

## MINISTERIO DE TRABAJO

**11140** *ORDEN de 26 de marzo de 1979 por la que se concede, a título póstumo, la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de plata, a don Benjamín González García.*

Ilmo. Sr.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Benjamín González García, Este Ministerio ha tenido a bien concederle, a título póstumo, la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de plata. Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.  
Madrid, 26 de marzo de 1979.

CALVO ORTEGA

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

**11141** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», y sus trabajadores,

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de los representantes económicos y de los trabajadores intervinientes en el expresado Convenio Colectivo que fue firmado por las partes el día 9 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria.

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, dos, del mismo texto legal y con suspensión del plazo fijado para la homologación, el citado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 3 de abril de 1979.

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

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo.

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad otorgada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos; si bien habrá de tenerse en cuenta lo establecido en la cláusula 25 del expresado Convenio referente a su posible adaptación al Convenio provincial del Metal de Madrid, caso de producirse, no podrá significar la superación de los criterios salariales establecidos en el mencionado Decreto-ley, conforme a lo que en dicha cláusula se dispone.

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio, teniendo en cuenta la condición expresada en la cláusula 4.ª, que ha de entenderse nula y por no puesta toda cláusula que haga alusión a trabajadores de catorce años, ya que su contratación y admisión al trabajo es contraria a derecho, por oponerse a lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado 3, del Convenio Internacional número 138 de la O.I.T., sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación por España de 26 de abril de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 8 de mayo de 1978, con vigencia plena a partir del día 26 del mismo mes y año, y habida cuenta de que la edad de dieciséis años, prevista en el artículo 6.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, está condicionada por su disposición adicional primera a una implantación gradual que aún no se ha producido.

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 «AEG Ibérica de

Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 9 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo quinto del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que la cláusula 25 del Convenio ha de entenderse condicionada por los criterios salariales del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, antes citado.

Tercero.—Que habrá de tenerse por nula y no puesta toda referencia que se hace en el Convenio sobre trabajadores de catorce años.

Cuarto.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Quinto.—Notificar la presente resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 9 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, a), 1, de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y el artículo 4.º de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, se concreta a la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», afectando a sus centros de trabajo enclavados en toda España, con excepción de la fábrica de Tarrasa y Rubí (Barcelona), todos los cuales se regirán por Convenio propio.

Queda asimismo excluido de este Convenio el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quien le será de aplicación el Convenio Colectivo Provincial correspondiente.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio se aplicará durante el periodo de su duración a la totalidad del personal encuadrado en los grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que pertenezcan a los Centros de trabajo a que afecta según el artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los efectos económicos del mismo se aplicarán desde el 1 de enero de 1979.

El periodo inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1979, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por los Organismos oficiales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no sea aprobado alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 5.º *Compensación de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables, hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentario viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras o retribuciones o compensaciones: Comisiones sobre ventas, plus de distancia, primas, pagas extraordinarias de cualquier índole, etcétera. Todo ello aunque sus módulos adopten la apariencia de primas o tanto por ciento de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezcan a convenio particular, pacto de cualquier clase, aplicación de índices de coste de vida, contrato individual, uso o costumbre y otras causas.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados los vigentes conforme al Convenio, superasen a éste, global y anualmente considerados.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 7.º *Categorías profesionales.*—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, pero incrementadas con las categorías de «Personal de Montaje» y de «Centro de Cálculo», que se especifican en el artículo 15 del presente Convenio.

Art. 8.º *Ingresos.*—Durante la vigencia del presente Convenio se procurará que, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa se agoten todas las posibilidades

de promoción del personal de plantilla con la intervención del Comité de Centro de Trabajo o Delegado de Personal.

Las admisiones del personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, variables según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.  
Técnicos no titulados: Dos meses.  
Administrativos: Un mes.  
Subalternos: Un mes.  
Profesionales de oficio: Un mes.  
Aprendices: Un mes.  
Peones, Especialistas y Pinches: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe en todo caso el período de prueba.

Art. 9.º *Competencias de los Comités de centros de trabajo o Delegados de Personal.*

1. Los Comités de centros de trabajo o Delegados de Personal se reconocen como Organismos representativos colectivos y unitarios de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la Empresa.

2. Serán informados estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios de puesto, así como de las condiciones generales de los mismos.

3. Los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de Empresa, representar a los trabajadores en su tramitación, y en su caso firmarlos, así como denunciar su vigencia.

4. Ser informados y consultados de cuantas medidas afecten a los trabajadores en cuanto a modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo. Dichas consultas no serán vinculantes.

5. Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo vigentes para la Empresa, advirtiéndolo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas acciones legales fuesen necesarias para el cumplimiento. Vigilarán el funcionamiento y recibirán la información de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo de cada centro. En los centros donde no existan, se constituirán estos Comités de Seguridad e Higiene en el plazo de un mes.

6. Los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal participarán junto con la Empresa en la fijación de las escalas o categorías en los Convenios Colectivos o pactos de Empresa.

7. Los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal serán informados y consultados de los cambios de puestos que se realicen en la Empresa, así como de los traslados totales o parciales de la misma. Dichas consultas no serán vinculantes.

8. En los casos de reducción de plantilla total o parcial, o reducción de jornada, se procurará en cuanto sea posible llegar a pactos particulares con los Comités de centros de trabajo o Delegados de Personal, previa información de las circunstancias que motivan dicha problemática. Todo ello sin perjuicio de que en los casos de no llegar a un acuerdo se someta el problema a la resolución de la autoridad administrativa o judicial competente.

9. En los casos de falta que puedan ser sancionadas con despido, antes de ser adoptada la decisión por parte de la Empresa, tendrá que ser cursado pliego de cargos al interesado, con copia del mismo al Comité de centro de trabajo o Delegados de Personal.

El afectado dispondrá de siete días naturales para contestar. Todo ello sin perjuicio de que las circunstancias del caso aconsejen la decisión de suspensión inmediata de empleo del afectado.

10. La Empresa facilitará información trimestral a los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal de los distintos centros sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y planes de inversiones de los distintos sectores de negocios de la Empresa.

11. Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

12. Se crea un Comité de 18 miembros que se denominará «Comité Intercentros», con representación de todos los centros de trabajo de sucursales, central y Talleres Madrid.

Sus funciones serán las que dispone la legislación vigente y se reunirá trimestralmente en Madrid.

Podrá tomar decisiones en los asuntos de carácter general que afecten a todos los centros de trabajo mencionados. La única restricción a los derechos de los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal sería la que consta en los casos previstos de huelga, que se atenderán al punto b), párrafo segundo, artículo 3.º del Real Decreto-ley 17/1977, del 4 de marzo. En caso de denuncia del Convenio, la Asamblea de los centros de trabajo afectados designará su representación dentro del Comité Intercentros.

13. La distribución de los 18 componentes que formarán este Comité Intercentros será:

2	SAT Madrid.	1	San Sebastián.
2	Talleres Madrid.	1	Bilbao.
1	Montadores.	1	Sevilla.
3	Central.	1	Málaga.
1	La Coruña.	1	Valencia.
1	Gijón.	1	Barcelona.
1	Zaragoza.	1	Viladecans.

14. La Empresa facilitará un local adecuado a cada uno de los Comités de centro de trabajo, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

15. El derecho de reunión de los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

16. El tiempo sindical será el cómputo mensual por Delegado que señale la Legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentro ni el empleado en reuniones de los Comités de centros de trabajo o Delegados de personal convocadas por la Dirección de la Empresa a la que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del centro de trabajo serán anunciadas previamente y justificadas posteriormente.

Serán anunciadas con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente.

17. La Empresa pondrá a disposición de los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal tabloneros de anuncios para las publicaciones sindicales, previo conocimiento y visado del Jefe respectivo. Será un tablón de anuncios para cada centro o planta.

18. Los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal podrán informar a sus compañeros mediante el tablón de anuncios del punto anterior. Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la Empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiere la divulgación rápida.

19. La Empresa reconocerá plenamente las Secciones Sindicales cuando así lo indiquen las disposiciones legales vigentes.

Art. 10. *Ascensos.*—En la promoción del personal tendrán intervención los Comités de centro de trabajo o Delegados de personal mediante la participación directa en Tribunales mixtos, cuya composición y funciones se regularán mediante Reglamento.

Los puestos de confianza, autoridad o mando serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Art. 11. *Antigüedad.*—Los premios por antigüedad que correspondan percibir al personal se computarán para los actuales Aprendices y Aspirantes desde su fecha de ingreso. Para el resto del personal el cómputo de antigüedad será como hasta la fecha.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15.

Art. 12. *Jornada.*—La jornada legal de trabajo para los centros a que se refiere este Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

Cuarenta horas semanales.  
Flexible.  
Con sábados libres.  
Con control de reloj.

Queda exceptuado de este artículo el personal directamente relacionado con clientes, el personal fijo de montajes, el personal obrero de Talleres Madrid y el personal empleado de dicho centro actualmente exceptuado.

La jornada flexible se rige por un Reglamento elaborado en su día por la Dirección de la Empresa con la intervención del entonces Jurado de Empresa en el que se fijan las bases de aplicación y control, respetando las propias características de cada centro de trabajo.

