

## CCOO:

Don Carlos Molián Vizcaíno.  
Don Luis Boix Domingo.

## UGT:

Don Eloy Fernández García.  
Don Juan Rubio Ontoria.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la Asociación de Empresarios o de los Sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
- Ejercer funciones de arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Y para que así conste firman el presente escrito en Madrid a 26 de febrero de 1980.

6700

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

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por los representantes de la Dirección de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», y los representantes de los trabajadores de la mencionada razón social el día 22 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 11 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo; Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 22 de febrero de 1980 entre los representantes de la Dirección de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», y los representantes de los trabajadores de la mencionada razón social, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 14 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.»

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, presentes y futuros, que rigiéndose por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus derivados, tiene o pueda tener «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», regulando las condiciones mínimas de trabajo en dicha Empresa.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como los que prestan un esfuerzo físico o de atención, quedando excluidos del mismo el Director general, aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero en las Empresas que revisten la forma jurídica de Sociedad y el personal de alta dirección cuyo régimen jurídico de relaciones laborales se regule por disposiciones de carácter especial.

Art. 3.º **Ámbito temporal.**—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 1980, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.º **Denuncia.** La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante la Dirección General de Trabajo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado indefinidamente por períodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 3.º, hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia, quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Art. 5.º **Condiciones más beneficiosas.**—«Kraft Leonesas Sociedad Anónima», respetará todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantados en la Empresa que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a las convenidas, substituyendo para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando.

Art. 6.º **Facultad de absorción.**—Las mejoras económicas que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 7.º **Comisión paritaria de interpretación.**—Cuantas dudas o conflictos puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, serán sometidas a una Comisión paritaria, compuesta por ocho miembros (cuatro representantes de la Dirección empresarial y cuatro representantes de los trabajadores) elegidos de entre los integrantes de la deliberadora del Convenio. Los cuatro representantes de los trabajadores serán: Dos miembros del Comité de Empresa de Hospital de Orbigo, un miembro del Comité de Empresa de Reme y un miembro del Comité de Empresa de Madrid.

Art. 8.º **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido, tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 9.º **Homologación.**—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo no homologase, haciendo uso de sus facultades regladas, alguno de los puntos esenciales de este Convenio desvirtuándolo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido.

Art. 10. Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Leyes Generales y en la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus derivados, vigente en cada momento.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 11. La Comisión paritaria, aparte de las funciones descritas en el artículo 7.º, tendrá la misión de elaborar estudios sobre organización del trabajo, clasificación del personal, definición de categorías profesionales y, en suma, de cuantas materias compongan el articulado de la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus derivados, adaptándolas a la realidad presente.

Asimismo quedará encargada de estudiar el procedimiento más adecuado para reducir el índice de absentismo y mejorar la productividad.

### CAPITULO III

#### Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 12. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la Legislación General. Los Delegados del personal y Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, así como en la variación de horarios, será preceptivo el informe previo de los Delegados del personal o Comité de Empresa y la autorización del Organismo laboral competente.

b) Conocerán también las modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los interesados, resolverá la autoridad laboral.

c) Designar, de entre los trabajadores, los representantes del personal, que formen parte en los Comités de Seguridad e Higiene, así como revocar sus nombramientos cuando lo consideren oportuno, previo expediente. Igualmente ser informados de las actividades del anteriormente citado Comité.

d) Conocer e informar, cuando no exista acuerdo con los interesados, en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los integrantes de la plantilla.

e) Ser informados previamente al imponerse sanciones por faltas graves, muy graves y despidos. En los casos de justificada urgencia, en los que no quepa la posibilidad de informe previo, ser asimismo informados en el más breve espacio de tiempo posible.

f) Ser informados periódicamente y como mínimo dos veces al año, sobre la situación y marcha económica de la Empresa, perspectivas, producción, etc., (el próximo informe será emitido en el mes de junio de 1980).

g) Al uso de los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo, previa petición y aprobación por parte de la Dirección, para celebrar asambleas de trabajadores.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones económicas

Art. 13. *Incrementos salariales.*—Con efectividad de 1 de enero de 1980, los salarios brutos anuales al día 31 de diciembre de 1979 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el último párrafo del presente artículo, serán incrementados de acuerdo con los porcentajes mencionados a continuación.

A todos los trabajadores con salarios inferiores a 600.000 pesetas brutas anuales, les será incrementado el mismo en un 17 por 100.

A todos los trabajadores con salarios comprendidos entre 600.001 y 1.000.000, de pesetas brutas anuales, les será incrementado el mismo en un 18 por 100.

A todos los trabajadores con salarios superiores a 1.000.000 de pesetas brutas anuales, les será incrementado el mismo en un 15 por 100.

