

9594

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 491 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 503, clase U, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, Sociedad Limitada», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 503, clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 503, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, Sociedad Limitada», con domicilio en Zaragoza, Monasterio Santa Clara, 13 (local), como elemento de protección de los pies.

Segundo.—Cada bota de dichos marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 491 de 11 del II de 1980. Bota de seguridad-clase I».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

9595

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 512 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 101, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina S. L.», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 101, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 101, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, Sociedad Limitada», con domicilio en Zaragoza-2, calle Monasterio de Santa Clara, número 13 (local), como elemento de protección de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 512 de 28-II-1980. Bota de seguridad, clase I».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

9596

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 513 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 125, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 125, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 125, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, Sociedad Limitada», con domicilio en Zaragoza-2, calle Monasterio de Santa Clara, 13 (local), como elemento de protección de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 513 de 28-II-1980. Bota de seguridad, clase I».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

9597

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Alcudia, Empresa para la Industria Química, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Alcudia, Empresa para la Industria Química, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 9 de abril de 1980, y

Resultando que con fecha 11 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Alcudia, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndole saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, 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».

Madrid, 17 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Alcudia, Empresa para la Industria Química, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «ALCUDIA, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente acuerdo laboral afectarán a todos los centros de trabajo de «Alcudia, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las condiciones pactadas serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicio en la misma a la fecha de su entrada en vigor, o se contraten durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente acuerdo laboral entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, estableciéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º *Prórroga.*—Será prorrogado por la tácita de año en año, si con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Art. 5.º *Sujeción a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente acuerdo laboral forman un todo orgánico e indivisible. En el caso de que no fuera homologado por la autoridad laboral competente, ambas representaciones acuerdan considerarlo como nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido, en su totalidad y actual redacción.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Acuerdo, en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 7.º *Continuidad.*—Las condiciones que se pactan que no fuesen modificadas por futuros acuerdos, total o parcialmente, mantendrán su vigencia.

Art. 8.º *Garantía personal.*—En el caso de que existiera algún trabajador que tuviera condiciones especiales de trabajo establecidas con anterioridad a este Acuerdo le serán respta-

das, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo Laboral.

Art. 9.º *Jornada de trabajo.*—Se continúa con la jornada de cuarenta horas con carácter general.

Art. 10. *Horario laboral.*—El horario laboral y sus características de flexibilidad será el pactado en el calendario laboral en todos los centros de la Empresa.

Art. 11. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será negociado entre la Empresa y el Comité de cada centro de trabajo. Dicho calendario deberá tener en cuenta las fiestas que establezcan los organismos oficiales. Los puentes serán negociados en cada centro de trabajo con los Comités.

Cuando por modificación tecnológica, adaptación a nueva legislación u otra razón de importancia así lo exigiera, cualquiera de las partes podrá proponer la revisión del calendario vigente y el estudio de uno nuevo.

Art. 12. *Vacaciones:*

— Personal de jornada normal, veinticuatro días laborables, considerándose los sábados a estos efectos como medio día laborable.

— Personal a turnos, veintitrés días laborables.

Cuando por necesidad de la Empresa algún trabajador interrumpa sus vacaciones anuales, o el período de disfrute se modifique respecto al programado dentro de los dos meses anteriores a la fecha de comienzo de las mismas, se le bonificará con un disfrute adicional de tres días laborables.

Para su abono se mantiene el criterio seguido en el año 1979.

Se mantiene la posibilidad de disfrute de las vacaciones durante el mes de enero, de las correspondientes al año anterior.

Se continúa con el sistema rotativo establecido para su disfrute.

Art. 13. *Guardia semanal Técnicos.*—Las jornadas adicionales que el personal técnico de planta tiene que realizar con motivo de las guardias semanales que les corresponden a lo largo del año, se compensará con un día de descanso dentro de los noventa siguientes a la finalización de la guardia.

Este día no implica reducción de jornada en cómputo anual por la circunstancia antedicha.

