

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la empresa «Fertilizantes de Iberia, S. A.» (FERTIBERIA) y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Fertilizantes de Iberia, Sociedad Anónima» (FERTIBERIA), y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 4 de agosto de 1972, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, que fue suscrito por las partes en 14 de julio de 1972, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que por establecerse incrementos salariales superiores a los previstos en el Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre, se requirió la conformidad del Consejo de Ministros, el cual, en su reunión celebrada el día 26 de septiembre de 1972, atendiendo el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad, ello condicionado a que el aumento en el segundo año de su vigencia sea el que arroje el índice oficial del coste de vida que señale el Instituto Nacional de Estadística en su conjunto nacional;

Resultando que dado traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio, por conducto de la Secretaría General de la Organización Sindical, aquella, en reunión celebrada el 8 de noviembre en curso, acordó aceptar el condicionamiento puesto por la Superioridad, quedando constancia al efecto en el acta correspondiente, cuya copia, debidamente autorizada con las firmas de los asistentes, se remitió a este Centro Directivo por la Secretaría General de la Organización Sindical en 13 de noviembre actual;

Resultando que el Convenio contiene cláusula positiva de repercusión de precios;

Considerando que este Centro Directivo es competente para dictar la presente resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del propio año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico le ha prestado su conformidad la Superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que procede su aprobación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Fertilizantes de Iberia, S. A.» (FERTIBERIA), y sus trabajadores, suscrito en 14 de julio de 1972 y modificación acordada en 8 de noviembre del mismo año, si bien la posible repercusión en precios deberá interesarse, en su caso, de los organismos competentes.

Segundo.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 28 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, diecisiete de noviembre de mil novecientos setenta y dos.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE «FERTILIZANTES DE IBERIA, S. A.», Y LA REPRESENTACION SOCIAL DE SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Declaración preliminar.**—El presente Convenio Colectivo de Empresa tiene por objeto recoger y ampliar todos los esfuerzos que viene desarrollando la Compañía para procurar alcanzar, en la medida de sus posibilidades, un mayor nivel económico y social de las personas que la integran.

Independientemente de los puntos que se recogen en este Convenio, se seguirán estudiando y promoviendo todas las propuestas razonadas que hagan los Jurados de Empresa, dentro de las posibilidades económicas de la Compañía.

Por tanto, este Convenio, como sus futuras revisiones, queremos que sea el esfuerzo de todos, para que en el marco de la mayor comprensión se pueda ir avanzando en lograr paulatinamente una adecuada política social.

Art. 1.º bis. Consecuentes con lo que se dice en el artículo anterior, las partes reconocen y expresan que el medio de alcanzar lo que allí se apunta es obtener la máxima rentabilidad de la Compañía, por lo cual todos quedan comprometidos, sin distinción de puestos y cargos, para poner todos los medios a su alcance para obtener unos mejores rendimientos y productividad.

Por ello, de esa forma se colaborará al máximo tanto en conseguir la práctica de unos mejores precios como en la reducción de los costes operatorios mediante la constante actuación tendente a ello, que, sin perjuicio de otras medidas posibles, incluirá las de supresión del absentismo, disminución de horas extraordinarias, menores tiempos en la realización de los trabajos, mejor calidad de éstos, mayor cuidado en la conservación de la maquinaria, útiles y herramientas y reestructuración del calendario de fiestas.

Las partes entienden que lo que aquí se conviene y en el futuro se pueda convenir son contraprestaciones recíprocas que, por tanto, se condicionan mutuamente.

SECCIÓN 1.º AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Fertilizantes de Iberia, S. A.» (FERTIBERIA).

Art. 3.º **Ámbito personal.**—Afecta a la totalidad del personal fijo que actualmente preste sus servicios en la Empresa o que en un futuro pueda ingresar con igual carácter en la misma, siempre que sus actividades se hallen encuadradas en la vigente Reglamentación de Trabajo de las Industrias Químicas, con las excepciones que a continuación se determinan:

a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo y del ámbito de aplicación de la vigente Reglamentación de Industrias Químicas.

b) El personal técnico a quien se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figure en la plantilla de la Empresa.

c) Delegados de la Compañía y Asesores Técnicos, Jefes de Unidad, Personas con funciones de estudio y Contramaestros.

d) El personal incluido en los niveles 13 y superiores. No obstante, las personas de nivel 13 cuya categoría profesional fuera igual que otras incluidas en niveles inferiores a éste, quedarán afectadas por el Convenio, excepto, en su caso, las Secretarías de Dirección General.

