

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.

1.3.1. Se establecerá un calendario que suponga la aplicación del desempleo a 33 por 100 de los días laborables, durante un periodo de seis meses.

1.3.2. Se garantizan el 95 por 100 de las percepciones totales correspondientes a los días incluidos en el desempleo.

1.3.3. En función de la producción y comercialización la Dirección de la Empresa manifiesta que el expediente será aplicado teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de las áreas comercial, técnica y de administración, que se justificarán previamente ante el Comité de Empresa.

Igualmente se acepta para los años 1981 y 1982 un expediente de reducción de jornada para cada año, si bien el Comité se reserva su informe definitivo en función de la evolución de la marcha económica de la Empresa, y a tal efecto la Comisión del Comité para el plan 1.2.5. contemplada en el punto 10 se reunirá con la Dirección para tratar de este tema en el mes de diciembre del año 1980 y 1981, respectivamente.

Las características de estos expedientes serán las mismas que las del expediente de 1980, es decir las que se expresan en los puntos 1.3.1., 1.3.2. y 1.3.3.

#### 1.4. Suspensiones temporales de empleo.

En la fecha que se determine por la Dirección de la Empresa los trabajadores afectos al centro de trabajo de la Sagrera y Matacás, pasarán a formar parte de la plantilla de zona franca. Una vez hecho esto, dichos trabajadores podrán ser objeto de una suspensión temporal de empleo y por un periodo máximo de seis meses, acogiendo durante dicho periodo al seguro de desempleo y percibiendo su subsidio correspondiente y el complemento por parte de la Empresa, hasta garantizar el 95 por 100 de sus percepciones totales.

Finalizado dicho periodo, se reincorporarán nuevamente al centro de zona franca.

Excepcionalmente la medida de suspensión temporal de empleo se podrá aplicar a aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en secciones en las que por razones de carácter tecnológico o derivadas de la producción así lo exijan, reservándose los Comités emitir informe favorable o no, según la justificación, y en todo caso las condiciones económicas y de tiempo, serán las señaladas anteriormente.

En ningún caso los trabajadores que hayan sido objeto de esta regulación lo podrán volver a ser hasta transcurrido un plazo de ciento ochenta y dos días, del final del periodo anterior.

#### 1.5. Plan de jubilaciones anticipadas.

Se acuerda que la Dirección proceda a solicitar del Ministerio de Trabajo para el año 1980, la autorización de las jubilaciones anticipadas para el personal de cincuenta y nueve años o más, excepto en el centro de trabajo de Sagrera y Matacás, que comprenderá a los cincuenta y siete años cumplidos. La edad al presentarse el expediente ante la Autoridad Laboral será la que se tomará en cuenta para su inclusión en el mismo.

El coste de jubilación anticipada correrá a cargo de Fondo Nacional de Protección al Trabajo, en el tope máximo de financiación previsto legalmente, para el personal de sesenta años o más, exceptuando la duración reglamentaria del periodo correspondiente al desempleo y para el resto por cuenta de la Empresa y se complementará hasta el 100 por 100 de las percepciones totales brutas, mediante un complemento fijo y no absorbible que contemplará las remuneraciones correspondientes a periodo de doce meses que finalice el 29 de febrero, siempre que la jubilación se presente antes del 1 de abril, ajustándose los doce meses, ante un eventual retraso con este criterio.

Excepcionalmente se considerarán aquellos casos que con cincuenta y seis años cumplidos, se acredite su incapacidad grave para el trabajo, por los servicios médicos de Empresa, y que sean propuestos por los Comités de Seguridad e Higiene.

#### 2. Movilidad y planes de reconversión.

Las partes coinciden en que la ejecución de los planes de reconversión previstos van a conllevar la necesaria movilidad entre los diferentes puestos de trabajo, así como el pase de trabajadores indirectos a directos. Por ello, y a fin de que la proceso produzca los mínimos conflictos, se establece que todos los cambios de puesto de trabajo, se harán siempre siguiendo las normas legales y lo establecido en el vigente Convenio Colectivo. En las excepciones, para su aplicación se precisará el informe favorable del Comité de Empresa.

