

MINISTERIO DE TRABAJO

15612 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IX Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores.

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

Resultando que con fecha 2 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del IX Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima», que fue suscrito el día 20 de abril de 1979 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 24 de mayo de 1979;

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, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente.

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Iberduero, S. A.», suscrito el día 20 de abril de 1979 entre la representación de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º párrafo segundo, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, 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.

Madrid, 28 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

IX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «IBERDUERO, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. *Ámbito territorial.* El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de producción y trabajo, así como en las oficinas administrativas, técnicas y demás dependencias de «Iberduero, S. A.», no sólo en la provincia de su domicilio social sino en todas donde se desarrolle su actividad y en las que existan delegaciones y actúe personal destacado en Comisión de servicio.

Art. 2. *Ámbito personal.* Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, sólo regirán para el personal de plantilla de «Iberduero, S. A.».

Art. 3. *Ámbito temporal.* El presente Convenio Colectivo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1979, tendrá una duración de un año y será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.

No obstante, podrá revisarse a los seis meses si por ser el incremento del índice de precios de consumo en junio de 1979 superior, respecto a diciembre de 1978, al 6,5 por 100, el Gobierno no decidiera revisar el criterio salarial de referencia, establecido en el artículo 1 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4. *Principio general.* La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección.

Para alcanzar el máximo desarrollo que permita asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello obtener el bienestar y elevación de nivel de vida de los trabajadores, la Dirección espere seguir contando con el apoyo de todo el personal.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la adecuada organización que le permita desplegar el óptimo de su capacidad, prestará sus servicios donde en caso de necesidad resulte preciso a indicación de los Jefes y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 5. *Productividad.* Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad y celo, a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia y mejora del servicio al público.

Art. 6. *Garantías sindicales.* La Empresa velará por que los trabajadores que ocupen cargos sindicales electivos en representación del personal de la misma puedan ejercer su función por los cauces de independencia, libertad y responsabilidad que los regímenes establecidos prescriben.

La actuación sindical en la Empresa se regirá por los criterios observados hasta el presente, en tanto que no se dicten disposiciones legales o se produzcan acuerdos entre Sindicatos y Asociaciones patronales que regulen la actividad sindical, en cuyos casos los representantes de los trabajadores y la Empresa los acomodarán a las características de «Iberduero, S. A.».

Art. 7. *Valoración de puestos de trabajo.* El adecuado desenvolvimiento de la Empresa ha requerido, según se estableció en el II Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores», y de acuerdo con este sistema y características propias de «Iberduero, S. A.», los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, continúan clasificándose en quince escalones de la forma siguiente:

Escalón	Índice puntuación	Escalón	Índice puntuación
1	De 176 a 225	9	De 576 a 625
2	De 226 a 275	10	De 626 a 675
3	De 276 a 325	11	De 676 a 725
4	De 326 a 375	12	De 726 a 775
5	De 376 a 425	13	De 776 a 825
6	De 426 a 475	14	De 826 a 875
7	De 476 a 525	15	Más de 876
8	De 526 a 575		

La Empresa facilitará a todos los trabajadores el análisis del puesto de trabajo que ha servido de base para su calificación, así como las funciones inherentes al mismo. Ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones alegando que no figuran en la descripción del puesto. En todo caso podrá reclamar su sujeción al procedimiento que regula el presente Convenio.

Art. 8. *Puestos de trabajo y categorías profesionales.* Se mantiene la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. El régimen de cotización a la Seguridad Social seguirá de acuerdo con las categorías profesionales.

Art. 9. *Revisión por modificación del puesto de trabajo.* Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto varían de tal forma que afectasen al valor obtenido al aplicar el sistema de valoración en vigor, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de la Empresa como del propio trabajador a través de la vía jerárquica para informe y trámite, que deberá evacuarla en el plazo de un mes.

Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón y tal situación obedece a causas imputables a la Empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal.

Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se efectúa por voluntad del trabajador, éste pasará a percibir las

remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

En la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo actuará de una manera permanente cuatro miembros de los representantes de los trabajadores.

Con el fin de que esta participación sea plenamente eficaz, la Empresa formará en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a quince representantes de los trabajadores: siete de ellos para la Comisión Mixta y el resto para asistir a los trabajadores que lo soliciten en sus entrevistas con los analistas.

Para dar mayor efectividad a las revisiones de los puestos de trabajo y se cumplimenten dentro del plazo máximo de seis meses, se reunirán cuantas veces sea necesario las personas que han de ocuparse de las mismas.