SECCIÓN 2.º DURACION Y VIGENCIA

Art. 4.º **Entrada en vigor.**—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de julio de 1972.

Art. 5.º **Duración.**—La duración del presente Convenio será de dos años. El incremento salarial para el primer año de vigencia, es decir, desde 1 de julio de 1972 a 30 de junio de 1973, será el que figura en la tabla expuesta en el artículo 15, punto dos.

Durante el segundo año de vigencia, es decir, desde 1 de julio de 1973, se aplicará un incremento, sobre la tabla establecida en el artículo 15, punto 2, del presente Convenio, igual al que resulte por la variación del coste de vida experimentado en 1972 sobre 1971, de acuerdo con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (índice general del coste de vida, conjunto nacional).

Podrá prorrogarse tácitamente de año en año el presente Convenio, en tanto en cuanto no sea denunciado previamente por cualquiera de las partes.

Art. 6.º **Rescisión y revisión.**—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá formularse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo efectuarse ante la Dirección General de Trabajo y por mediación del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, contándose el plazo desde la fecha de entrada en el Registro General de este último Organismo. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que exceda del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación.

SECCIÓN 3.º RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

Art. 7.º **Absorción.**—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con todas cuantas rigieren a la entrada en vigor del mismo.

Podrán absorberse igualmente, hasta donde alcancen, los aumentos que de cualquier orden o bajo cualquier denominación se acuerden en el futuro por precepto legal.

Art. 8.º *Garantía personal.*—Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

No obstante lo anterior, nadie podrá acogerse parcialmente a los preceptos del Convenio.

Art. 9.º *Garantías a los cargos sindicales de carácter representativo.*—La Empresa se obliga, con respecto a aquellos de sus trabajadores que ostenten cargos sindicales o públicos de carácter representativo, a concederles todo género de facilidades para el desempeño de los mismos.

En los supuestos de ausencia del Centro de trabajo respectivo, los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a justificar las causas de su falta de asistencia.

Los trabajadores comprendidos en el párrafo primero de este punto percibirán en todo caso los devengos que les correspondan como si estuvieran presentes en sus puestos de trabajo y sin que por tal razón se les pueda detracer de aquellos cantidad alguna.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 10. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones retribuidas de las personas afectadas por el Convenio será el siguiente.

Veintidós días naturales, si se disfrutan ininterrumpidamente; correspondiendo veinte días naturales si son fraccionadas.

No obstante, las personas afectadas por el Convenio que les correspondiesen reglamentariamente mayor número de días, seguirán disfrutándolos.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la parte proporcional de la misma, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. Por otra parte, la Empresa procurará atender las peticiones del personal con derecho a vacaciones, para disfrutarlas en dos períodos, debiendo ser uno de ellos de siete días como mínimo.

Todo el personal, sea cual fuere el período de vacaciones que tenga concedido, vendrá obligado a interrumpirlas, sin perjuicio de más tarde reanudarlas, si la Dirección de la Empresa considera precisa su presencia por producirse en otro caso un perjuicio grave.

Por el concepto de vacaciones no se tendrá derecho a compensación económica alguna, por lo cual todo el personal, al finalizar el año, que a estos efectos se considerará 31 de diciembre, deberá haber disfrutado sus vacaciones reglamentarias.

Art. 11. *Fiestas recuperables.*—Las consideradas recuperables en el actual calendario laboral se celebrarán sin recuperación, con excepción del personal que trabaja en régimen de turno, que las disfrutará cuando su trabajo lo permita. A ser posible, todo el personal descansará los días festivos, y en el caso de imposibilidad se le compensará económicamente, según las disposiciones legales, o bien su compensación consistirá en el descanso de un día laborable en fecha posterior a la festividad que trabajó.

Art. 12. *Servicio militar.*—El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia sin sueldo por el período que dure aquél, así como interrumpirla si obtuviese del Ejército un permiso temporal superior a un mes.

Art. 13. *Permisos especiales.*—La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas:

Matrimonio: Todo el personal tendrá derecho, al contraer matrimonio, al disfrute de una licencia retribuida de diez días naturales.