Art. 14. *Comisión mixta.*—Las partes firmantes del presente Acuerdo Laboral disponen la creación de una Comisión paritaria en cada centro de trabajo, para preservar el cumplimiento de lo pactado y resolver, si fuera necesario, cualquier duda de interpretación de los distintos artículos que forman el Acuerdo. Dicha Comisión paritaria estará integrada por diez personas (cinco por la Empresa y cinco por los trabajadores). La identidad de esas personas podrá variar en cada caso, según lo dispongan las partes por propia conveniencia.

El funcionamiento de dicha Comisión paritaria podrá ser requerido por la Empresa, por el Comité, o por acuerdo de ambos, siendo obligación de las partes constituir las y desarrollar los temas de la reunión con la mayor brevedad.

Las partes se comprometen a agotar todas las instancias negociadoras y de diálogo que ofrezca esta Comisión Mixta antes de recurrir a una instancia jurídica, legislativa, administrativa o interpretativa exterior al ámbito de la propia Empresa.

Igual compromiso asumen las partes antes de adoptar medidas de fuerza, como detenciones parciales del trabajo, huelgas, sanciones individuales o colectivas al personal, etc., sin por ello alterar los derechos legales que poseen la Empresa y los trabajadores en esta materia.

Art. 15. *Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa continuarán desarrollando libremente su actividad en los distintos centros laborales, estando facultados para expresar sus opiniones concernientes a la actividad específica, utilizando para ello tableros de anuncios, folletos, publicaciones internas o cualquier otro medio que se considere idóneo, sin afectar con ello la normal actividad productiva.

La Empresa, a tales efectos, seguirá facilitando los medios necesarios.

En los distintos centros de trabajo, Alcudía seguirá facilitando un local dentro de las dependencias de la Empresa, dotado con un mobiliario mínimo a fin de centralizar las actividades propias del Comité de Empresa y hacer uso del mismo para sus reuniones, archivo de correspondencia, documentación, etc.

Los miembros del Comité de Empresa continuarán disponiendo del crédito de cuarenta horas mensuales para la realización de sus actividades.

No serán computables a este fin las horas consumidas en las Comisiones negociadoras de acuerdos, o de la Comisión paritaria mixta que fija el artículo 14, ni tampoco cuando la tarea implique el cumplimiento, por común acuerdo, de sugerencias formuladas por la Empresa.

El Secretario del Comité de Empresa de cada centro dispondrá de una hora diaria dentro de las cuarenta, para funciones propias de su competencia.

Art. 16. *Participación.*—Sin merma de responsabilidad en la organización del trabajo que le corresponda a la Empresa en cada centro de trabajo, el Comité de Empresa será consultado para que pueda ejercer funciones de asesoramiento, orientación y propuesta sobre los siguientes temas:

— Aplicación del Reglamento de Régimen Interior y legislación vigente.

— Movimiento y traslado de personal.

- Seguridad e higiene y medicina preventiva.
- Grupo de Empresa (control de gestión y sanciones).
- Formación profesional.
- Promoción y ocupación de vacantes, salvo las de libre designación.
- Económato.
- Becas.
- Préstamos de vivienda.
- Régimen disciplinario (las acciones disciplinarias no tendrán efecto sin el conocimiento y asesoramiento previo del Coomité).
- Sistema de turnos.
- Horas extraordinarias.
- Seguros del personal.
- Jubilación.
- Contratación de contratistas, siempre que afecten directamente a los derechos de los trabajadores.

En los casos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, así como ampliaciones e inversiones que afecten al volumen de empleo de la plantilla de Alcudía.

Art. 17. *Información.*—La Empresa informará a los Comités de Empresa de todo aquello que sea establecido por la legislación vigente y cuanto por parte de la Dirección se estime de interés.

Con relación a la información que el Comité desee ofrecer al personal de la Empresa, la Dirección advertirá sobre aquellos aspectos que considere de carácter confidencial, indicándole las razones sobre tales motivos, así como las fechas convenientes para que dicha información pueda llegar al personal. La confidencialidad debe ser respetada, siempre y cuando el propio Comité no señale razones convincentes para no ser declarada como tal.

Art. 18. *Preservación medio ambiente.*—Las partes acuerdan incrementar y aunar esfuerzos para preservar el medio ambiente.

A través del Comité de Seguridad e Higiene (o como grupo de trabajo anexo al mismo), se trabajará unificadamente para mejorar el medio ambiente en general y el entorno ecológico de nuestros centros de producción en particular.