Art. 10. *Amortización de puestos.* Por los servicios centrales designados por la Dirección continuarán realizándose los estudios precisos a fin de conseguir una mayor productividad, procediéndose en caso necesario a la amortización de plazas.

No obstante, dada la situación de paro que sufre actualmente el país, la Empresa procurará para el año 1979 mantener la plantilla media del año anterior.

Art. 11. *Cambios de puesto.* Si un puesto de trabajo se anula o extingue, el trabajador que lo desempeña será destinado a otro puesto que esté en consonancia con sus aptitudes, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta a los representantes de los trabajadores.

Art. 12. *Capacidad disminuida.* Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical queden afectados de capacidad disminuida, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes.

A estos fines, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Si fuese destinado a un puesto de trabajo encuadrado en escalón inferior, conservará «a título personal» el escalón de que proceda. También conservará «a título personal» la categoría cuando no varíe de grupo profesional.

Art. 13. *Absorción de las retribuciones a título personal.* Cuando el trabajador que teniendo asignada retribución «a título personal» ascienda de escalón y pase a percibir sueldo de calificación superior, le será absorbida la retribución a título personal en la medida que lo permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Art. 14. *Situación de los trabajadores que se encuentran asimilados a un escalón con el carácter de «a título personal».* El personal que en virtud de lo que disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S. A., estuviese asimilado «a título personal» a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo corresponde, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 9 y tercero del artículo 12, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13.

CAPITULO III

Promoción, formación e ingreso del personal

Art. 15. *Promoción. Principio general.* Se constituye una Comisión Mixta para el estudio de un sistema de promoción, compuesta por: El Jefe del Departamento de Organización, que actuará de Presidente tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa.

Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S. A., el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso la capacitación.

Para ello se rectifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Empresa al de libre designación. No obstante, la Empresa reservará el 10 por 100 de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel jerárquico inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores.

A los trabajadores que una vez cumplidos los cuarenta años de edad, vinieran desempeñando durante más de quince años servicios en régimen de turno cerrado de relevos, en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o en trabajos similares, se les ofrecerá las plazas vacantes, de igual escalón, adecuadas a sus conocimientos que se produzcan dentro de su zona de trabajo, independientemente de la División a que pertenezcan, siempre que tengan superada la formación mínima exigida. La formación para el nuevo puesto será a cargo de la Empresa y se iniciará a petición del interesado con cinco años de anterioridad al momento en que concurran las circunstancias indicadas.

El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será libremente designado por la Empresa. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

Art. 16. *Sistema para la promoción.* Aprobada una vacante —incluso las de nueva creación— se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud los trabajadores situados en el mismo escalón o en los tres inmediatos inferiores y quienes reúnan las condiciones fijadas por las normas NIDSA de régimen interior sobre concursos-oposición.

Será condición indispensable haber permanecido durante año y medio como mínimo en el puesto de trabajo. Para el cómputo de este periodo no se estimará como de permanencia el período de prueba o adaptación.

De no poderse cubrir las vacantes mediante la forma descrita, serán anunciadas para su provisión por el personal del exterior y de plantilla, reúna o no las condiciones indicadas anteriormente. Esta selección se practicará también mediante los ejercicios de prueba correspondientes.

Art. 17. *Forma de practicar la selección.* Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo se publicarán haciendo constar: El número de las plazas, las materias objeto de examen, las condiciones que habrán de reunir los concursantes y el plazo de admisión de solicitudes.

La naturaleza de las materias exigibles y el nivel de conocimiento sobre cada una de ellas serán determinadas por el Servicio encargado de la valoración de puestos de trabajo, a la vista de la hoja de análisis que contenga la descripción de las tareas del puesto objeto de concurso.

La admisión a examen se solicitará en el plazo de ocho días naturales computados desde la publicación del anuncio.

La selección se practicará en el plazo máximo de treinta días desde el cierre de admisión de instancias. Consistirá en pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición ante un Tribunal calificador que estará constituido por el Jefe inmediato del Servicio, representante de los trabajadores y Jefes de Personal y del Departamento correspondiente o personas en quienes deleguen. Constará en acta su constitución y actuaciones.

El Tribunal determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria y a lo dispuesto en las normas NIDSA de régimen interior sobre concurso-oposición.