Natalicios, enfermedades graves y muertes: Sobre estos conceptos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con la suficiente flexibilidad para considerar las circunstancias que concurran en cada caso que pueda presentarse.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

Art. 14. *Política de fijación de remuneraciones, de promoción y otros fines.*—Fertiberia basa su política de remuneraciones, de promoción y otros fines en la aplicación de dos técnicas, que se explican a continuación.

Art. 15. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo establece el valor relativo de cada puesto dentro de una escala, en la que cada uno de ellos guarda correcta relación con los demás, en función de una serie de factores generales, objetivos e independientes entre sí.

Con este método se miden los factores que inciden en las actividades de cualquier puesto de trabajo. Cada factor tiene una jerarquización en grados y cada grado una valoración en puntos, dentro del baremo estadístico del manual de valoración.

2. Durante el primer año de vigencia del presente Convenio los valores de los puestos quedarán actualizados en la forma que se indica en la presente tabla salarial:

Nivel	Valor puesto hasta 30-6-72	Incremento líquido anual	Nuevo valor puesto 1-7-72
1	65.000	11.216	76.216
2	70.000	11.216	81.216
3	76.000	11.216	87.216
4	83.000	11.216	94.216
5	90.000	11.216	101.216
6	98.000	11.216	109.216
7	108.000	11.216	117.216
8	114.000	11.216	125.216
9	121.000	11.216	132.216
10	128.000	11.216	139.216
11	140.000	11.216	151.216
12	154.000	11.216	165.216

La relación de los puestos de trabajo incluidos en cada nivel obrará en el seno de los Jurados de Empresa; las modificaciones a la misma serán comunicadas oportunamente.

3. Este incremento salarial de 11.216 pesetas afecta a todo el personal de los niveles citados, en plantilla al 31 de diciembre de 1971. Para el personal ingresado con posterioridad a esta fecha y siempre que perciba menos del valor de su puesto ya actualizado, recibirá la diferencia hasta dicho valor, con un máximo, en todo caso, de 11.216 pesetas, una vez superado el período de prueba.

4. El valor de cada puesto de trabajo, que incluye las tareas realizadas durante toda la jornada, en que han ponderado todos los factores que influyen en la elaboración del trabajo, estará compuesto por los siguientes epígrafes:

— Sueldo base: El correspondiente a las bases tarifadas de cotización a la Seguridad Social vigentes desde 1 de abril de 1972, establecidas por el Decreto número 622/1972.

— Diferencia por puesto: Es el complemento económico entre el valor total del puesto de trabajo correspondiente a su nivel y el sueldo base. Al quedar incorporado el premio de asistencia a la diferencia por puesto, no operarán sobre él las reducciones establecidas en el artículo 49 del vigente Reglamento de Régimen Interior.

5. De acuerdo con lo que se dice en el artículo 1.º bis, a partir del 1 de julio de 1973 la Dirección General tendrá la facultad de decidir el que a ciertas personas, cuyo número en junto no sea superior al 2 por 100 de la plantilla total de la Empresa, no se les conceda ningún nuevo incremento salarial de ningún tipo, ni siquiera los que con carácter general pudieran acordarse de conformidad con lo establecido en el presente artículo y en el quinto, párrafo 2.º, cuando la conducta laboral de estas personas no se acomode plenamente al mínimo exigible a un trabajador honrado y responsable, a juicio de dicha Dirección General.

La Dirección General, antes de tomar esta decisión, examinará los informes que sobre las personas en cuestión emitan: su Jefe inmediato, el Jefe del Servicio correspondiente y el Director de Fábrica o Jefe de Departamento, según se dé el caso en alguna de las Fábricas o en las Oficinas Centrales y Delegaciones. También examinará el informe que sobre la persona en cuestión emita el Jurado de Empresa del centro de trabajo de que se trate y las alegaciones que opcionalmente pudiera hacer el interesado.

La mencionada decisión de eliminar de cualquier incremento salarial a alguna persona de la plantilla de la Empresa, tomada por la Dirección General, podrá tener carácter temporal, siempre que la misma Dirección General, después de examinados los informes de los distintos Jefes y Jurados de Empresa que se mencionan más arriba llegara a la conclusión de que la persona en cuestión había corregido suficientemente su actuación.