Art. 19. *Revisión Reglamento de Régimen Interior.*—Gestión conjunta de la Empresa y Comité en la actualización del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 20. *Normativas.*—Cualquier normativa interna que surja en el futuro como necesaria en relación con cualquier artículo de este acuerdo será elaborada con la colaboración del Comité de Empresa.

Art. 21. *Retribuciones.*—Se incrementará el Salario Base y el Complemento Personal en un 16 por 100.

Se mantiene el criterio de trienios y quinquenios a los efectos del abono de la antigüedad. Su cuantía será del 5 por 100 para cada trienio y el 10 por 100 para cada quinquenio, sobre el Sueldo Base correspondiente a cada categoría.

Art. 22. *Pluses.*—Para el año 1980 el valor de los pluses se fija en las siguientes cuantías:

Nocturnidad, 300 pesetas por noche trabajada.

Peligrosidad, 155 pesetas por día laborable.

Turnicidad, 3.000 pesetas al mes.

Relevo: 3.800 pesetas al mes para Contra maestres; 3.200 pesetas al mes para Oficiales de primera y Analistas de primera y 2.800 pesetas al mes el resto.

Art. 23. *Complemento productividad.*—Se mantiene la cuantía anual por este concepto.

Se distribuye en las 15 pagas establecidas, resultando por paga 1.800 pesetas.

Dicha cantidad se incrementará al Complemento Personal resultante por aplicación del artículo 21.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Durante el año 1980 el valor de la hora extraordinaria será:

Las primeras ochenta y ocho horas extraordinarias que realice cada trabajador se abonarán sobre el valor actualmente establecido incrementado en un 16 por 100.

Las que superen la cifra anteriormente mencionada, con el incremento del 75 por 100 sobre su valor.

Art. 25. *Transporte:*

En el centro de trabajo de Puertollano se continuará con el actual sistema de transporte.

En la planta de Morell (Taragona) se arbitrará, cuando las circunstancias lo requieran, igual o similar medio que el empleado en Puertollano, continuándose en tanto con el actual sistema.

Para el personal de Madrid y Delegaciones se fija como compensación de transporte la cantidad de 100 pesetas por día de asistencia al trabajo.

Art. 26. *Revisión.*—Las partes acuerdan que en la fecha en que se alcance a lo largo de 1980 un índice de precios al consumo igual al 10 por 100 se aplicará un 3 por 100 a los conceptos retributivos que se considerará a cuenta de la posible revisión que corresponda aplicar a los salarios para el año 1981.

Art. 27. *Retribución durante el servicio militar.*—Será del 50 por 100 de la retribución mensual para el cabeza de familia.

De no ser cabeza de familia, el trabajador en esta situación percibirá el 20 por 100 de su retribución. Al incorporarse al trabajo este personal devengará en su totalidad las pagas extraordinarias que a partir de dicha fecha correspondan.

Art. 28. *Subvención comidas*.—Se mantiene el actual criterio de subvención para cada centro, actualizándose los días 1 de marzo y 1 de septiembre, de acuerdo con el índice de precios al consumo que corresponda desde la fecha de la última revisión.

Si se incrementase por causa justificada el precio de la comida en el centro de trabajo que tenga sistema de cantina, se mantendrá la actual proporción económica del trabajador.

Art. 29. *Aparcamiento*.—Se mantiene durante la vigencia de este Acuerdo la subvención que por parte de la Empresa se da por este concepto, repercutiendo en igual proporción que la actual las posibles subidas que por imperativos legales puedan producirse.

Por la índole del trabajo se considera gratuito para los vendedores.

Art. 30. *Premio a la permanencia en la Empresa*.—Se estudiará conjuntamente Empresa-Comité, según viene recogido en el artículo 110 del Reglamento de Régimen Interior, el premio a la permanencia en la Empresa para los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios ininterrumpidos.

El premio específico a la permanencia al cumplir los quince años de servicio ininterrumpidos es el fijado en el año 1979, con los criterios expuestos.

Art. 31. *Atenciones sociales*.—Se mantienen los beneficios de Económato y Grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de Alcudia, S. A.