Las pruebas consistirán en examen médico, psicotécnico, teórico y práctico, teniendo en cuenta además la antigüedad y los antecedentes profesionales del concursante, asignando un mayor peso al examen práctico que al teórico.

Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no obtengan un mínimo del 50 por 100 en el cómputo de examen psicotécnico-teórico-práctico. Superadas las condiciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según las normas NIDSA establecidas en la Empresa.

Las pruebas de examen una vez corregidas podrán ser conocidas por los interesados a través del representante de los trabajadores en el mismo.

Caso de que en el concurso-oposición anteriormente regulado quedase vacante alguna de las plazas objeto del mismo, ésta será cubierta a través de concurso entre el personal de la Empresa presentado al concurso-oposición, siempre que reúna las condiciones mínimas exigidas. En esta selección continuará participando un miembro representante de los trabajadores.

La Empresa designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de dos meses a contar desde el momento de finalización de las pruebas de selección. Este ocupará el nuevo puesto antes de que transcurran cuatro meses de la fecha de designación, percibiendo los haberes que a su nueva situación correspondan si transcurrido dos meses, por causas imputables a la Empresa, no hubiera podido ocuparlo.

Si para la misma especialidad y escalón se produjera vacante en los doce meses siguientes al examen, se cubrirá por la Empresa con el opositor de más alta puntuación que, declarado apto, hubiera quedado sin plaza.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza de acuerdo con lo regulado en este artículo, tengan que trasladar su residencia percibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades de su anterior salario de calificación.

Esta compensación sólo se concederá, cualquiera que sea el estado civil y sexo del empleado, cuando probada la necesidad del cambio de su domicilio se le ocasionen gastos de traslado de familiares y enseres.

Art. 18. *Pruebas de aptitud.* Con el fin de imprimir una mayor agilidad a la provisión de las vacantes que puedan surgir, la Empresa, cuando lo estime procedente, convocará ejercicios de concurso-oposición dirigidos a conocer las aptitudes y aspiraciones del personal para promocionar a puestos de trabajo de naturaleza profesional muy generalizada en la actividad laboral de nuestra industria.

La superación de estas pruebas de aptitud no otorgará derecho a ascenso hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada. Para su adjudicación se observará lo dispuesto en el artículo 17.

Art. 19. *Período de adaptación.* El trabajador seleccionado para ocupar un puesto de trabajo estará sometido al período de adaptación que se indica seguidamente, cuya duración está determinada en función de la importancia del escalón de que se trate.

Escalón	Período de adaptación	Escalón	Período de adaptación
1	14 días	9	3 meses
2	14 días	10	3 meses
3	14 días	11	4 meses
4	1 mes	12	4 meses
5	1 mes	13	6 meses
6	1 mes	14	6 meses
7	2 meses	15	6 meses
8	3 meses		

Si durante el período de adaptación no fuera declarado apto, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares.

El período de adaptación no es obligatorio, pudiendo la Empresa renunciar total o parcialmente a su utilización.

Art. 20. *Promoción a puestos de trabajo no valorados de superior categoría.* Producida una vacante de puesto de trabajo no valorado —superior al escalón 15— que no exija la posesión de título superior, y demostrada la necesidad de cubrirla, se anunciará al personal, con dos meses al menos de antelación, su existencia, pudiendo presentarse al concurso los empleados situados en los escalones 13, 14 y 15 que tengan una antigüedad en la Empresa superior a diez años.

El trabajador promocionado por virtud de lo que dispone el párrafo anterior, será ascendido a la primera categoría técnica o administrativa cuando, surgida una vacante de tal calificación, pase a desarrollar durante dos años con plena satisfacción la expresada vacante.

Art. 21. *Formación.* La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características de «Iberduero», y situación del personal, al objeto de proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles, dedicando especial atención a aquellos que presten sus servicios en las condiciones indicadas en el tercer párrafo del artículo 15.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de los cursos a realizar.

Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursillos que se organicen en tal sentido.

Art. 22. *Ingreso del personal.* La Empresa reclutará personal del exterior en los casos siguientes:

a) Cuando no haya sido posible cubrir un puesto de trabajo por causa de haberse declarado desiertas las pruebas celebradas conforme al sistema de promoción regulado en los artículos correspondientes del presente Convenio Colectivo.

b) Cuando por el natural desarrollo de la Empresa o por exigencias del plan de formación se prevea la necesidad de crear mayor número de puestos de trabajo y resulte insuficiente el personal de la misma para cubrirlos en su totalidad, después de anunciadas las plazas en los distintos centros de trabajo. En este caso, notificándolo a los representantes de los trabajadores, la Empresa reclutará el personal necesario por el procedimiento regulado en el párrafo anterior, al objeto de verificar su selección mediante un período de formación.

Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observarán también las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y las normas NIDSA correspondientes.

Personal comprendido en el apartado a):

El período de prueba a que quedará sometido este personal será el siguiente:

Escalón	Período de prueba	Escalón	Período de prueba
1	14 días	9	3 meses
2	14 días	10	3 meses
3	14 días	11	6 meses
4	3 meses	12	6 meses
5	3 meses	13	6 meses
6	3 meses	14	6 meses
7	3 meses	15	6 meses
8	3 meses		

El período de prueba no es obligatorio, pudiendo la Empresa, en consecuencia, admitir a su personal con renuncia total o parcial a su utilización.

Personal comprendido en el apartado b): El personal que ingrese en la Empresa por el motivo indicado en el apartado b) no tendrá asignado escalón determinado durante el período de

formación, que será, como máximo, de dos años para titulados superiores, titulados de grado medio, Maestros industriales y similares, fijando la Empresa la retribución que en cada caso corresponda.

Como norma general, no podrá concurrir a ningún concurso-oposición que se convoque en la Empresa, en tanto no haya cumplido el período de formación.

CAPITULO IV

Retribución del personal

Art. 23. *Retribución de calificación o escalas de sueldos.*— Los sueldos, durante la vigencia del presente Convenio, según se trate o no de personal incluido en el régimen de valoración de puestos de trabajo y siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, serán los siguientes:

A) Para el personal incluido en el sistema de valoración de puestos de trabajo:

Escalón	Pesetas anuales	Escalón	Pesetas anuales
1	599.550	9	864.150
2	612.780	10	928.564
3	629.706	11	1.001.714
4	648.578	12	1.083.866
5	675.416	13	1.165.040
6	713.426	14	1.252.160
7	756.252	15	1.342.278
8	806.190		

B) Para el personal no incluido en el régimen anteriormente especificado:

Nivel	Pesetas anuales	Nivel	Pesetas anuales
H4	1.608.222	D2	1.608.222
H3	1.704.136	D1	1.704.136
H2	1.786.948	C2	1.895.054
H1	1.895.054	C1	1.990.996
G2	935.942	B2	2.181.858
G1	1.008.966	B1	2.279.732
F	1.210.734	A2	2.479.022
E	1.413.132	A1	2.578.520

En la elevación de las dos escalas que anteceden han sido tenidos en cuenta los criterios salariales de referencia que establece el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre políticas de rentas y empleo.

Art. 24. *Caracteres del sueldo o retribución de calificación.*— Se entiende por sueldo o retribución de calificación la parte de la remuneración pactada en este Convenio que pasa a sustituir y sustituye a los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa.

En el importe anual de este concepto quedan comprendidos los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno y otro carácter y la participación en beneficios, así como también cualquier otra remuneración que la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, cuyos conceptos quedan absorbidos y compensados.

Art. 25. *Pago de la nómina.* El importe anual del sueldo continuará distribuyéndose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán en los meses de julio y diciembre.

El pago de las retribuciones seguirá realizándose a través de las Cajas de Ahorro o Entidades bancarias siempre que las circunstancias lo permitan y sin que su aplicación pueda originar gastos bancarios al trabajador.

Art. 26. *Antigüedad.* Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será de 814 pesetas mensuales.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se reconoció el último trienio hasta el día 1 del semestre en que se cumplir los sesenta y cinco años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero o 1 de julio, según la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del primero o segundo semestre del año.

Los premios de antigüedad se aplicarán únicamente al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo y serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.

Este régimen de antigüedad sustituye al establecido en el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Industria Eléctrica por ser más favorable en su conjunto.

Art. 27. *Plus de vinculación al escalón.* Para estimular la vinculación de los empleados en su puesto de trabajo se abonará un plus por cada tres años de permanencia en el escalón, cuyo importe mensual será el siguiente:

Escalón	Pesetas	Escalón	Pesetas
1	678	9	1.080
2	699	10	1.178
3	724	11	1.286
4	755	12	1.401
5	795	13	1.526
6	845	14	1.656
7	916	15	1.795
8	993		

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos pluses de vinculación al puesto de trabajo, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del plus por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio hasta el día 1 del semestre en que cumpla los sesenta y cinco años.

Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo y será abonado en las doce mensualidades normales y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.

La fecha de partida para la aplicación de los pluses de vinculación al escalón que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero o 1 de julio, según sea la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año. A estos efectos se computará el período de prueba o de adaptación.

Dada la naturaleza de esta percepción, el devengo de estos trienios queda condicionado a la permanencia en el escalón. Por consiguiente, cuando un trabajador ascienda de escalón dejará de percibir el importe de los trienios que hubiera devengado en el escalón anterior, iniciando el cómputo para la aplicación de nuevos trienios. No obstante, si el sueldo del nuevo escalón fuera inferior a la suma de sus anteriores retribuciones de escalón y trienios, conservará la diferencia a título personal hasta que por reconocimiento de un nuevo premio de vinculación o ascenso de escalón pueda ser absorbida dicha diferencia en todo o en parte.

Por excepción, cuando por acumulación de funciones efectuada por la Empresa o por cursillos de capacitación profesional organizados por la misma el trabajador ascienda un escalón, no será de aplicación la norma establecida en el párrafo precedente y, en consecuencia, continuará acreditado el número de trienios devengados en el escalón anterior.

También excepcionalmente si la variación de un solo escalón es motivada por otra causa, se descontarán tres años en el cómputo de los premios de vinculación.

En el caso de que la variación de puestos de trabajo obedezca a causas imputables a la Empresa o por haber sido declarado el trabajador con capacidad disminuida y consiguientemente el trabajador conserve su escalón a título personal, no experimentará alteración alguna el régimen de incrementos periódicos de retribución a que se contrae el presente artículo.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Según escalón, su importe será el siguiente:

Escalón	Pesetas/hora		Escalón	Pesetas/hora	
	150 %	175 %		150 %	175 %
1	269,87	314,84	9	429,44	501,01
2	277,73	324,01	10	468,77	548,89
3	287,19	335,05	11	511,88	597,19
4	299,67	349,62	12	558,12	651,14
5	315,87	368,52	13	607,47	708,72
6	337,10	393,28	14	659,79	769,76
7	363,62	424,22	15	714,75	833,88
8	394,82	460,62			

Art. 29. *Plus de trabajo nocturno.*—La cuantía del suplemento por hora ordinaria de trabajo nocturno, según el escalón en que esté encuadrado el trabajador, será la siguiente:

Escalón	Pesetas/hora	Escalón	Pesetas/hora
1	26,95	9	42,90
2	27,83	10	46,86
3	28,72	11	51,12
4	29,92	12	55,65
5	31,43	13	60,65
6	33,57	14	65,91
7	36,33	15	71,30
8	39,38		

Este beneficio seguirá siendo extensivo al personal de vigilancia de noche que hubiese sido específicamente contratado para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.

Art. 30. *Plus por trabajo a turnos.*—El personal que preste su actividad laboral en jornada continuada de ocho horas, además de percibir el importe de media hora extraordinaria con el 150 por 100 y el plus de trabajo nocturno cuando proceda, si trabaja en régimen de turno cerrado de relevos, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones un plus por trabajo a turnos equivalente al 25 por 100 del salario diario de calificación.

El expresado plus se reducirá el 16,66 por 100 del salario de calificación cuando el servicio de relevos de jornada continuada se realice en régimen de turno abierto, es decir por el sistema de dos turnos de ocho horas.

Para el cálculo de su cuantía se girará dicho porcentaje sobre la base que resulte de dividir por 365 la retribución anual de calificación.

Este plus tiene como objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos.

Art. 31. *Plus de asistencia.*—Por la asistencia durante una jornada laboral completa se abonará a los trabajadores, según el escalón en que se encuentren encuadrados, un plus cuya cuantía por día trabajado será la siguiente:

Escalón	Importe	Escalón	Importe
1	85	9	123
2	85	10	129
3	85	11	131
4	91	12	136
5	98	13	140
6	104	14	143
7	111	15	147
8	117		

Este plus se abonará por día realmente trabajado, por lo que expresamente se señala que no se computarán a estos efectos: La ausencia al trabajo motivada por enfermedad, descanso semanal, días festivos, sábados libres, permisos, licencias y causas similares. Por el contrario se computarán para el abono de este plus las ausencias por vacaciones y las originadas por el ejercicio oficial del cargo sindical representativo de los trabajadores.

