro homologado de BUP con ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares.

Provincia de Las Palmas

Municipio: Las Palmas de Gran Canaria. Localidad: Tafira Baja. Denominación: «Sagrado Corazón de Jesús». Domicilio: Calle Tafira Baja, sin número. Titular: «Centros de Estudios y Formación, S. A.».—Clasificación definitiva como Centro homologado de BUP con nueve unidades y capacidad para 320 puestos escolares.

Provincia de Oviedo

Municipio: Ribadesella. Localidad: Ribadesella. Denominación: «Dionisio Ruisánchez» (Municipal). Domicilio: Calle Dionisio Ruisánchez, sin número. Titular: Ayuntamiento.—Clasificación definitiva como Centro homologado de BUP con seis unidades y capacidad para 240 puestos escolares.

Las anteriores clasificaciones anulan cualquier otra anterior, y los datos especificados en las mismas se inscribirán en el Registro Especial de Centros Docentes, y los Centros en sus escritos habrán de referirse a su Orden ministerial de clasificación definitiva, que reproducirán en cuanto les afecte.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 18 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

7680

ORDEN de 18 de febrero de 1980 por la que se concede autorización definitiva y clasificación provisional a los Centros de BUP, no estatales, «Ramar», de Sabadell (Barcelona), y «Entrepinos», de Corrales (Huelva).

Ilmo. Sr.: Examinados los expedientes promovidos por los Centros que se relacionan en solicitud de autorización para la apertura de Centros no estatales de Bachillerato y la clasificación provisional correspondiente;

Resultando que los expedientes han sido debidamente tramitados por las Delegaciones provinciales y favorablemente informados por la Inspección Técnica, la Oficina Técnica de Construcciones y las mismas Delegaciones que los elevan con la documentación necesaria;

Vistos la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970; el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio) Ordenes ministeriales de 22 de marzo, 12 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 18) y 14 de agosto de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 27);

Considerando que se cumplen los requisitos exigidos por la Ley, y que de los informes y documentos aportados se deduce que los Centros se hallan dispuestos para la apertura y funcionamiento con arreglo a la normativa vigente.

Este Ministerio ha resuelto conceder las solicitudes autorizaciones definitivas para la apertura y funcionamiento de los Centros no estatales de Bachillerato que se relacionan a continuación:

Provincia de Barcelona

Municipio: Sabadell. Localidad: Sabadell. Denominación: «Ramar». Domicilio: Calle Vázquez de Mella, 3 y 5. Titular: Rafael Aparicio Moreno.—Autorización definitiva y clasificación provisional por dos años como Centro homologado de BUP con cuatro unidades y capacidad para 10 puestos escolares.

Provincia de Huelva

Municipio: Corrales. Localidad: Aljaraque. Denominación: «Entrepinos». Domicilio: Urbanización Bellavista. Titular: «Ciudad Escolar Onubense, S. A.».—Autorización definitiva y clasificación provisional por dos años como Centro homologado de BUP, con ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 18 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

7681

ORDEN de 8 de marzo de 1980 por la que se establecen en la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Segovia las especialidades de «Cerámica» y «Tapices» de la Sección de Talleres de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y se autoriza a dicha Escuela para impartir la enseñanza de «Procedimientos pictóricos».

Ilmo. Sr.: La Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Segovia, creada por Decreto 2757/1975, de 21 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 11 de octubre), inició su funciona-

miento en el curso académico 1977-78, por lo que los alumnos que comenzaron sus estudios en el mencionado año académico han completado los tres cursos comunes para todas las Secciones, que figura en la vigente Reglamentación para esta clase de Centros, debiendo, por tanto, contar con las especialidades que les permitan continuar los estudios iniciados, a cuyo efecto la Dirección del Centro solicita la creación de las especialidades de «Cerámica», «Tapices» y «Procedimientos pictóricos», petición que ha sido informada por la Inspección General de las Escuelas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos en sentido favorable para las dos primeras, si bien en cuanto a «Procedimientos pictóricos», al no figurar en el cuadro de especialidades en la citada Reglamentación, informa puede ser autorizada en la modalidad de cursos monográficos, como materia formativa, por lo que, en uso de las atribuciones que le concede el artículo 11 del Decreto 2127/1963, de 24 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre).

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Se establece en la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Segovia, con validez oficial de sus enseñanzas, las especialidades de «Cerámica» y «Tapices», de la Sección de Talleres de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Segundo.—Dichas especialidades se impartirán a partir del año académico 1980-81 el primer curso, y del año académico 1981-82 los dos cursos que componen los estudios completos de las mismas.

Tercero.—Se autoriza a la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Segovia para impartir, con carácter de curso monográfico, la enseñanza de «Procedimientos pictóricos», sin que en ningún caso pueda considerarse como especialidad, por no figurar en el cuadro correspondiente, y sin que su aprobación conceda a los interesados derecho a la obtención del título por estas enseñanzas, pudiendo solicitar una certificación administrativa de los estudios realizados.