La movilidad se podrá producir dentro de cada centro de trabajo y entre los centros de ENASA, dentro de una misma ciudad, con la exclusión de los traslados a Fábrica Sagrera, que no se producirán, en base al previsto cierre inmediato de dicha Factoría.

La movilidad supone la aceptación en función de la producción de posible implantación de terceros turnos, si el trabajo lo requiere y previa comunicación de su necesidad y justificación por la Dirección ante el Comité de Empresa.

En caso de desacuerdo del Comité de Empresa, se someterá a la Autoridad Laboral.

Igualmente los citados planes van a significar la reconversión de empleados a directos, con arreglo a un plan de reconversión

profesional que se establecerá en su líneas generales y cantidades globales. Para poder ser aplicado deberá ser informado favorablemente por el Comité de Empresa.

La aplicación en el tiempo, se hará según lo programado en el acuerdo inicial y cualquier desacuerdo derivado de ésta, será sometido con resolución firme a un árbitro designado por ambas partes, o en su defecto a la autoridad laboral. Entendiéndose por tal en Cataluña La Conselleria de Treball de la Generalitat.

#### 3. Promociones.

Cualquier reconocimiento de derechos económicos por razón de las funciones que se realizan o del puesto de trabajo, no tendrán efectos económicos hasta el 1 de enero del año siguiente, si se produce en el segundo semestre, y desde el 1 de julio de ese mismo año, si es el primer semestre. La fecha de la reclamación es la que surte efectos en el caso de que se reconozcan los derechos.

El reconocimiento de los derechos económicos de la categoría implica el reconocimiento también de la categoría, sin efecto retroactivo, es decir, que será la que suria a partir del momento de la entrada en vigor de este acuerdo.

Todo ello dentro de los planes de reorganización, derivados de la reestructuración de la Empresa.

#### 4. Transferencia grupo Empresa.

La Empresa transferirá manteniendo únicamente durante los años 80 y 81, la subvención con carácter inmodificable que cada centro tenga establecida, todo lo referente a las actividades del Grupo de Empresa en cada centro y en la fábrica de Madrid, incluida la piscina de empleados. A tales efectos se constituirá por el Comité a los trabajadores una Asociación con personalidad jurídica, con el fin de que a la misma se le puedan hacer la transferencia de las responsabilidades que se derivan de las actuaciones del Grupo de Empresa, así como de los bienes que son propiedad del mismo o que en concepto de cedidos por la Empresa, viene disfrutando hasta la fecha.

#### 5. Jornada laboral.

La jornada de trabajo se concreta en el número efectivo de horas a realizar en los años 1980 y 1981 en 1.920 horas anuales de trabajo efectivo, independientemente de las vacaciones que en el calendario pueda establecerse y planificarse. Desde 1982, la jornada anual efectiva se reducirá a 1.880 horas de trabajo efectivo, siempre y cuando este número de horas sea el nivel promedio del sector de automoción.

#### 6. Productividad.

Con el fin de alcanzar niveles de coste competitivos, tanto en el mercado nacional como internacional, se establece como cota de objetivo inmediato, el alcanzar niveles medios de productividad parecidos a los de la media del sector, partiendo de un grado semejante de utilización de medios que éste utilice.

Se hace por ello absolutamente necesario corregir las variables que permita un mejor aprovechamiento de los recursos técnicos y humanos, y con este fin, y en este caso, se crea una Comisión Paritaria, entre la Dirección y el Comité, que tendrá como objetivo hacer un estudio y aplicación de nuevos métodos de trabajo que permitan obtener incrementos reales de productividad.

Esta Comisión definirá un plan de incremento anual de productividad, desarrollando su tarea de análisis, sobre tres ejes fundamentales, sin perjuicio de otros:

- Nuevas tecnologías.
- Nuevos métodos y en consecuencia de éstos los tiempos resultantes. Todo ello sin perjuicio de lo ya establecido en el Convenio Colectivo.
- Grado de cumplimentación de los métodos establecidos.