En cada centro de trabajo será elaborado por una Comisión de cuatro personas, dos Vocales sociales y dos Vocales económicos, una propuesta de nuevo Reglamento sobre la jornada flexible, quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a catorce treinta horas.

En base a dichas propuestas se establecerá el Reglamento definitivo en la reunión del Comité Intercentros del mes de marzo.

Art. 13. *Hóras extraordinarias.*—Es propósito de la Empresa el que no se realicen horas extraordinarias.

El abono de las horas extraordinarias, por regla general, se calculará a título personal sobre los valores de diciembre de 1978, incrementados en un 12,5 por 100.

A los Técnicos del Taller SAT, Almaceneros del SAT y personal administrativo del SAT que precisen hacer horas extraordinarias sin percibir ayuda por comida le serán abonadas a 350 pesetas todas ellas, salvo que por pacto individual se adopte una decisión que el trabajador estime más favorable.

## Art. 14. Vacaciones.

Con respecto a los derechos adquiridos, los productores disfrutará de una vacación retribuida anual de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad	Días naturales
De 1 a 10 años	26
De 10 a 15 años	29
De 15 a 25 años	30
De 25 a 40 años	32
Más de 40 años	35

El personal de nuevo ingreso que no haya cumplido un año de servicio cuando disfrute sus vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de éstas que le correspondan.

Los menores de dieciocho años disfrutarán treinta días naturales de vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes que serán en Central en los meses de mayo y junio y en cada ámbito de Comités de Centros de Trabajo en la fecha que se acuerden por los mismos con la Dirección respectiva.

Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de Centros de Trabajo o Delegados de Personal y Dirección respectiva.

En licencias por matrimonio se concederá una licencia retribuida de doce días naturales.

En caso de tomar las vacaciones partidas uno de los periodos deberá de ser de quince días como mínimo.

## Art. 15. Retribuciones.

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: sueldo base, complemento personal mínimo por dedicación, aumento lineal, plus al puesto y complemento por antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las tablas siguientes:

## Personal obrero (excepto Montajes y Talleres Madrid)

Categoría	Sueldo base	Complemento mínimo personal por dedicación	Aumento lineal	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Oficial de primera	674	178	189	1.041	39,83	—
Oficial de segunda	654	149	189	992	37,52	—
Oficial de tercera	632	141	189	962	36,22	—
Especialista	630	117	189	936	34,99	—
Mozo especialista Almacén	630	117	189	936	34,99	—
Peón	610	109	189	908	33,64	—
Aprendiz cuarto año	329	272	189	790	—	—
Aprendiz tercer año	329	188	189	706	—	—
Aprendiz segundo año	205	255	189	649	—	—
Aprendiz primer año	205	205	189	599	—	—

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica percibirá un plus al puesto de 3.851 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

El resto del personal obrero no adscrito a Montajes ni al Servicio de Asistencia Técnica percibirá mensualmente el siguiente plus al puesto de trabajo para garantizar los salarios mínimos estipulados en este Convenio.

Peones: 6.996 pesetas.

Mozo especialista: 6.149 pesetas.

Especialistas: 7.112 pesetas.

Oficiales de tercera: 6.303 pesetas.

Oficiales de segunda: 6.740 pesetas.

Oficiales de primera: 6.816 pesetas.

Estos pluses absorben en su totalidad y con carácter general la carencia de incentivos.

Los Jefes de Equipo percibirán un complemento personal de mando equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

## Personal subalterno

Categoría	Sueldo base	Complemento mínimo personal por dedicación	Aumento lineal	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Listero	19.402	6.814	5.735	31.951	1.226	3.301
Almacenero	19.220	6.121	5.735	31.076	1.186	4.176
Vigilante	18.452	6.307	5.735	30.494	1.159	4.759
Ordenanza	18.292	6.487	5.735	30.494	1.159	4.759
Portero	18.292	6.487	5.735	30.494	1.159	4.759
Conserje	19.521	6.994	5.735	32.250	1.241	3.002
Telefonista	18.293	6.467	5.735	30.494	1.159	4.759
Chófer turismo	19.917	8.048	5.735	33.700	1.310	3.477
Chófer camión	20.194	8.387	5.735	34.316	1.338	3.504

## Personal administrativo

Categoría	Sueldo base	Complemento mínimo personal por dedicación	Aumento lineal	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Jef. de primera	25.342	14.419	5.735	45.496	1.861	—
Jefe de segunda	23.918	11.967	5.735	41.020	1.652	—
Oficial de primera	22.096	9.426	5.735	37.257	1.475	819
Oficial de segunda	20.828	7.001	5.735	33.584	1.302	2.972
Auxiliar	19.243	6.353	5.735	31.331	1.197	3.922
Viajante	22.096	6.327	5.735	34.158	1.330	3.918
Aspirante 17 años	9.836	5.526	5.735	21.097	—	—
Aspirante 16 años	9.836	4.685	5.735	20.253	—	—
Aspirante 15 años	6.201	6.167	5.735	18.103	—	—
Aspirante 14 años	6.201	5.520	5.735	17.456	—	—