Cuarto.—Por la Dirección General de Personal se adscribirá a la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Segovia al profesorado necesario para la efectividad de las enseñanzas a que se refieren los apartados primero y tercero de la presente.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 6 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Personal de este Ministerio.

MINISTERIO DE TRABAJO

7682

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas (SEIRT), S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas (SEIRT), S. A.» y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 11 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 21 de febrero de 1980 esta Dirección General procedió a devolver el citado Convenio a la Comisión Deliberadora, recomendado la supresión de las categorías de Aspirante y Botones de catorce años, por ser contrarias a derecho y por si se aceptaba efectuar la corrección a los efectos de su posterior homologación, habiéndose devuelto el mismo al haberse suprimido por la expresada Comisión Deliberadora del texto del Convenio las categorías mencionadas;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, en su redacción dada por el artículo 27 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas (SEIRT), S. A.», y sus trabajadores suscrito el día 11 de febrero de 1980, entre las representaciones respectivas.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 24 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA INSTALACIONES REDES TELEFONICAS (SEIRT), SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los siguientes ámbitos:

1.1. Territorial.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, apartado a), de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo de la Orden de 21 de enero de 1974, el presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa «Seirt, S. A.» en el territorio nacional.

1.2. Funcional.—Todas las relaciones laborales de «Seirt, Sociedad Anónima», siempre que se regulen por las normas de trabajo de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo), según confirmación de la Dirección General de Trabajo por Resolución de 9 de agosto de 1974, expediente 2240/1974, y supletoriamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica vigente.

1.3. Personal.—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Jefe de Departamento Administrativo o Técnico, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, que, a propuesta de ésta, acepte voluntariamente de manera expresa y por escrito su deseo de quedar excluido del Convenio.

La Empresa suministrará al Comité de Empresa una relación del personal directivo excluido en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

c) El personal becado por la Empresa para completar su formación teórico-práctica (entre otros los llamados a efectos internos de la Empresa becarios y alumnos de la Escuela de Formación).

Art. 2. *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1980.

Art. 3. *Duración y prórroga.*—La duración de este Convenio será de un año, desde su entrada en vigor y se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año a año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma, con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial, o de la prórroga anual en curso; igualmente se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 4. *Revisión de julio.*—A partir del 1 de julio de 1980, se revisarán en su caso los conceptos remunerativos en aquello que el I.P.C. del primer semestre supere el 8 por 100. Dicha revisión será porcentual al 100 por 100.

Art. 5. *Indivisibilidad del Convenio.*—Siendo un todo orgánico lo pactado, solamente regirá este Convenio en cuanto sea aprobado íntegramente por la Superioridad, o con las modificaciones que previamente sean aceptadas por ambas partes.

Art. 6. *Comisión Paritaria.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, uno por los técnicos y administrativos y tres por los obreros que han intervenido en la negociación del presente Convenio y otros cuatro representantes designados por la Dirección, los cuales actuarán bajo la Presidencia de quien reglamentariamente corresponda.

Art. 7. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran. Asimismo, las condiciones económicas resultantes de este Convenio, serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPITULO II

Organización del trabajo, ingresos, período de prueba, clasificación profesional, ceses y despidos

Art. 8. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Ordenanza Siderometalúrgica y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. El personal ocupado en trabajos de empalme o en aquellos que deban ser realizados en horas nocturnas por las específicas características de los mismos, exigidas por Entidades para las cuales SEIRT proporciona sus servicios, estará obligado a someterse a régimen de turnos, dándose información mensual previa y posterior al Comité de Empresa, excepto en los casos de difícil previsión.

En cualquier otra circunstancia no prevista en el párrafo anterior, el establecimiento de turnos deberá hacerse de acuerdo con el procedimiento establecido para las modificaciones del calendario laboral.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Art. 9. *Ingresos y vacantes a cubrir.*—Con excepción de los puestos de mando (excluidos Capataces, que son de libre designación por parte de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se efectuará por la categoría inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no hayan sido cubiertas por el personal de plantilla, que lo hará en la categoría que le corresponda, y siguiendo este orden de preferencia, siempre que acrediten la capacidad exigida por la Empresa para el puesto:

- Personal eventual e interino.
- Viuda, hermanos e hijos de trabajadores.
- Personal de nuevo ingreso.

Art. 10. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba para los diferentes grupos de personal, que en ningún caso excederá de lo siguiente:

10.1. Personal fijo de plantilla:

Peones y especialistas, quince días.
Profesionales de oficio, treinta días.
Subalternos, quince días.
Administrativos, treinta días.
Técnicos no titulados, sesenta días.
Técnicos titulados, ciento veinte días.

10.2. Personal contratado para obra determinada o eventual:

Peones y especialistas, quince días.
Profesionales de oficio, treinta días.
Subalternos, quince días.

Art. 11. *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo y será siempre escrito.

La Empresa entregará una copia del contrato al Secretario del Comité en los siguientes quince días de la firma, salvo que el propio trabajador se oponga a ello.

El documento de contrato deberá especificar claramente el tipo del mismo.