Art. 32. *Enfermedades/terapias no reconocidas o protegidas por la Seguridad Social*.—En los casos en los que algún trabajador de «Alcudia, S. A.», o familiar directo del mismo que con él conviva, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción con su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda—previo estudio de cada propuesta y considerando en su caso el informe que presente el Comité—, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Art. 33. *Fondo de garantía social*.—Tiende a cubrir total o parcialmente necesidades extraordinarias y lógicas de un trabajador o de su grupo familiar a cargo.

La aportación empresarial al fondo se fija en 2.000 pesetas por persona y año.

Las solicitudes se harán al Comité de Empresa de cada centro que tiene a su cargo la gestión de estudio y otorgamiento.

Art. 34. *Apartamentos de verano*.—La actual subvención establecida para este concepto se incrementará en un 16 por 100, considerándose asimismo el incremento de plantilla producido a lo largo del año 1979.

Art. 35. *Ropa de trabajo*.—El importe de la limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Durante los meses de verano se proveerá al personal de los centros de producción y laboratorio de ropa de trabajo adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de seguridad.

Art. 36. *Préstamos*.—Las partes se comprometen a negociar una modificación de la actual norma de aval bancario antes del 31 de mayo de 1980.

Art. 37. *Seguro de vida*.—Con relación al actual sistema de aportación por parte de los trabajadores de 17 pesetas al mes por cada 100.000 pesetas aseguradas, podrán actualizarse los capitales a petición de los interesados.

Art. 38. *Becas*.—Se fija en 5.200 pesetas por persona y año, como bolsa a repartir, de conformidad con la norma que a estos efectos establezcan los Comités de Empresa de cada centro.

Art. 39. *Jubilación*.—La jubilación a los sesenta años podrá llevarse a cabo a petición de cualquiera de las partes, siempre y cuando exista un pacto entre el interesado y la Empresa para condiciones superiores a las legalmente establecidas.

Asimismo, y al objeto de favorecer las condiciones económicas de dichas jubilaciones anticipadas, la Empresa garantiza la percepción del ahorro que por el concepto seguro de vida significaría, en el caso de que el trabajador estuviera en activo hasta los sesenta y cinco años.

Art. 40. *Promoción cultural*.—El Grupo de Empresa favorecerá las actividades culturales del personal.

Art. 41. *Compensación carencia de económato en Tarragona*. Se fija en 1.000 pesetas por trabajador y mes para el año 1980.

Art. 42. *Contraprestaciones*:

— Aceptación de la formación necesaria para una mayor productividad en el puesto de trabajo o para la promoción.

— Movilidad del personal, sin que afecte a sus intereses, según las necesidades del trabajo.

— Colaborar con la Dirección de la Empresa en relación con el absentismo.

Reconocer como único medio de promoción el concurso-oposición, con participación del Comité, hasta el nivel 3 inclusive de la tabla de Salarios Base.

Se revisará por una Comisión Paritaria la correspondiente norma reguladora.

9598

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 16 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», que fue suscrito el día 28 de marzo de 1980 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales 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 5.ª 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 las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», suscrito el día 28 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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, 22 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ELECTRA DE VIESGO, S. A.
CONVENIO COLECTIVO PARA 1980/81

CAPÍTULO PRIMERO

Cláusulas generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en las que desarrolla su actividad industrial «Electra de Viesgo, S. A.».

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y empleados que integran la plantilla de personal fijo de la Empresa, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970.

A este Convenio podrán adherirse las Empresas filiales que seguidamente se relacionan: «Electra Pasiaga», «Electra Vasco-Montañesa», «Compañía General de Electricidad Montaña», «Electra Salcedo», «Celestino León», «Electra del Esva» y «Distribuidora Palentina de Electricidad».

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellos conceptos respecto a los que expresamente se haya convenido otra fecha, y tendrá una duración de dos años.

CAPÍTULO II

Régimen económico

Art. 4.º *Tabla salarial*.

a) Los valores de la nueva tabla salarial, que regirán a partir de 1 de enero de 1980 y para ese año, son los que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

b) Para el segundo año del Convenio, los salarios de enero de 1981 se incrementarán automáticamente como sigue:

1. En el porcentaje máximo de la banda salarial que se establezca o derive del Acuerdo Marco para ese año 1981.