Este pacto, naturalmente, no quita ni limita ninguno de los derechos de las personas posiblemente afectadas por él a reclamar contra la decisión de la Dirección General ante la Jurisdicción Laboral competente.

Art. 16. *Calificación por el Mérito.*—Por la Calificación por el Mérito se establecen unas compensaciones económicas como complementarias para aquellas personas que realicen su labor de forma muy notable y meritoria.

Es la técnica objetiva para la selección en las promociones y ayuda a la formación del personal y, en general, determinación de aquellas prestaciones extraordinarias a cuantas personas puedan hacerse acreedoras a ellas, dentro de las posibilidades de la Compañía.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Cuando, de acuerdo con las disposiciones legales, algún empleado trabajase horas extraordinarias, le serán abonadas de la forma siguiente:

— Recargo sobre el precio-hora tipo:

Personal masculino: Las dos primeras horas, no realizadas de noche o en día festivo, 25 por 100. Las restantes y las trabajadas de noche o en día festivo, 40 por 100.

Personal femenino: Con independencia del momento o día en que se han trabajado, 50 por 100.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se hará de la forma siguiente:

En el concepto «salarios reales», a efectos de bases de cómputo para horas extraordinarias, deben incluirse todas las percepciones anuales fijas, incluso las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, divididas por el número de horas o días trabajados en el año.

A la cantidad resultante se le aplicará el incremento que corresponda, según los casos.

Sólo se abonarán las horas extraordinarias que coincidan con las fichas del reloj-control, debidamente autorizadas por el Jefe inmediato.

Será responsabilidad de cada persona atender su trabajo de tal manera que se realice el menor número de horas extraordinarias, en atención al excesivo coste que representa para la Empresa.

CAPITULO IV

Mejoras de carácter social

Art. 18. *Complemento en caso de enfermedad.*—Previo informe del Jefe inmediato, con el asesoramiento del Médico y Jurado de Empresa, la Dirección decidirá conceder o no el 90 por 100 de su retribución en el caso de enfermedad del empleado.

Art. 19. *Complemento en caso de accidente de trabajo.*—Al igual que en el artículo anterior, previo informe del Jefe inmediato, con el asesoramiento del Médico, Jurado de Empresa y del Jefe de Seguridad, la Dirección decidirá conceder o no el 100 por 100 de su retribución.

Para considerar que se han producido los casos de enfermedad o accidente será trámite indispensable la presentación del correspondiente parte de baja debidamente diligenciado.

Art. 20. *Defunción.*—Independientemente de la liquidación que corresponda reglamentariamente por subvención de la Mutualidad Laboral, la Empresa concederá, en caso de fallecimiento del productor, una cantidad de 12.000 pesetas, y 1.000 pesetas por cada beneficiario a cargo del empleado.

Art. 21. *Ayuda familiar.*—A los empleados actualmente solteros que hayan ingresado en la Compañía con fecha anterior al 1 de enero de 1967 y teniendo en cuenta que han contribuido a la formación del valor promedio punto de «Fertiberia», en el caso de que contrajesen matrimonio, la Empresa les concederá un complemento de ayuda familiar por un importe de 860 pesetas mensuales, cifra resultante de la diferencia entre 1.235 pesetas (247 x 5) y 375 pesetas, valor del plus nacional.

En el supuesto de que el importe de la ayuda familiar de la Seguridad Social experimentase modificación, dicho complemento será revisado de manera que sea la diferencia entre las 1.235 pesetas (247 x 5) y el importe que conceda la Seguridad Social en concepto de matrimonio.

Art. 22. *Nupcialidad.*—Con independencia de la prestación de la Mutualidad Laboral, todo empleado de la Compañía que contraje matrimonio recibirá un regalo de 2.500 pesetas.

Art. 23. *Servicio médico.*—El personal de la Empresa será reconocido cuando menos una vez al año, aparte de los casos que se determinen en el Reglamento de los Servicios Médicos de la Empresa. Independientemente de dicho reconocimiento, se cuidará extremadamente que el Servicio Médico vea por la conservación y mejora de la salud y por el bienestar de todos los empleados que integran la Empresa.