Los tipos de contrato de trabajo serán los siguientes:

11.1.1. Personal con puesto fijo y estable en: Oficinas centrales, almacén central, oficinas regionales y destinos similares de la Empresa.—En caso de desplazamiento de este personal será de aplicación lo establecido en el artículo 22, punto 2, de la Ley de Relaciones Laborales o cualquier otra norma que la sustituyera.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior a los Técnicos titulados de la Empresa y a los Técnicos no titulados pertenecientes al Departamento Central de Trabajo, quienes podrán ser desplazados a obra. Si el tiempo de duración del desplazamiento es mayor de tres meses y menor de un año, percibirán, además de la dieta, el importe del alquiler de la vivienda de nivel adecuado o una cantidad equivalente. Si el tiempo citado es superior a un año, será de aplicación el contenido del punto 2 del artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales.

11.1.2. Personal con puesto variable en los diferentes puntos del territorio nacional, donde se estén llevando a cabo los distintos trabajos de la Empresa.—El desplazamiento de este personal se considera indefinido, percibiendo la compensación o la dieta correspondiente. Si algún trabajador de este grupo, pasara a ocupar un puesto fijo, de los definidos en el apartado anterior (11.1.1. y por tiempo inferior a seis meses, continuará percibiendo la misma dieta, y pasará a ocupar dicho puesto

fijo al superar el período indicado anteriormente, pasando a tener las condiciones remunerativas del personal de puesto fijo y estable de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo expuesto en el artículo 40 del presente Convenio.

11.2. A término fijo, por unidad de tiempo o de obra.—Si terminado el período de tiempo o de obra para el que fue contratado no se rescindiere su contrato, el mismo se entenderá prorrogado por tiempo indefinido.

Por otra parte, si un trabajador con este tipo de contrato continúa al servicio de la Empresa en más de dos obras concretas y con duración total superior a dos años sin solución de continuidad entre ellas, o si la solución de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de fijo.

11.3. De interinidad.—Se efectuará para cubrir la ausencia de un trabajador fijo. El carácter y la condición de esta contratación habrá de constar expresamente en el documento de contrato, y se atenderá a la normativa vigente.

11.4. Eventual.—Se realizará este tipo de contrato para todo el personal contratado para trabajos cuya duración no exceda de doce meses. Se efectuará para cubrir actividades diferentes a las realizadas normalmente por la Empresa.

Art. 12. *Novación total del contrato.*—Adquirirán el carácter de fijo todos los trabajadores que teniendo otro tipo de contrato con la Empresa, superen las pruebas y/o el tiempo para el que fueron contratados.

Art. 13. *Residencias fijas de trabajo.*—Con objeto de mejorar las condiciones de estabilidad en el trabajo, parte del personal de obra comprendido en el artículo 11.1.2., podrá optar a algunas de las plazas de residencia que ofrezca la Empresa. La adjudicación y carácter de tales plazas se regulará mediante un reglamento específico dirigido a tal fin.

Art. 14. *Clasificación profesional.*—El personal que preste sus servicios en las diferentes actividades de la Empresa se clasificará, debiendo ser especificada la especialidad de acuerdo con el trabajo concreto que efectúa en la Empresa, en los grupos y categorías que se especifican en las tablas del anexo del presente Convenio. La Empresa no estará obligada a cubrir todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Igualmente podrán ser ampliadas o reducidas en los casos que se estimen necesarios, informando al Comité de Empresa con una antelación mínima de dos meses salvo en caso de ineludible emergencia.

Art. 15. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, habrá de notificarlo por escrito a su jefe inmediato con una antelación de quince días si se trata de personal operario, subalterno o administrativo y treinta días si de jefe administrativo o técnico. En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso o de pago de la liquidación, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ordenanza Laboral.

Una copia del documento en el que el trabajador declare terminada la relación laboral con la Empresa, deberá ser entregada al Secretario del Comité de Empresa en un plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de la firma del mismo.

Cualquier trabajador, al dar por finalizada su relación laboral con la Empresa, podrá exigir un certificado de trabajo.

Art. 16. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo en esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Art. 17. *Conceptos generales.*—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que han venido rigiendo con anterioridad y se devengarán por el trabajo prestado en jornada normal.

Art. 18. *Conceptos remunerativos.*—Las retribuciones de los trabajadores se ajustarán a la siguiente estructura:

18.1. Salario base.

18.2. Complementos:

18.2.1. Personales:

- Plus de antigüedad
- Plus de Convenio.
- Plus de vinculación a la categoría.

18.2.2. De puesto de trabajo:

- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de conducción.

18.2.3. De cantidad y calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

18.2.4. De vencimiento periódico superior al mes.

- Gratificación extraordinaria de marzo.
- Gratificación extraordinaria de julio.
- Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 19. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y su cuantía es la que figura en el anexo de este Convenio.

Art. 20. *Plus por antigüedad.*—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establece el siguiente baremo calculado sobre el salario base y computándose todos los períodos a continuación indicados desde la fecha de ingreso.