## Personal técnico

Categoría	Sueldo base	Complemento mínimo personal por dedicación	Aumento lineal	Total	Quinquenios	Plus al puesto
<i>Técnicos de taller</i>						
Jefe de taller .....	25.224	16.549	5.735	47.508	1.954	—
Maestro de taller .....	22.452	11.966	5.735	40.153	1.611	—
Maestro de segunda .....	21.977	11.800	5.735	39.512	1.581	—
Encargado .....	20.629	8.490	5.735	34.854	1.364	3.221
Encargado SAT .....	20.629	3.490	5.735	34.854	1.364	3.651
<i>Técnicos de oficina</i>						
Delineante proyectista .....	24.352	12.218	5.735	42.305	1.711	—
Delineante de primera .....	22.096	9.426	5.735	37.257	1.475	819
Delineante de segunda .....	20.828	7.001	5.735	33.564	1.302	2.972
Calador .....	19.243	6.353	5.735	31.331	1.197	3.922
Reprod. planos .....	18.333	6.428	5.735	30.494	1.159	4.759
<i>Técnicos de organización</i>						
Jefe de primera .....	24.352	12.432	5.735	42.519	1.721	—
Jefe de segunda .....	23.918	11.367	5.735	41.020	1.652	—
Técnico de organización de primera .....	22.053	9.426	5.735	37.257	1.465	819
Técnico de organización de segunda .....	20.828	7.001	5.735	33.564	1.302	2.972
Auxiliar de organización .....	20.076	5.705	5.735	31.516	1.206	3.737
<i>Técnicos titulados</i>						
Ingeniero superior o Licenciado .....	30.529	22.926	5.735	59.260	2.504	—
Ingeniero técnico y Perito .....	29.025	20.403	5.735	55.163	2.313	—
Graduado social .....	29.025	20.403	5.735	55.163	2.313	—
Maestro Insut. ....	23.442	11.910	5.735	41.087	1.654	—

Al presente Convenio se anexa un sistema de incentivos para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica, Talleres Madrid y personal de Montaje.

## Personal de montaje y puesta en servicio de instalaciones

Categoría	Sueldo base	Complemento mínimo personal por dedicación	Aumento lineal	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Ingeniero superior .....	30.529	22.996	5.735	59.260	2.504	—
Ingeniero técnico y Perito .....	29.025	20.430	5.735	55.163	2.313	—
Maestro industrial .....	23.442	11.910	5.735	41.087	1.654	—
Contramaestro .....	22.412	12.005	5.735	40.152	1.611	—
Encargado .....	20.629	8.490	5.735	34.854	1.364	—
Oficial de primera O. ....	674	178	189	1.041	39,83	—
Oficial de segunda O. ....	654	149	189	992	37,52	—
Oficial de tercera O. ....	632	141	189	962	36,22	—
Especialista .....	630	117	189	936	34,99	—
Peón .....	610	109	189	908	33,64	—

La retribución por todos los conceptos del personal de Montaje no será inferior a lo estipulado en el Convenio, para el resto del personal en sus respectivas categorías profesionales.

Los Jefes de Equipo percibirán un complemento personal de mando, equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

## Tablas personal obrero de Talleres Madrid

Categoría profesional	Sueldo base	Plus Convenio	Aumento lineal	Total	Quinquenios
Jefe de Equipo .....	630	371	189	1.195	44,45
Oficial de primera .....	630	236	189	1.055	44,45
Oficial de segunda .....	611	217	189	1.017	42,10
Oficial de tercera .....	592	207	189	988	34,60
Especialista .....	590	198	189	975	38,50
Peón .....	570	208	189	967	36,00
Aprendiz de cuarto año .....	307	297	189	793	—
Aprendiz de tercer año .....	307	212	189	708	—
Aprendiz de segundo año .....	192	271	189	652	—
Aprendiz de primer año .....	192	221	189	602	—