El personal procedente de desempleo, así como el temporero y el sujeto a las condiciones de Empleo Juvenil, con contratos de duración inferior a un año, seguirán en sus condiciones actuales; el de nueva contratación se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 14. *Salarios brutos anuales.*—Los salarios brutos anuales de cada trabajador estarán integrados por la suma, en base anual de los siguientes conceptos, descritos en los artículos 15, 16, 17 y 18: sueldo base, plus asistencia, antigüedad y plus de Convenio.

Art. 15. *Sueldo base.*—La retribución que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional y un rendimiento normal durante la jornada de trabajo, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla anexa del Convenio.

Art. 16. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales de 5.158 pesetas mensuales, entrando este concepto a formar parte, no sólo de las pagas normales mensuales, sino también de las extraordinarias de Navidad, 18 de julio y beneficios.

En las factorías de Hospital de Orbigo, Reme y centro de Dehesas, en el caso de ausencia por enfermedad y/o visita médica, se deducirán 500 pesetas por día de inasistencia al trabajo, hasta el límite de siete días naturales al mes.

Los Directores de las plantas de Hospital de Orbigo y Reme quedan facultados para eximir de tal deducción a aquellos trabajadores, que a su juicio, justifiquen fundadamente su inasistencia.

Asimismo los Comités de Empresa de las plantas de Hospital de Orbigo y Reme, quedan facultados para exponer ante la Dirección de las plantas de Hospital de Orbigo y Reme, las razones por las cuales queda justificada, a su juicio, la inasistencia de los trabajadores a los cuales representan. En este caso, el Director de la planta deberá recabar del Jefe inmediato superior del interesado, cuya inasistencia se pretende justificar, un informe detallado (incluyendo datos estadísticos) acerca del absentismo laboral del trabajador en cuestión. A la vista de tal informe y del informe del Comité de Empresa, el Director de la planta decidirá la posible exención de la mencionada deducción.

El sistema expuesto, cuyo único fin es el de reducir el absentismo laboral injustificado, regirá a título de prueba durante el año 1980.

Las cantidades totales mensuales deducidas como consecuencia de la aplicación del presente artículo, pasarán a incrementar el fondo establecido en el artículo 32 del presente Convenio.

Art. 17. *Antigüedad.*—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100 empezarán a contarse desde el día en que el productor haya empezado a prestar sus servicios en la Empresa, con el límite máximo de 1 de enero de 1940.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de la categoría y de la correspondiente escala salarial; así, pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores a escalas también inferiores, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Art. 18. *Plus de Convenio.*—Se establece un plus de Convenio en la cantidad necesaria, que sumada a los tres conceptos descritos en los artículos 15, 16 y 17 complete el salario bruto a percibir por cada trabajador.

Art. 19. *Prima sobre domingos y días festivos.*—El trabajador que realice jornada en domingo o día festivo establecido en el Calendario Laboral oficial, independientemente del descanso que disfrute entre semana, cobrará una prima de 800 pesetas por cada día.

Art. 20. *Quebranto de moneda.*—El Cajero, el Auxiliar de Caja y los Cobradores, percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda las cantidades de 1.180 pesetas los primeros, y 812 pesetas los dos últimos.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*—Queda establecido en un 25 por 100 sobre el sueldo base, el plus de asistencia, la antigüedad y el plus de Convenio para todos aquellos trabajos que se realicen entre las veintidós y las seis horas, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales. En las factorías de Hospital de Orbigo y Reme se aplicará adicionalmente el valor de una hora y media extraordinaria en concepto de prolongación de jornada, a todos aquellos trabajadores que realicen su trabajo durante la semana laboral completa en turno de noche.

Art. 22. *Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.*—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente de sus productores la cantidad de 5.800 pesetas por cada año de servicio. Los servicios prestados a partir de los sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o en su caso, los hijos menores o mayores subnormales, o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Art. 23. *Gratificaciones fijas (Navidad, 18 de julio y beneficios).*—Los salarios brutos anuales se abonarán en quince pagas iguales, salvo en aquellos casos en los que el aumento en las gratificaciones fijas pueda suponer una reducción en las percepciones correspondientes a las doce pagas mensuales normales que vienen percibiendo en la actualidad. Los trabajadores ingresados en el transcurso del año percibirán las gratificaciones fijas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, se abonará con un incremento del 80 por 100 sobre el sueldo base, el plus de asistencia, la antigüedad y el plus de Convenio.

Art. 25. *Servicio militar.*—Los trabajadores, durante el período en que se encuentren realizando su servicio militar, tendrán derecho al percibo de las tres gratificaciones fijas establecidas en el artículo 23.