Si la ausencia esta motivada por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá por excepción el 50 por 100 del importe de plus de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado de hallarse en situación de alta. No obstante, la Dirección en casos singulares, podrá autorizar el abono total de la percepción.

El plus regulado en este artículo será computable a efectos de la determinación del salario regulador a que se refiere el artículo 14 del Reglamento de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia» de «Iberduero, S. A.». La cantidad computable será el resultado de multiplicar por 247 el importe diario del plus de asistencia a que tenga derecho el trabajador, aun cuando no lo percibiese en el momento de causar baja en la Empresa.

Art. 32. *Plus de asiduidad.*—Asumido el compromiso a que se refiere el apartado c) del artículo 1.º del Real Decreto ley 48/1978, se establece un plus de asiduidad cuyo importe diario será el siguiente:

Escalón	Pesetas	Nivel	Pesetas
1	34	7	38
2	34	8	39
3	34	9	40
4	35	10	42
5	36	11	44
6	37	12	46

Nivel	Pesetas	Escalón	Pesetas
13	48	E	54
14	50	D2	59
15	52	D1	61
H4	59	C2	66
H3	61	C1	68
H2	63	B2	73
H1	66	B1	75
G2	43	A2	80
G1	44	A1	83
F	49		

Art. 33. **Complemento de ayuda familiar.**—En concepto de ayuda familiar, la Empresa abonará a los beneficiarios de la misma un suplemento consistente en la diferencia entre el valor del punto mensual y 170 pesetas, incrementada en el 12 por 100.

Esta aportación voluntaria de la Empresa tendrá el carácter de compensable y absorbible con arreglo a la legislación vigente, y se aplicará a cada trabajador de plantilla en tanto mantenga el derecho a percibir la ayuda familiar en función del valor del punto y de las situaciones familiares reconocidas por el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cuanto a las nuevas situaciones familiares que se hayan originado o se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar establecido en el artículo 167 del mencionado Texto refundido, el complemento de ayuda familiar consistirá en la diferencia entre la asignación mensual por la esposa que reglamentariamente esté determinada y la cantidad de 907 pesetas más la diferencia entre la asignación mensual que dicho régimen otorga por cada hijo y la cifra de 170 pesetas, siempre y cuando dichas asignaciones sean inferiores a las cantidades señaladas y en tanto estén reconocidas las prestaciones por el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 34. **Absorción y compensación.**—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el VIII Convenio Colectivo.

Las nuevas mejoras económicas absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal y, a su vez, serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, sea cual fuere su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Reglamentaciones Laborales, Ordenanzas de Trabajo, acuerdos administrativos o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Art. 35. **Personal en situación de baja por enfermedad.**—Los trabajadores de plantilla en situación de enfermedad continuarán percibiendo sus haberes durante dieciocho meses. Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, excepción hecha del plus de asistencia.

Los trabajadores enfermos quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podrá ser considerada como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida de este beneficio.

Art. 36. **Personal en situación de baja por accidente de trabajo.**—Al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, excepción hecha del 50 por 100 del importe del plus de asistencia.

Serán de aplicación al trabajador en situación de baja por accidente las normas establecidas en el párrafo segundo del artículo anterior.

Art. 37. **Gastos de locomoción, manutención y estancia.**—Continuarán aplicándose las normas de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia (NIDSA 00-1-57) actualizándose su importe de acuerdo exclusivamente con los costos de kilómetros-vehículos y los precios de los establecimientos de hostelería.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 38. **Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales en cómputo anual. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo.

A dichos efectos, el personal acogido al mencionado régimen, aparte el día y medio de descanso semanal, disfrutará de otro medio día libre por semana, que tendrá la consideración de festivo. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días libres por semana serán consecutivos, y a poder ser, sábado y domingo.

Durante la vigencia del presente Convenio serán considerados como días festivos completos las medias fiestas actuales del 24 y 31 de diciembre, para lo que los trabajadores se comprometen a efectuar el complemento de jornada necesario para que en cómputo anual se realicen el mismo número de horas que en 1978.

A) Personal jornada intensiva verano: Durante el período comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio, la jornada será de ocho horas cuarenta minutos, fraccionada en mañana y tarde. El resto del año, es decir desde el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre: De lunes a viernes trabajarán nueve horas diarias, distribuidas en jornada fraccionada de mañana y tarde, y los viernes, cuatro horas por la mañana.