Primas personal obrero Talleres Madrid

Categoría profesional	Pesetas hora prima con rendimiento 100 por 100			Primas por día de enfermedad	Importe por pago vacaciones y gratificación
	Al 25 por 100	Al 33 por 100	Al 50 por 100		
Jefe de Equipo ... ..	33,10	43,67	66,20	344	9.848
Oficial de primera ... ..	33,10	43,67	66,20	344	9.848
Oficial de segunda ... ..	32,29	42,64	64,50	335	9.600
Oficial de tercera ... ..	31,34	41,37	62,68	325	9.368
Especialista ... ..	31,08	41,04	62,21	322	9.248
Peón ... ..	30,23	39,67	—	312	9.008
Aprendiz de cuarto año ... ..	—	—	—	—	—
Aprendiz de tercer año ... ..	—	—	—	—	—
Aprendiz de segundo año ... ..	—	—	—	—	—
Aprendiz de primer año ... ..	—	—	—	—	—

Revisión de las tablas de retribuciones

Para el 1 de julio de 1979 se incrementarán las tablas de este artículo con el aumento del índice de los precios de consumo entre el 31 de diciembre de 1978 y el 30 de junio de 1979. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos retributivos de la masa salarial, sin que en ningún caso haya absorción sobre lo que perciba el trabajador en el momento de dicha retribución. Este incremento se llevará a efecto, si así lo permiten las previsiones del artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, del 26 de diciembre.

Art. 16. *Gratificaciones de julio y Navidad.*—El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las citadas fechas.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, la de julio en el primer semestre y la de Navidad en el segundo, y serán abonadas como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

En cuanto a estas gratificaciones del personal SAT y Talleres Madrid se estarán a lo convenido en los respectivos anexos.

Durante las Navidades de 1979, la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior.

Art. 17. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir veinticinco años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a primas que se señalan en los anexos del SAT y Talleres Madrid en la gratificación de julio.

Art. 18. *Jubilaciones.*—La Empresa aplica voluntariamente un sistema de jubilación para trabajadores con edades y años de servicio determinados, concediendo una compensación económica que disminuye la diferencia existente entre la pensión otorgada por la Mutualidad Laboral y los salarios reales, salvo pacto individual en cada caso.

Art. 19. *Subsidio de supervivencia.*—La Empresa concertará, exclusivamente a su cargo un subsidio a favor de los familiares de los trabajadores y trabajadoras, que suponga la entrega, a su fallecimiento, de un capital proporcionado al sueldo total, al cónyuge o las personas que dependan económicamente del asegurado, por el siguiente orden: Cónyuge, ascendientes o descendientes, todos, tanto legítimos como naturales o adoptivos, siempre que hayan sido indicados como beneficiarios a la firma de la póliza o cuando se produzcan circunstancias que obliguen al cambio de beneficiario.

Este subsidio continuará, para el que venga comprendido en él, cuando pase a la situación de jubilación, si bien mantendrá a este personal la escala que rija en el momento del cese.

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad, el asegurado quedase incapacitado total y permanentemente, antes de cumplir el mismo la edad de setenta años, se hará efectivo el capital al propio asegurado, quedando extinguida la garantía para caso de muerte del mismo.

Si el fallecimiento sobreviene a consecuencia de accidente, antes de cumplir los setenta años de edad, se hará efectivo un capital igual al doble garantizado por muerte natural.

La cuantía del capital por fallecimiento por enfermedad, a partir del 1 de enero de 1979, queda establecida en la siguiente escala:

Sueldo mensual	Capital
Hasta 25.000 pesetas .....	710.000 pesetas.
Más de 25.000 pesetas .....	Una anualidad más un 30 por 100 y, como mínimo, 710.000 pesetas.

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán la suma del sueldo base, quinquenios, complemento personal por dedicación, incremento lineal y plus al puesto, si procede; para obreros, idénticos conceptos a los enumerados y una cifra equivalente a la que correspondería a su categoría profesional por plus al puesto y el importe que en concepto de primas se abone en la gratificación de julio.

Art. 20. *Ayuda escolar.*—Durante la vigencia del presente Convenio, todo los productores con hijos estudiando, con edades comprendidas desde el 1 de enero del año que cumpla los cinco años hasta el 31 de diciembre del año que cumpla los dieciocho, percibirán una ayuda de 840 pesetas brutas mensuales, durante los meses de octubre a junio, ambos inclusive.

Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades entre quince a dieciocho años, respectivamente.

La ayuda por subnormales será de 1.700 pesetas mensuales, durante los doce meses del año.

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos botas o dos monos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez a finales de cada año.

Art. 22. *Formación de personal. Ayuda para estudios.*—Esta materia está regulada en la Instrucción general de 1 de abril de 1977.

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal productor de «AEG» intervendrá activamente el Comité Intercentros.

Art. 23. *Venta a empleados.*—Se redactará un Reglamento que regule esta materia, a partir del 1 de abril de 1979.

Art. 24. *Asistencia médica.*—Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista recomendado por el Médico de la Empresa.