Art. 24. *Economato.*—Dentro de un programa de realizaciones sociales de nuestra Empresa y en el caso concreto, persiguiendo la finalidad de mantener en la medida de lo posible el poder adquisitivo de los salarios, «Fertiberia» considerará todas las propuestas razonadas para constituir o asociarse a un economato laboral que persiga dichos objetivos, fijando en su caso una subvención anual por productor.

Art. 25. *Día de la Seguridad.*—En fecha que se fijará oportunamente en cada una de las fábricas, se celebrará el «Día de la Seguridad», que, a resultas de un estudio más detallado que realizarán conjuntamente el Jefe de Seguridad, Jurado de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene, consistirá en lo siguiente:

- Se programará una serie de ejercicios prácticos a realizar por el personal de Seguridad de cada Planta.
- Se realizarán concursos de murales y «logos» que hagan referencia a la seguridad.
- Serán establecidos unos premios en metálico de 50.000 pesetas por fábrica.

Este incentivo se otorgará en la forma que establezca el Reglamento de Seguridad.

Todo el personal de «Fertiberia» tiene absoluta responsabilidad sobre la seguridad de su persona y de los equipos de manejo. Tendrá la obligación, por tanto, de seguir todas las normas de seguridad vigentes y las que se establezcan al efecto.

Art. 26. Se unificarán en las tres fábricas las mejoras sociales.

CAPITULO V

Disposiciones finales

Art. 27. *Comisión Mixta.*—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la Comisión Mixta del presente Convenio.

Esta Comisión se compondrá de Presidente, Secretario y ocho Vocales, cuatro de ellos representantes de la Sección Económica y cuatro de la Sección Social, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio entre sus miembros respectivos, nombrándose al mismo tiempo igual número de suplentes por cada representante. El Presidente y Secretario serán nombrados por el Jefe del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a esta Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Mixta emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral o Contencioso-Administrativa.

Art. 28. *Clausula especial de repercusión en precios.*—Por unanimidad ambas representaciones manifiestan que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio repercutirán en el precio de los productos de la Empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 25 de noviembre de 1972 por la que se complementa y prorroga la de 20 de julio de 1972, que convocó concurso para la concesión de beneficios en las zonas de interés preferente de las islas Canarias.

Ilmos. Sres.: La Orden de 20 de julio de 1972 («Boletín Oficial del Estado» del 24) convocó, en base a los Decretos 484/1969, de 27 de marzo, y 1560/1972, de 8 de junio, un concurso para la concesión de beneficios en las zonas declaradas de preferente localización industrial de las islas Canarias.

Próximo a cumplirse el plazo de presentación de solicitudes, y habiéndose observado cierta inconcreción en la Orden sobre la posible concesión del beneficio de subvención, resulta aconsejable aclarar esta cuestión, ampliando asimismo aquel plazo, de forma que se conceda un margen suficiente a los interesados.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Secretaría General Técnica del Departamento, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—A continuación del número 5.º del epígrafe 1 de la base primera del artículo 1.º de la Orden de 20 de julio de 1972, se adicionará el siguiente párrafo:

«6.º Las subvenciones o primas podrán llegar hasta el 20 por 100 de la inversión real en inmovilizados fijos de las instalaciones o ampliaciones de las industrias con cargo a los créditos existentes.»

Segundo.—El plazo de presentación de solicitudes fijado en la base quinta del artículo 1.º de la Orden de 20 de julio de 1972 se amplía hasta el 31 de enero de 1973, sin perjuicio de que puedan resolverse con anterioridad a dicha fecha las solicitudes presentadas dentro del plazo primitivamente establecido.

Lo que comunico a VV. HH. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. HH. muchos años.

Madrid, 28 de noviembre de 1972.

LOPEZ DE LETONA

Ilmos. Sres. Subsecretario, Directores generales y Secretario general Técnico de este Ministerio.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cáceres por la que se concede autorización administrativa y declaración de utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan (AT-2.028).

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Electra de Extremadura, S. A.», con domicilio en Madrid, José Antonio, 51, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de las instalaciones, cuyas características principales son las siguientes:

Construcción de una línea a 13,2 KV., de 175 metros, subterránea, en Cu de 3 x 50 milímetros cuadrados, con origen en el apoyo número 0 de la línea doble circuito Norte-Villar, finalizando en un centro de transformación, interior, de 400 KVA.,