Como consecuencia de lo anterior se adoptarán aquellas medidas necesarias en las líneas de producción, procesos y gamas de productos a través de la Comisión Paritaria que estará integrada por:

— Representantes de la Dirección de la Empresa:

- Una de la Dirección de la Fábrica.
- Dos de Ingeniería.
- Una de la Dirección de Relaciones Industriales.
- Una de la Dirección de Administración de Fábrica.
- Una del Departamento de Relaciones Industriales.

— Representantes de los trabajadores:

Seis miembros del Comité de Empresa.

7. Los alumnos becados que han venido cursando estudios y que han llegado a la finalización de los mismos, serán ingresadas en la plantilla de ENASA, en sus respectivos Centros, a la firma de este acuerdo. Los que están matriculados de convocatorias anteriores a la firma de este acuerdo, ingresarán en el mes de septiembre del año que finalicen sus estudios.

Se analizará con el Comité de Empresa la conveniencia o no de reimplantar dichas convocatorias en los Centros de ENASA donde habían existido.

Caso de optar por la reimplantación en Madrid y Barcelona, para dar el mismo tratamiento a todos los Centros se reimplantaría también en Valladolid, donde nunca habían existido dichas convocatorias.

#### 8. Limitación Salarial:

Se establece para 1980 un incremento salarial del 10 por 100 sobre las tablas salariales, lo que supondría aproximadamente un 8,49 por 100 de la masa salarial bruta, si bien este cálculo no afecta a la aplicación del 10 por 100 antes mencionado.

Para 1981, se acuerda un incremento en las tablas salariales de 2 puntos menos del IPC previsto para dicho año, ello independiente de la revisión semestral que deberá efectuarse con carácter automático si el IPC real supera la mitad de lo previsto para dicho año, y se aplicará desde 1 de enero de 1981.

Si el resultado del ejercicio económico de la Empresa en el año 1980 fuera de signo positivo, o próximo a esta cota, se reunirá una vez conocido éste la Comisión del punto 10 con la Dirección de la Empresa para revisar la subida salarial del año 1981.

#### 9. Derechos Sindicales:

Quedan consolidados los derechos sindicales reconocidos en el actual Convenio Colectivo.

A los efectos de legitimar y reconocer la presencia de las Secciones Sindicales a nivel de Empresa, ambas partes manifiestan que serán reconocidas y legitimadas siempre que el nivel de afiliación a dicha Central supere o iguale el porcentaje establecido en el Convenio.

Los Delegados Sindicales serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y en general a los trabajadores, asistirán a los Comités de Empresa con voz y voto, siempre que éstos, por mayoría, admitan su presencia, y servirán de instrumento de mediación y comunicación entre las Centrales y la Dirección de la Empresa.

Serán informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados y les son reconocidas las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

Todo lo anterior, salvo que exista un acuerdo más favorable, y el INI asuma o lo recomiende para sus Empresas.

10. Se acuerda la constitución dentro del Comité de Empresa, de una Comisión para seguir el desarrollo de las actividades que cada una de las partes deben realizar dentro del marco definido en el Plan 1.2.5, y a este respecto, esta Comisión, integrada por miembros del Comité Intercentros, con asesoramiento de las Centrales Sindicales, tendrá por misión:

- 1.º Conocimiento, discusión y análisis del Plan 1.2.5.
- 2.º Vigilar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan 1.2.5.
- 3.º Conocimiento, discusión y análisis de la aplicación de los mecanismos del Plan 1.2.5.
- 4.º Conocimiento, discusión y análisis de los programas de reconversión y las de inversión y mejora de la productividad.

Las partes coinciden en señalar que la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Reestructuración han de hacerse con la buena voluntad y cooperación de todos. Por ello, los conflictos y tensiones que surjan como consecuencia de los mismos, habrán de resolverse con la prudencia y tacto que la delicada situación de crisis de la Empresa exige. Para la resolución de los mismos, la Dirección de la Empresa desea y el Comité de Empresa está de acuerdo en que el Mando intermedio ha de jugar el adecuado papel en la búsqueda de soluciones en las discrepancias que surjan con los trabajadores a su mando como consecuencia del quehacer diario.