Art. 25. *Adaptación al Convenio provincial de Madrid.*—Si durante la vigencia del Convenio interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», se variarán los salarios en el Convenio provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos, de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el provincial.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio provincial del Metal de Madrid se modificaran en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero del año 1980.

Lo que antecede se entiende de acuerdo con lo que dispone el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Art. 26. *Repercusión en precios.*—Los aumentos que suponen el conjunto de estipulaciones del presente Convenio no supondrán otros incrementos en los precios que los autorizados oficialmente, según los procedimientos establecidos.

Art. 27. *Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.*—Estos pluses se abonarán de acuerdo con las normas vigentes, tomando como base la primera columna de la tabla de retribuciones fijada en el artículo 15.

Art. 28. *Comisión Paritaria.*—Para interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, que se compondrá de un Presidente y cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de éste último, entre sus miembros respectivos. El Presidente de la Comisión será la persona que reglamentariamente designe el Instituto de Conciliación y Arbitraje.

Los Vocales que componen esta Comisión serán los siguientes señores:

Vocales sociales

- D. Pedro Pérez Rodríguez.
- D. Luis Miguel Gómez Pozas.

Suplentes

- D. José Borrero Reina.
- D. Francisco Elías Aldosa.

## Vocales económicos

D. Adolfo López Pérez.  
D. Manuel Alguacil Jaqués.

## Suplentes

D.ª Francisca Armesilla Vega.  
D. Francisco Montero Toledo.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la Autoridad administrativa o judicial competente. Madrid, febrero de 1979.

## ANEXO DE TALLERES MADRID

## Artículo 1.º

a) *Prima a la producción del personal sujeto a medición.*—A estos efectos, se establecen tres puntos de referencia, que son: Rendimientos 75, sin incentivo; rendimiento 84,37, prima del 25 por 100; rendimiento 100, prima del 50 por 100.

A partir del 1 de enero de 1979, los valores a rendimiento 100, para las distintas categorías por hora efectivamente trabajada, serán las que figuran en las tablas.

En julio de 1979 se harán los cálculos de acuerdo con el último párrafo de este artículo.

b) *Prima a la producción del personal obrero sin medición de tiempo.*—El rendimiento estimado y otorgado en el porcentaje se fija en un 33 por 100 óptimo y un 25 por 100 mínimo, según estimación de los Jefes inmediatos superiores.

Art. 2.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La trascendencia social y económica de este Convenio requiere, en el orden organizativo, que la Dirección de la Empresa pueda actuar con la ágil eficacia requerida por la coyuntura de los mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Art. 3.º *Procedimiento de medición del trabajo.*—Para medir la cantidad de trabajo desarrollado por cada persona se continuará aplicando el sistema CREA, que permite establecer o fijar normas generales tipo para la medida de cada operación o conjunto de operaciones, midiendo todas y cada una de las labores a realizar:

Tiempo invertido.

Tiempo real trabajado.

Descanso o tiempo de reposo y calidad de trabajo.

El sistema CREA, tal como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia; en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 4.º *Unidad de medida.*—Para determinar la calidad y cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo anterior se considerará como unidad de medida el minuto, que es la cantidad de trabajo útil efectivamente desarrollado por un obrero capacitado y adaptado al puesto, en un minuto, trabajando a un ritmo normal, con buena calidad y con el descanso compensador de su esfuerzo.

Art. 5.º *Cantidad de trabajo.*—Se entiende por cantidad de trabajo realizado por un productor durante un tiempo determinado la suma de minutos concedidos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo determinado, medidos en la forma prevista anteriormente.

Art. 6.º *Rendimiento.*—Tendrá la consideración de actividad o rendimiento la cantidad de trabajo útil que resulte de dividir los minutos óptimos correspondientes a la tarea o tareas útiles encomendadas por el tiempo en minutos de trabajo reales invertidos en su desarrollo, multiplicado por 100. La escala correspondiente para este concepto estará comprendida entre cero y 100.

Art. 7.º *Rendimiento mínimo exigible, normal y óptimo.*

a) Rendimiento mínimo exigible:

Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el período de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a quince días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (80 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente al rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto:

Se considera actividad normal el aumento en productividad de una 12,5 sobre el mínimo exigible, equivalente a 84,37 puntos CREA.

c) Rendimiento óptimo:

Con objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima la que pueda desarrollar un trabajador ca-

pacitado y conector del trabajo a lo largo de su jornada y de su vida laboral en buenas condiciones. Esta actividad estará representada por 100.

Art. 8.º *Tiempos de espera.*—Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causa ajena a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales o por otras causas.

Estos tiempos se valorarán como tiempos de rendimiento mínimo a base de 75.