	Porcentaje
1.º A los tres años	2,5
2.º A los cinco años	5,—
3.º A los ocho años	7,5
4.º A los diez años	10,—

Estos porcentajes no serán acumulativos, sustituyendo los mayores a los menores. La forma de aplicación será la establecida en el artículo 78 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 21. *Plus de Convenio.*—Es la parte de retribución que se abona al trabajador por realizar su trabajo normal y cuya cuantía figura en las tablas anexas a este Convenio.

Art. 22. *Plus de vinculación a la categoría.* Para premiar la vinculación de los operarios en su categoría se abonará a los mismos, un plus a los dos y cuatro años de permanencia en la misma, en base al siguiente baremo:

	Peón, Especialista y Oficial 3.º	Oficial 2.º y 1.º y Conductor	Capataces 3.º, 2.º y 1.º
1.º A los dos años	27	34	41
2.º A los cuatro años	54	68	82

Las fechas de comienzo de devengo de este plus serán aplicadas siguiendo el mismo criterio que el indicado en el último párrafo del artículo 20 del presente Convenio, pero referidas a los períodos indicados.

Este plus tiene carácter de inabsorbible, salvo por promoción a categoría superior, en cuyo caso quedará absorbido por el aumento correspondiente, iniciando entonces el cómputo para la nueva aplicación.

Art. 23. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—Los trabajadores que hayan de realizar trabajos considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, disfrutarán de una bonificación diaria por este concepto, independientemente de la categoría que ostentan. En cada caso, el vigilante del Comité para Seguridad e Higiene, informará sobre la posible penosidad, toxicidad y peligrosidad del trabajo, independientemente de la Reglamentación existente. La falta de acuerdo entre estos Delegados y la Dirección respecto a la citada calificación será resuelta por la Delegación Provincial de Trabajo.

Para todo lo relacionado con el cálculo económico de este plus se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica o cualquier normativa que la sustituya.

Art. 24. *Plus de Jefe de Equipo.* El plus de Jefe de Equipo establecido en la Ordenanza de Trabajo en el 20 por 100 será calculado sobre el salario base más plus Convenio de las tablas del anexo.

Art. 25. *Plus de nocturnidad.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o cualquier disposición que pueda promulgarse en lo sucesivo y será calculado sobre el salario base más plus Convenio. Si el trabajo realizado nocturno fuera de más de cuatro horas y menos de ocho horas, se computará como jornada completa.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de la Empresa y de los trabajadores que el trabajo se realice con eficiencia durante la jornada normal. Los trabajadores desarrollarán su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

Dado el carácter de las actividades que realiza la Empresa, únicamente será obligatorio realizar trabajos en horas extraordinarias cuando circunstancias de ineludible emergencia lo hagan necesario.

El valor único de la hora extraordinaria se obtendrá aplicando el 170 por 100 al resultado de dividir por el número de horas mensuales de trabajo la suma de los importes correspondientes al mismo período, devengados por:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Plus de antigüedad.
- Plus de vinculación a la categoría.
- Plus de Jefe de Equipo.

Art. 27. *Gratificación extraordinaria de julio y Navidad.*—La Empresa, con fecha 15 de julio y 15 de diciembre, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en treinta días de salario base más plus de antigüedad, más plus de Convenio, más plus de vinculación a la categoría, más plus de Jefe de Equipo, cada una de ellas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Art. 28. *Gratificación extraordinaria.*—Coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de marzo, la Empresa abonará a todos los trabajadores de alta y en activo en la misma al 31 de marzo de 1980 la cantidad de 24.740 pesetas en concepto de gratificación extraordinaria.

Art. 29. *Quebranto de moneda.*—En relación a esta compensación se seguirá a este respecto lo dispuesto en el artículo número 63 de la Ordenanza Laboral de esta actividad.

Art. 30. *Dietas:*

30.1. Todos los trabajadores de plantilla comprendidos en el grupo indicado en el apartado 11.1.2. del artículo 11 del presente Convenio, percibirán una cantidad por los gastos que hayan de efectuar. Esta cantidad recibirá el nombre de dieta normal o compensación de residencia según los casos.

Cuando el personal no residente deba efectuar además un nuevo desplazamiento continuado fuera de los límites de la provincia—para el personal que trabaja en Barcelona o Madrid—o a distancia superior a 60 kilómetros del anterior lugar de trabajo—para el resto de las provincias—que le obligue realmente a un cambio de residencia por necesidades del trabajo percibirá, a partir del día en que este cambio se produzca y por espacio de dos meses, una cantidad que recibirá el nombre de dieta especial y reemplazará a la dieta normal.

Si el desplazamiento no es continuado o inferior a sesenta días naturales y posteriormente el trabajador se reincorpora al anterior lugar de trabajo, percibirá solamente la dieta especial durante el tiempo de aquel desplazamiento.