Al tiempo, la Dirección, como aportación expresa a lo referenciado arriba, se compromete a que sus decisiones que pueden provocar diferencias de criterios con el Comité de Empresa, no se ejecuten hasta transcurrido un plazo máximo de nueve días desde que le sea comunicado al Comité tal decisión.

Si en el plazo aludido anteriormente la Dirección no hubiera contestado, siempre por escrito, con su posición definitiva, se entenderá revocada tal decisión y por lo tanto no puesta en práctica.

#### Disposiciones finales

1.ª La efectividad de los anteriores acuerdos queda pendiente de que por el accionista mayoritario INI, se garantice debidamente ante la Comisión de Cumplimentación del Plan 1.2.5, los extremos que figuran en el anexo número 1 del acta número 2 de fecha 13 de diciembre de 1979.

2.ª Todos los anteriores acuerdos se someterán a la aprobación de los trabajadores. Sin este requisito carecen de validez.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

7684

ORDEN de 28 de febrero de 1980 sobre caducidad del permiso de investigación de hidrocarburos «Bureba» por vencimiento de su vigencia.

Ilmo. Sr.: El permiso de investigación de hidrocarburos «Bureba», expediente número 328, otorgado a las Sociedades «Compañía de Investigación y Explotaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima» (CIEPSA); «American Petrofina Exploration Company» (APEXCO); «Empresa Nacional de Petróleos de Aragón, Sociedad Anónima» (ENPASA), y «Empresa Nacional de Petróleos de Navarra, S. A.» (ENPENSA), por Decreto 1767/1972, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 11 de julio de 1972, caducó en 1978 al vencimiento del sexto 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 «Bureba», y su superficie, descrita en el 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 las garantías prestadas para responder de las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Decreto de otorgamiento del permiso, que por esta Orden ministerial se extingue.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fleta.

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

7685

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se dan normas sobre compensaciones del sistema integrado de facturación de energía eléctrica para el año 1980.

Por Resolución de esta Dirección General de 12 de marzo de 1979 se dieron instrucciones a «Ofico», sobre las distribuciones de sus fondos, teniendo en cuenta su situación deficitaria. Habiendo mejorado la liquidez de la oficina, como resultado de las elevaciones de las tarifas eléctricas en 1979 y 1980, se modifican, por la presente Resolución, las normas a seguir en el ejercicio del corriente año.

En su virtud, este Centro Directivo ha tenido a bien resolver:

Primero.—«Ofico» seguirá abonando el 100 por 100 de las compensaciones del sistema integrado de facturación de energía eléctrica, aprobado con carácter definitivo por esta Dirección General.

Segundo.—Dando siempre preferencia a lo establecido en el punto primero anterior, «Ofico» abonará el 95 por 100 de las compensaciones registradas provisionalmente, correspondientes al ejercicio de 1978 y anteriores, y hasta un máximo del 90 por 100, según sus disponibilidades, para los correspondientes a los ejercicios de 1979 y 1980.

Tercero.—En el caso de las compensaciones de las Empresas extrapeninsulares se seguirán las normas del apartado 1.º y 2.º anteriores, salvo cuando «Ofico» haya propuesto con carácter definitivo la liquidación de las compensaciones de cualquier período de los años 1979 ó 1980, en cuyo caso se la autoriza a abonar hasta el 95 por 100 de la cantidad propuesta.

Cuarto.—La presente Resolución sustituye y anula la de esta Dirección General de 12 de marzo de 1979, y contra ella se podrá interponer recurso de alzada ante el Ministro de Industria y Energía en el plazo de quince días, de acuerdo con la Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Presidente de la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica (Ofico).

7686

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO) la ampliación de la central termoeléctrica de Guanarteme.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Las Palmas de Gran Ca-