Caso de que los tiempos de espera de un puesto de trabajo se repitan frecuentemente, la Empresa procurará completar las funciones del puesto en forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Art. 9.º *Hoja de trabajo.*—Cada trabajador cumplimentará la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, tiempo de espera, motivos, hora de comienzo, hora de terminación y demás análogos.

Este documento será verificado por el mando intermedio, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan. Estará redactada con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. Falsar voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave, y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

Art. 10. *Valoración de la calidad y cantidad de trabajo.*—A la vista de la hoja de trabajo, si el mismo ha sido desarrollado dentro de los límites de calidad exigidos, se valorará el tiempo real útil desarrollado de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Art. 11. *Prima o incentivo.*—Tendrá la consideración de prima o incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo 6, y cuya valoración define los artículos 14 y 17, según tablas.

Art. 12. *Revisión de valores.*—Los valores de trabajo establecidos para cada una de las diferentes operaciones de la Empresa serán revisables cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración, tales como:

Mecanización.

Cambio de método operatorio.

Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso.

Cambios de las exigencias de calidad.

Variación excesiva en los tiempos de espera.

Variación en los tiempos de vigilancia.

Rendimiento medio de la sección superior al 100.

Por error apreciado.

Otras causas análogas a las anteriores.

Art. 13. *Disminución voluntaria y continuada de rendimiento.*—Si el trabajador no obtuviere por causa voluntaria la actividad mínima exigible, es decir, si su rendimiento fuese inferior a 75 durante cuatro días consecutivos o seis alternos en el transcurso de un mes, podrá ser objeto de despido por bajo rendimiento, de acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 14. *Retribución en supuestos de enfermedad común y permisos reglamentarios retribuidos.*—Durante los días de ausencia por las causas citadas, se abonarán las cantidades que figuren en las tablas de salarios del artículo 15 y, además, por cada día laborable de lunes a viernes, se abonarán las cantidades que figuren en las tablas para este concepto.

## ANEXO SOBRE MONTADORES FIJOS

1. *Jornada laboral.*—Será de lunes a viernes, salvo que haya una imposición por parte del cliente de trabajar los sábados, bien mediante pedido, bien mediante escrito.

2. *Viajes.*—Los desplazamientos se harán en ferrocarril, primera clase, abonándose las horas realmente empleadas a valor de hora ordinaria.

Podrán realizarse en coche particular, abonando la Empresa los valores del párrafo anterior.

Cuando por conveniencia de la Empresa se realice en avión, se abonarán las horas realmente empleadas en el desplazamiento.

3. *Formación.*—La Empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de estudios y formación.

4. *Búsqueda de alojamiento.*—Dispondrá el personal, al ser trasladado, de cinco horas para buscar nuevo alojamiento.

5. *Cambios de puesto de trabajo.*—Los Montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, o en TM, o en Oficinas, una vez superada la prueba oportuna.

6. *Horas extraordinarias.*—Tendrán un incremento del 12,5 por 100 sobre los valores de diciembre de 1978.

7. *Prendas de trabajo.*—Se entregarán tres monos al año, con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

8. *Traslados.*—Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa.

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra a los casados, y dentro de éstos, a los con hijos en edad escolar desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el Montador será destinado a las obras más próximas a su domicilio.

**ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.», PARA EL PERSONAL OBRERO REPARADOR DEL SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA**

El presente anexo se acordará mediante pactos individuales en base a las siguientes directrices:

**1. Retribución.**

La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional, según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 15, incremento lineal y el correspondiente plus al puesto.

**2. Plus al puesto.**

Para el plus al puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 15), se exigen las siguientes condiciones:

- Conducir, conservar y mantener los vehículos del SAT.
- Extender y cobrar las facturas de reparaciones y servicios.
- Realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subalternos.
- Asistencia a cursillos, así como estudios y conservación de la información técnica.
- Conservación y revisión del «stok» de repuestos y vehículos.
- Conservación y mantenimiento de las herramientas de trabajo.
- Observar la puesta en servicio del tacógrafo.

**3. Reparaciones en domicilio.**

**a) Reparaciones material K 1.**

Por cinco avisos diarios: Sueldo Convenio.  
 Por seis avisos diarios: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama administrativa.  
 Por siete avisos diarios: Sueldo Convenio más 9.608 pesetas mensuales.

El cómputo se realizará mensual (o bimensual).

**b) Reparaciones material K 9.**

Por seis avisos diarios: Sueldo Convenio.  
 Por siete avisos diarios: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama de administrativo.  
 Por ocho avisos diarios: Sueldo Convenio más 9.608 pesetas mensuales.

El cómputo se realizará mensual (o bimensual).