El importe de las dietas o compensación durante el año 1980, será la siguiente:

	Compensación residencia	Dieta normal	Dieta especial
Operarios	763	1.025	1.150
Encargado de 3. ^a o 2. ^a o Auxiliar Técnico	870	1.285	1.285
Encargado de primera	925	1.315	1.315

30.2. El personal incluido en el apartado 11.2. del presente Convenio contratado para los trabajos de Redes, percibirá las siguientes cantidades:

- Dieta normal, 763 pesetas.
- Dieta especial, 1.150 pesetas.

30.3. El resto de personal, siempre que efectúe desplazamientos percibirá en concepto de media dieta (si el desplazamiento le permite pernoctar en su domicilio) la cantidad de 382 pesetas.

En los demás casos se estará como mínimo a las condiciones establecidas en el artículo 7.º, párrafo primero de la Orden de 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» del 30 de mayo).

Art. 31. *Viajes.*—Cuando por razón del trabajo el productor tuviera necesidad de viajar, utilizará los medios propios de la Empresa, siempre que estos reúnan las condiciones necesarias para tal desplazamiento; cuando por cualquier causa no fuera posible facilitar medios propios de la Empresa o el trabajador tuviera causa justificada para no utilizar estos medios, la Em-

presa vendrá obligada a abonar el importe del billete de ida y vuelta, en primera clase, para todas las categorías profesionales, y a entregar anticipo a cuenta de los gastos a quien lo solicite.

Se procurará efectuar todos los viajes durante el período de tiempo comprendido en la jornada de trabajo. Cuando por necesidades del servicio esto no fuera posible, el tiempo empleado fuera de jornada o en día festivo se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias.

Cuando el motivo del viaje sean vacaciones o licencia retribuida, la Empresa abonará el importe del viaje de ida y vuelta desde el lugar de trabajo a su domicilio fijo para los trabajadores no residentes o residentes fuera de su residencia, como máximo de un día de viaje de ida y otro de vuelta.

Art. 32. *Horas de viaje.*—Todo el personal operario, excepto conductores, percibirá por cada día efectivamente trabajado, sea hábil o no, el importe de una hora de viaje, cuya cuantía viene expresada por la siguiente fórmula:

$$(A + B + C) \times 7$$

51

Donde:

- A = Salario Base.
- B = Plus de Antigüedad.
- C = Plus de Convenio (deducido el valor de la hora de viaje).

Si el tiempo de viaje excede de dos horas y media al día se abonará este exceso como de trabajo normal o extraordinario, según proceda.

Este concepto a efectos únicamente de su pago va incluido en el plus convenio, pero sin perder el carácter descrito en los párrafos anteriores.

Art. 33. *Plus de Conducción.*—Todo el personal operario que no tenga categoría de Conductor y que conduzca un vehículo de la Empresa, percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

- Ciento ochenta y dos pesetas por día trabajado para el operario que conduzca un vehículo ligero.
- Ciento noventa y cinco pesetas por día trabajado al operario que conduzca un vehículo que requiera la posesión del permiso de conducir tipo C.

Art. 34. *Vacaciones anuales.*—Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones pagadas, como máximo divididas en dos períodos de los cuales uno al menos será múltiplo de una semana completa.

Las vacaciones serán a elección del trabajador que hará su petición antes del 15 de abril. Con dichas peticiones y previo acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresa se confeccionará un calendario de vacaciones que será publicado antes del 31 de mayo.

Las vacaciones serán abonadas por el importe de salario base, plus Convenio, plus de antigüedad, plus de vinculación a la categoría y plus de Jefe de Equipo.

En ningún caso el tiempo empleado en el viaje desde el lugar de trabajo a su domicilio fijo o lugar de residencia será considerado como de vacaciones.

El número de dietas o compensaciones no percibidas en el año con motivo de las vacaciones nunca será superior al número de días de vacaciones disfrutado en el año.

Art. 35. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será la siguiente:

1. Personal de obra, 1.956 horas de trabajo efectivo en jornada de lunes a viernes.

La jornada de trabajo comenzará en el momento en el que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la Empresa para trasladarse al lugar de trabajo, y finalizará en el tajo, dejando constancia de que todo el tiempo perdido ajeno al propio trabajador, será considerado como jornada laboral en la forma que corresponda.

A estos efectos, la Empresa proporcionará y costeará a todo su personal los medios de locomoción para trasladarse a los lugares de trabajo que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados, o en su caso, a los que fueron destinados.

2. Oficinas Centrales, 1.873 horas de trabajo efectivo al año, en jornada de lunes a viernes.

Art. 36. *Suspensión del trabajo por inclemencia del tiempo.*—Cuando las condiciones atmosféricas impidan el desarrollo del trabajo habitual, los Jefes de Obra podrán suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo como horas perdidas por inclemencia del tiempo.

El importe de las horas perdidas por esta causa será abonado íntegramente por la Empresa, aunque condicionado a su recuperación posterior.

Dicha recuperación se iniciará a partir del primer día laborable, prolongándose la jornada una hora más por día, hasta completar el número de horas perdidas, ateniéndose a lo dispuesto en la Ley de jornada máxima.