C) Resto de personal: Realizará jornada de ocho horas diarias.

a) Personal de obra: En aquellos centros de trabajo, cuando la Empresa considere que el desarrollo de la obra lo permita, el personal que presta servicio de construcción o montaje se adaptará a la jornada con viernes tarde libre. Por el contrario, cuando el ritmo de la obra lo requiera, prorrogarán la misma, percibiendo como extraordinarias las horas que superen las 40 de jornada semanales, sin rebasar la jornada máxima legal.

b) Personal de turnos: Se ajustarán en los distintos centros de trabajo los calendarios de turnos para no superar la media de cuarenta horas semanales en cómputo anual.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiarán las plantillas de las instalaciones y se formará un número suficiente de suplentes-corretornos para poder cumplir con la jornada establecida siempre que no se aumente la plantilla de la Empresa.

La Empresa, contando con la colaboración del personal, hará las modificaciones precisas de reestructuración de las instalaciones y servicios a fin de poder llegar a observar el régimen de cuarenta horas semanales donde actualmente no sea posible pagándose mientras tanto el exceso de horas realizadas como extraordinarias.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no sea superior a media hora en cada caso.

Art. 39. **Gastos manutención, descanso mediodía.**—El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía un período de tiempo entre tres cuartos de hora y una hora y cuarto. En las oficinas generales dicho período será flexible, en el resto de los centros rígido por acuerdo de la mayoría.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso, la Empresa satisfará, por día de trabajo realizado en tales condiciones, el importe de los gastos para efectuar la comida del mediodía, que se evalúa en 300 pesetas al haberse comprobado en estudio realizado conjuntamente por ambas representaciones ser el costo actual en los establecimientos del ramo.

Art. 40. **Vacaciones.**—Los trabajadores de plantilla disfrutará de un período de vacaciones anuales de 22 días laborables.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del productor estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones al menos en su 80 por 100 durante el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, le abonará 500 pesetas por cada uno de los días de vacaciones.

CAPITULO VI

Prestaciones especiales

Art. 41. **Préstamos para la adquisición de vivienda.**—La Empresa continuará tratando de resolver el problema de la vivienda del mayor número posible de sus trabajadores, de conformidad con las normas contenidas en el Reglamento correspondiente, que se revisará durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 42. **Viviendas.**—Para la adjudicación de las viviendas edificadas por la Empresa con objeto de resolver los problemas de esta naturaleza que se presenten a los trabajadores, continuará observándose el sistema de adjudicarlas siguiendo el criterio de la mayor necesidad. Será oída la representación de los

trabajadores, que nombrará tres representantes para que, junto con los de la Empresa, integren la Comisión que ha de elevar el informe a la Dirección proponiendo el orden de preferencia por el que, a su juicio, pueden ser adjudicadas.

En la elección se tendrá en cuenta el número de familiares de los aspirantes, su situación, analizando si son arrendatarios o convivientes, renta que satisface, condiciones de salubridad, etcétera. También se tomará en consideración el expediente personal de los aspirantes y su antigüedad en la Empresa.

Una parte de estas viviendas podrá destinarse a los solteros que vayan a contraer matrimonio.

Art. 43. *Pensiones*.—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa actualizará los complementos de pensión otorgados a través de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia» de «Iberduero, S. A.», destinando al efecto el importe máximo establecido en la actualidad por el artículo 43 de su Reglamento.

Art. 44. *Suministro de energía eléctrica a las viudas de los empleados*.—«Iberduero, S. A.», mantendrá el suministro de energía eléctrica, en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a las viudas de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de viudedad y figuren como beneficiarias de la Mutualidad Laboral de Previsión, siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Art. 45. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo*.—Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estimen más idóneos la cantidad de 100.000 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estime que no existen parientes próximos que vivían a expensas del trabajador fallecido.

Art. 46. *Seguro colectivo de vida*.—Continuará manteniéndose el seguro colectivo de vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las nuevas retribuciones establecidas en la Empresa, excluida la asignación y complemento de ayuda familiar, e íplus de asistencia, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

La Empresa, en su propósito de que el mencionado seguro recoja las aspiraciones del personal, está dispuesta a considerar las modificaciones que de su estructura sugieran los representantes de los trabajadores, siempre que tales alteraciones no supongan mayores costos para la misma.