**c) Acuerdos comunes para K 1 y K 9.**

Cada reparación a domicilio que rebase las siete u ocho diarias en K 1 ó K 9, respectivamente, recibirán un premio de 210 pesetas cada uno.

Cada 60 kilómetros de desplazamiento en ruta se computará como una reparación terminada.

Se abonarán 78 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 24 pesetas por cada cobro de desplazamiento en garantía.

Se abonará por entregas y retiradas en K 1, 210 pesetas.  
 Se abonará por entregas y retiradas en K 9, 108 pesetas.  
 Si los cobros anuales ascienden a 1.000.000 de pesetas en K 1 y 600.000 en K 9 se devengará un premio anual de 12.010 pesetas, caso de rebasarse 1.250.000 pesetas en K 1, y 750.000 pesetas en K 9, el premio será de 24.020 pesetas.

**4. Reparaciones en frigoríficos.**

Los Especialistas en frigoríficos que no realicen reparaciones de otro tipo y una vez alcanzada la media de siete reparaciones diarias percibirán 241 pesetas por cada cambio de grupo y 300 pesetas por cada cambio de compresor.

**5. Reparaciones de taller K 1 y K 9.**

El Jefe de taller o Encargado, junto con el Comité de centro o Delegado de personal, fijarán los tiempos necesarios para la realización de las reparaciones.

En base a la formación, categoría profesional, experiencia y educación de cada operario, acordarán su inclusión en uno de los siguientes escalones:

- A: Cuyo premio mensual será de 12.010 pesetas.
- B: Cuyo premio mensual será de 9.680 pesetas.
- C: Cuyo premio mensual será de 6.005 pesetas.
- D: Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes a la rama de administración.

**6. Reparadores de domicilio, taller y ruta en K 1 y K 9.**

Su premio será proporcional a la dedicación en cada actividad.

7. La formación del personal y la realización de trabajos improductivos son obligatorios y no originan derecho a premios, si bien se computarán a efectos de media.

8. En los casos de baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del centro de trabajo no supere el 6 por 100), gratificación de julio, Navidad y vacaciones, se abonará a los Reparadores de domicilio 9.608 pesetas, y a los de taller 12.010 pesetas y 9.608 y 6.005 pesetas, respectivamente.

9. La Empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes no cubra los mínimos exigibles de siete u ocho avisos diarios, respectivamente.

10. Los Reparadores que tengan que utilizar normalmente los vehículos del SAT quedarán asegurados durante dieciocho meses para la eventualidad de la retirada del permiso de conducir, de forma que no sufran sus ingresos, en cuanto al premio individualmente contratado. Estos mismos Reparadores recibirán anualmente 4.804 pesetas para poder pagar las posibles multas que pudieran serles impuestas a lo largo del año.

11. Si durante tres meses consecutivos no se alcanzara la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efectos las condiciones especiales de este pacto, quedando el Reparador retribuido en el futuro con el sueldo estipulado en el Convenio Colectivo.

12. Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 6 por 100 mensual se transmitirá una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la Legislación vigente en toda su amplitud.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11142

*REAL DECRETO 914/1979, de 9 de marzo, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 25 KV. de tensión entre el apoyo número 13 de la denominada «C. H. Monistrol-San Vicente I y II» y la de «Vacarisas-Monistrol» (Barcelona), por la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.».*

«La Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Fozosa y Sanciones en materia de Instalaciones Eléctricas, con la finalidad de construir un tramo de línea de transporte de energía eléctrica a veinticinco KV. de tensión, entre el apoyo número trece de la existente entre la «C. H. de Monistrol y San Vicente I y II» y el apoyo número seis de la denominada «Vacarisas-Monistrol» en la provincia de Barcelona.

Declarada la utilidad pública, en concreto, de la citada instalación, por resolución de la Delegación Provincial de Barcelona del Ministerio de Industria y Energía, de fecha diecinueve de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado», de fecha tres de enero de mil novecientos setenta y seis, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser el tramo de línea imprescindible para situar la energía eléctrica necesaria en la zona «Vacarisas-Viladecaballs» (Barcelona), en pleno desarrollo industrial, como consecuencia de la puesta en servicio de la nueva carretera Manresa-Fairara, frenado por la carencia de disponibilidades de suministro eléctrico.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Barcelona, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se presentaron dentro del período hábil reglamentario, en que fue sometido al trámite de información pública, un solo escrito de alegaciones por el único propietario de bienes que ha motivado la incoación de este expediente. En sus alegaciones no hace referencia a ninguna de las circunstancias limitadas o prohibitivas que se señalan en los artículos veinticinco y veintiséis del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, ni tampoco a subsanación de errores, por lo que no son atendibles, ya que, según informa el Órgano de instancia, previa