En el caso de que por voluntad del trabajador no se recuperen estas horas en la forma y plazos establecidos, será descontado el 50 por 100 de su importe en la primera nómina disponible, de acuerdo con lo dispuesto en la norma 6.^a de las complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, aprobadas por Orden de 18 de mayo de 1973.

Cuando la intensidad de los fenómenos atmosféricos o la inclemencia del tiempo sean de tal naturaleza que no impidan el desarrollo del trabajo habitual, los trabajadores no podrán negarse a continuar su jornada, siempre que estén provistos de los equipos adecuados.

Art. 37. *Licencias retribuidas.*—Se concederán en los casos previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y se abonarán con arreglo al salario base, plus de antigüedad, plus de Convenio, plus de vinculación y plus de Jefe de Equipo.

Cuando el motivo de la licencia retribuida sea uno de los comprendidos en los apartados 1, 2, 3 y 4 del artículo 60 de la mencionada Ordenanza de Trabajo, el personal que preste sus servicios en las obras que realiza la Empresa disfrutará además del tiempo empleado en el viaje.

Art. 38. *Forma de pago.*—La forma de pago establecida en la Empresa es la de meses naturales vencidos para todas las categorías, cuyo abono será:

a) Para el personal de obra los pagos se realizarán el día 15 de cada mes, fecha en la cual se liquidarán todas las cantidades devengadas en el mes anterior.

b) El personal que preste servicios en la oficina central de Madrid tendrá como día de pago el 10 de cada mes.

A petición del trabajador se entregarán anticipos mensuales el día 25 de cada mes por importe de 20.000 pesetas para quien percibe dietas, y 15.000 pesetas para el resto del personal. A quienes causen alta o baja en el mes, la parte proporcional.

Art. 39. *Justificantes de pago.*—La Empresa facilitará a cada productor el justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada uno de ellos.

Por su parte, el productor queda obligado a firmar el recibo de los haberes recibidos.

La firma del recibo no supone la conformidad con los conceptos que contenga; únicamente significa comprobante de que se recibió la cantidad que consta en el recibo.

En los casos en los que al trabajador haya de descontarse la cualquier cantidad percibida como anticipo a cuenta, se hará constar el importe detruido y la fecha en que se recibió el anticipo.

Los eventuales errores en la nómina serán subsanados a los cinco días de la fecha de pago, mediante un anticipo por el importe del error calculado y a regularizar en la nómina del mes siguiente.

CAPITULO IV
Ayudas sociales

Art. 40. *Complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social.*—La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social en favor de los trabajadores, al 100 por 100 de todos los conceptos salariales, en caso de baja por enfermedad o accidente.

Asimismo, la Empresa establece una prestación complementaria del 100 por 100 del importe de la dieta o compensación de residencia durante el primer mes de baja. A partir del primer mes esta prestación complementaria será del 75 por 100 de la dieta o compensación de residencia.

Se establece en todo caso un período de carencia para los tres primeros días, en los casos de baja por enfermedad, durante los cuales no se percibirán dietas o compensación de residencia.

Para tener derecho a la prestación complementaria, el trabajador deberá someterse a los reconocimientos médicos por los facultativos que la Empresa determine. En cualquier caso será necesaria la baja de la Seguridad Social.

Art. 41. *Ayuda familiar.*—Quiénes perciban ayuda familiar de la Seguridad Social recibirán de la Empresa una cantidad complementaria de 870 pesetas mensuales.

Art. 42. *Ayuda escolar.*—Todos los trabajadores con contrato indefinido percibirán mensualmente la cantidad de 870 pesetas por cada hijo que se encuentre en edad escolar, es decir, entre los cuatro y dieciséis años, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 43. *Ayuda para hijos subnormales.*—Los trabajadores que acrediten tener un hijo disminuido físico o mental recibirán de la Empresa la cantidad de 10.000 pesetas mensuales. Para tener derecho a dicha ayuda los hijos deberán someterse a los reconocimientos médicos de los facultativos que la Empresa determine o recibir ayuda de la Seguridad Social por este concepto.

Art. 44. *Economato.*—La Dirección y el Comité de Empresa continuarán efectuando las gestiones necesarias para llegar a la consecución de un Economato para todo el personal.

Art. 45. *Seguro de Vida.*—Se continuará con el Seguro de Vida establecido en anteriores Convenios para todo el personal de la Empresa, que cubre los siguientes riesgos e importes:

	Pesetas
Muerte	1.000.000
Muerte por accidente	2.000.000
Invalidez total permanente	1.000.000
Invalidez parcial permanente (% baremo)	1.000.000

Las primas se continuarán repartiendo al 50 por 100 con cargo a la Empresa y los trabajadores.

Art. 46. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Durante el año 1980 la Empresa abonará, de una sola vez, 11.600 pesetas a cada uno de los trabajadores que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa y 17.400 pesetas a los que cumplan diez años de antigüedad.

Art. 47. *Ayuda Guardería.*—El personal femenino de la Empresa percibirá por este concepto la cantidad de 4.000 pesetas por cada hijo en edad de guardería, es decir, desde su nacimiento hasta la edad escolar, siempre que se acredite con el recibo de la guardería correspondiente.