Art. 47. *Ayuda de estudios*.—La Empresa continuará concediendo, mediante su plan de enseñanza y de acuerdo con las normas que lo regulan, ayuda para facilitar los estudios de segunda enseñanza, Formación Profesional y Enseñanza superior de los hijos de sus empleados.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los empleados para quienes los gastos de enseñanza correspondientes a los hijos, susceptibles de ser acogidos a la ayuda de estudios y admitidos por su normativa específica, impliquen un coste superior al 8,50 por 100 de las retribuciones indicadas en el artículo anterior.

Art. 48. *Economatos*.—Se acuerda sustituir la obligación impuesta por la Dirección General de Trabajo, de constitución de un economato laboral para Madrid, por el abono de los trabajadores de los centros de trabajo ubicados en dicha ciudad de una cantidad anualmente revisable con el índice del coste de vida. Durante la vigencia del presente Convenio, la cuantía será de 12.000 pesetas anuales.

Por lo que se refiere a los restantes economatos ya establecidos, se procurará subsistían en análogas condiciones dentro del ámbito laboral vigente.

Art. 49. *Actividades de recreo y deportes*.—Constituida la Comisión de actividades de recreo y deportes, compete a la misma regular las actividades de las distintas secciones deportivas, velar por el buen orden y conservación del material e instalaciones y locales, proponiendo a la Dirección las medidas que deban adoptarse para la atención de estas manifestaciones culturales y deportivas, informando de sus resultados.

Art. 50. *Gratificación veinticinco y cuarenta años*.—La Empresa continuará otorgando a los trabajadores de plantilla durante el año en que cumplan veinticinco y cuarenta años de servicios ininterrumpidos, sin nota desfavorable o cancelada reglamentariamente, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente.

Si una vez cumplidos los treinta y cinco años de servicios ininterrumpidos el trabajador cesase en la Empresa por jubilación por edad o invalidez se le dispensará igual tratamiento que si cumpliera cuarenta años de servicios. Análogo criterio se observará con los beneficiarios del trabajador que fallezca después de cumplidos los treinta y cinco años de servicios.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 51. *Normas NIDSA*.—Las normas NIDSA que afecten a los trabajadores se redactarán consultando a los representantes de los mismos.

Art. 52. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo*.—Si la Dirección General de Trabajo no aprobase alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo a juicio de cualquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberadora.

Art. 53. *Cláusula especial de no repercusión en precios*.—Los incrementos de este Convenio no tendrán otra repercusión económica en los precios que aplique la Empresa que la que proceda a través de la revisión del sistema de tarifas prevista en la legislación vigente.

Art. 54. *Comisión Mixta para la interpretación del Convenio*.—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio será sometidas a la decisión de una Comisión Mixta, que estará integrada por los siguientes vocales: Por la Empresa, don Félix Sánchez Verde, don Ramón Canivell Enciso, don Antonio de Areitio Rodrigo, don José Antonio Allica Ugalde, don José Ignacio Elorza Elola, don José Ramón Lledó Ariño y don Juan Legarreta Echevarría Díaz de Guereñu; por la representación de los trabajadores, don Miguel Ángel Marín García, don Francisco Jesús Fernández Prieto, don Luis Collado Aparicio, don Enrique Pérez Rodríguez, don Juan María Sánchez Cantero, don José María Regil Cantero y don Benito Prieto Bosch, los cuales actuarán bajo la Presidencia del Presidente de la Comisión Deliberadora, don José Luis Rodríguez Fernández.

Art. 55. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo sustituye al aprobado por el ilustrísimo señor Director general de Trabajo del 12 de julio de 1978, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se oponga a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

Art. 56. *Cláusula final*.—Con ocasión de la entrada en vigor de este Convenio y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla la cantidad de 35.000 pesetas.

La elaboración de las retribuciones que el presente Convenio Colectivo establece se ajusta al criterio salarial de referencia para el crecimiento de la masa salarial establecida en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre políticas de renta y empleo, y la necesidad de que «Iberduero, Sociedad Anónima», mantenga los beneficios crediticios y fiscales relacionados en el artículo 6.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

15613

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Catasús y Cia., S. A.», y su personal.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Catasús y Cia., S. A.», y su personal, y

Resultando que con fecha 30 de marzo de 1979 tuvo entrada en este Centro directivo el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 22 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, dos, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General dictó Providencia suspendiendo el plazo para homologar el referido acuerdo y requiriendo los datos económicos correspondientes, al objeto de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial establece el artículo primero del Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo;

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

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el doce de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 9/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto número 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.