Tabla de retribuciones

Vigencia 1 de enero de 1980

I. SUELDOS MENSUALES

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Técnicos titulados:			
Ingeniero	54.992	22.762	77.754
Perito primera C	46.362	32.349	78.711
Perito primera B	46.362	28.667	75.029
Perito primera A	46.362	24.811	71.173
Perito segunda C	46.362	21.882	68.244
Perito segunda B	46.362	19.048	65.410
Perito segunda A	46.362	16.138	62.500
Perito tercera C	46.362	13.303	59.665
Perito tercera B	46.362	11.415	57.777
Perito tercera A	46.362	9.524	55.886
Técnicos no titulados:			
Encargado primera C	33.811	25.853	59.664
Encargado primera B	33.811	23.966	57.777
Encargado primera A	33.811	22.075	55.886
Encargado segunda C	33.811	20.097	53.908
Encargado segunda B	33.811	18.183	51.994
Encargado segunda A	33.811	16.420	50.231
Encargado tercera C	33.811	14.518	48.329
Encargado tercera B	33.811	13.586	47.397
Encargado tercera A	33.811	12.667	46.478
Auxiliar técnico C	29.058	15.511	44.569
Auxiliar técnico B	29.058	14.553	43.611
Auxiliar técnico A	29.058	13.597	42.655
Administrativos:			
Jefe Adm. primera	51.107	23.922	75.029
Jefe Adm. segunda C	45.238	31.557	76.795
Jefe Adm. segunda B	45.238	27.728	72.966
Jefe Adm. segunda A	45.238	23.922	69.160
Oficial Adm. primera C	39.562	24.867	64.429
Oficial Adm. primera B	39.562	21.049	60.611
Oficial Adm. primera A	39.562	17.258	56.820
Oficial Adm. segunda C	33.917	18.267	52.184
Oficial Adm. segunda B	33.917	14.412	48.329
Oficial Adm. segunda A	33.917	10.646	44.563
Auxiliar Adm. C	29.309	11.553	40.862
Auxiliar adm. B	29.309	7.740	37.049
Auxiliar Adm. A	29.309	3.917	33.226
Subalternos:			
Almacenero	29.309	7.740	37.049
Chófer de turismo	31.658	7.288	38.946
Vigilante	29.309	7.740	37.049
Telefonista	29.309	7.740	37.049
Ordenanza	25.842	3.026	28.868
Aspirante y Botones 17 años	20.810	3.926	24.536
Aspirante y Botones 16 años	16.518	3.998	20.516
Aspirante y Botones 15 años	13.571	4.072	17.643
Técnicos de oficina:			
Delineante primera C	39.562	24.867	64.429
Delineante primera E	39.562	21.049	60.611
Delineante primera A	39.562	17.258	56.820
Delineante segunda C	33.917	18.267	52.184
Delineante segunda B	33.917	14.412	48.329
Delineante segunda A	33.917	10.646	44.563
Jefe Organ. segunda C	45.238	31.557	76.795

PLAN DE REESTRUCTURACION DE ENASA

PLAN 1.2.5

Relaciones laborales

Reunidos los abajo firmantes: Dirección, Comisión Negociadora y Asesores tras la celebración de diferentes reuniones, a fin de concretar la aportación de los trabajadores al desarrollo y puesta en práctica del plan 1.2.5., llegan a los acuerdos que más abajo se señalan.

Los firmantes coinciden en la imperiosa necesidad de que exista la voluntad por parte de todos, que ayude a superar la grave situación de la Empresa, por lo que se hace un llamamiento expreso al esfuerzo y colaboración de todos que haga posible la salida de esta situación y permita la continuidad y viabilidad de la Empresa, así como los niveles de empleo.

Por otra parte, y teniendo en cuenta el acuerdo de principio que se ha suscrito entre la Compañía americana «International Harvester», la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» y el INI, por el cual participará I. H. en el 35 por 100 del capital social de «Enasa», con lo que se abre a la Empresa la oportunidad de desarrollar un ambicioso proceso de cooperación reforzando la actual gama de vehículos «Pegaso» con niveles de producción competitivos con los principales fabricantes internacionales, y siendo parte destacada de dicho acuerdo, además de la anterior participación, el desarrollo de una nueva planta industrial para la fabricación de 100.000 motores Diesel al año, queda solucionado por todo lo anterior, favorablemente para los trabajadores, el problema del empleo, en las actuales factorías de «Enasa» y no solo en los centros de Madrid y Valladolid, sino en zona franca, con lo que se resuelve favorablemente el problema del empleo de Sagrera y Matacás.

Acuerdos

1. En materia de empleo y mantenimiento de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación de crisis de esta Empresa y las previsiones en los próximos años, se acuerdan las siguientes medidas, según el desarrollo expresado en este documento (páginas 4 a 8).

1.1. Ceses voluntarios, al amparo de lo previsto en el artículo 45 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones Laborales, durante 1980.

1.2. Excedencias pactadas durante 1980.

1.3. Reducción de jornada (expediente de regulación de empleo) para 1980, 1981 y 1982.

1.4. Suspensión temporal de los contratos en función del paro tecnológico que en el desarrollo productivo pueda producirse.

1.5. Plan de jubilación anticipada.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación de estas medidas serán amortizables, así como las que sean consecuencia de la erosión natural de la plantilla.

1.1. Se acuerda que en los ceses voluntarios con indemnización acordados según el artículo 45 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo o legislación que los sustituya, se garantizará una indemnización de dos meses de salario por año de antigüedad, con el tope de 42 mensualidades y calculadas éstas como resultado de dividir las remuneraciones brutas totales por doce mensualidades. A esta medida no podrán acogerse el personal procedente de la Formación Profesional o de contratos temporales o situación de prácticas que no acredite una antigüedad mínima de tres años.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, se fijará un mínimo para la determinación de estas indemnizaciones.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa se niegue a aceptar el cese con indemnización solicitado voluntariamente, por ser casos especiales de difícil sustitución, se tratará de encontrar una solución entre la Dirección, el interesado y el Comité de Empresa.

1.2. Se establece un plan de excedencias voluntarias para 1980, por un período mínimo de dos, tres o cuatro años, y con una prima convenida por la excedencia de:

Dos años: Seis mensualidades según Convenio.

Tres años: Siete mensualidades según Convenio.

Cuatro años: Ocho mensualidades según Convenio.

Estas excedencias se solicitarán mediante el procedimiento habitual. Se establece la garantía de la inmediata incorporación a puesto de trabajo de su categoría en el momento de cursarse dicha excedencia. Caso de no reincorporarse en la fecha prevista, quedarán rescindidas las relaciones laborales.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa se niegue a aceptar la excedencia voluntaria con prima por ser casos especiales de difícil sustitución se tratará de encontrar una solución entre la Dirección, el interesado y el Comité de Empresa.

Las mensualidades se entenderán como el resultado de dividir las remuneraciones brutas totales por doce.

1.3. Se acuerda con el informe favorable de los Comités de Empresa que la Dirección presente ante la Dirección General de Empleo, un expediente de reducción de jornada para 1980, de las características siguientes:

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Jefe Organ. segunda B	45.238	27.728	72.966
Jefe Organ segunda A	45.238	23.022	69.160
Técnico Organ. segunda C	39.562	24.867	64.429
Técnico Organ. segunda B	39.562	21.049	60.611
Técnico Organ segunda A	39.562	17.258	56.820
Auxiliar Organ. C	29.309	11.553	40.862
Auxiliar Organ. B	29.309	7.740	37.049
Auxiliar Organ. A	29.309	3.917	33.226

II. RETRIBUCION DIARIA

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Brigada 1.ª	978	612	1.590
Capataz de Brigada 2.ª	947	525	1.472
Capataz de Brigada 3.ª	916	439	1.355
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 1.ª	898	431	1.329
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 2.ª	836	384	1.220
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 3.ª	771	368	1.139
Especialista Celador o Empalmador	716	340	1.056
Peón	709	321	1.030
Conductor de camión pesado C	891	538	1.429
Conductor de camión pesado B	828	490	1.318
Conductor de camión pesado A	764	474	1.238

7683

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Acuerdo sobre plan de reestructuración de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» (ENASA), firmado por la representación legal de la misma y la de sus trabajadores.

Visto el Acuerdo firmado entre la representación de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» (ENASA), y la de sus trabajadores, contenido el denominado plan de reestructuración de ENASA, plan 1-2-5;

Resultando que con fecha 18 de febrero de 1980 la Comisión Negociadora para el plan de reestructuración de «Enasa» llega a un acuerdo, levantándose el acta correspondiente;

Resultando que con fecha 27 de febrero de 1980 las representaciones de ambas partes se dirigen a la Dirección General de Trabajo para que se homologue el acuerdo, independientemente de los trámites que tengan que efectuarse para la negociación del Convenio Colectivo de 1980;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para conocer y decidir sobre la cuestión planteada por tratarse de Empresa interprovincial, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, Decreto 18 de febrero de 1960, y normas concordantes;

Considerando que analizado el contenido del Acuerdo se aprecia por esta Dirección General que dicho Acuerdo es un contrato con validez jurídica entre las partes, si bien no puede prejuzgar la actuación de la Administración Laboral en las materias de su competencia. No se trata de un Convenio Colectivo, sino de un acuerdo colectivo que según el artículo 1, número 1, apartado c), del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, se remite para constancia al Depósito Oficial del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar el Acuerdo presentado condicionando la eficacia de aquellos aspectos del mismo que precisen autorización de la Administración a la obtención de la misma mediante el expediente que proceda.

Segundo.—Ordenar su remisión al Depósito Oficial del IMAC para constancia de este Acuerdo.

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

Notifíquese a las partes interesadas haciéndoles saber que por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Madrid, 29 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.