Art. 26. *Vacaciones.*—El personal de las Oficinas Centrales, así como el personal administrativo de León y el de las Delegaciones de ventas, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones ininterrumpidas al año.

En las fábricas de Hospital de Orbigo y Reme y en el centro de Dehesas el personal de todas las categorías disfrutará de veintiséis días laborales de vacaciones ininterrumpidas al año, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable. En cualquier caso, las vacaciones podrán dividirse en dos o más periodos de existir acuerdo entre las partes.

##### A) Planificación de vacaciones.

Todo el personal de la Compañía solicitará sus vacaciones para 1980 antes del día 10 de febrero de dicho año.

Los Jefes de los distintos centros de trabajo, en base a estas solicitudes y teniendo en cuenta las necesidades de servicio y las disposiciones legales aplicables, confeccionarán el plan de vacaciones de su propio centro, remitiéndolo al Comité de Empresa en el cual esté representado el mismo o al Delegado de personal en su caso; el Comité de Empresa o Delegado de personal expondrá los comentarios, objeciones o sugerencias que estime pertinentes, devolviendo el plan al Jefe del centro respectivo, el cual, a la vista de todo ello, decidirá y confeccionará el plan definitivo de vacaciones, exponiéndolo en el tablón de anuncios el día 29 de febrero de 1980. Este plan tendrá efectividad desde el día 1 de marzo de 1980 hasta el 31 de marzo de 1981.

##### B) Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones.

Si el Jefe de un centro de trabajo se viera obligado, por necesidades del servicio o por causas de fuerza mayor, a modificar el plan definitivo expuesto en el tablón de anuncios, podrá efectuar dicha modificación, pero en tal caso, deberá compensar al trabajador o trabajadores afectados con un día laboral adicional de vacaciones si la modificación alterara un mínimo de siete días laborables y hasta un máximo de dieciocho días del plan individual de vacaciones de cada trabajador. Si la alteración excediera de dieciocho días, la compensación sería de dos días laborables de vacaciones.

No procederá compensación alguna en los siguientes casos:

a) Cuando como consecuencia de las alteraciones en el plan definitivo de vacaciones de cada trabajador, estos se vieran obligados a disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 1980.

b) Cuando la modificación del período de vacaciones, en todo o parte, tuviera su origen en causas ajenas a la voluntad de la Empresa, como petición de cambio por parte del trabajador, enfermedad, accidente, etc.

Art. 27. *Revisión.*—En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de

consumo directo, o el 8 por 100 sin excluir tal repercusión, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de julio de 1980.

**CAPITULO V**

**Disposiciones varias**

Art. 28. *Jornada.*—La jornada de trabajo sufrirá las variaciones que determinen las disposiciones legales al respecto.

Art. 29. *Ropa de trabajo.*—La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos al año y un par de zuecos o calzado adecuado cuando se precise, previa entrega de los usados. También facilitará uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos que, a juicio de la Empresa, lo precisen en su función.

Art. 30. *Reconocimientos médicos.*—La Empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 31. *Licencias con retribución.*—Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta cinco días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta cinco días naturales.
- d) En caso de fallecimiento de un hermano político, un día natural.
- e) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre, madre o nietos, un día natural. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador la licencia se ampliará hasta dos días naturales.
- f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año. Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia los siguientes:

- 1.º Obtención del documento nacional de identidad o pasaporte.
- 2.º Obtención del carné de conducir o renovación del mismo.
- 3.º Asistir a citación judicial.
- 4.º Cambio de domicilio.
- 5.º Aquellos otros casos que a juicio del Jefe del centro estén justificados.

Los favorecidos con la concesión de licencias, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios o suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia, considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo; en cuyo caso, aparte de las sanciones que pudieran recaer sobre aquéllos, perderían 500 pesetas del plus de asistencia.

**CAPITULO VI**

**Complementos sociales asistenciales**

Art. 32. A efectos de lo dispuesto en el artículo 64 de la vigente Ordenanza Laboral en las Industrias Lácteas y sus derivados, se establece un fondo de 2.500.000 pesetas. Dicho fondo será distribuido entre los tres Comités de Empresa, (Oficinas Centrales, Hospital de Orbigo y Reme), en función del número de trabajadores que estén representados por cada Comité el día 31 de diciembre de 1979. Se beneficiarán de dicho fondo, todos los trabajadores que estén incluidos en plantilla en las fechas de su utilización.

Cada uno de los Comités dará a la parte del fondo que le corresponda el destino social, cultural o recreativo que estime oportuno.

El control del destino de los fondos, en cada caso, corresponderá a la Empresa.

**Tabla salarial del Convenio de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.»**

Categorías	Total
<b>Personal Técnico:</b>	
<b>a) Titulados:</b>	
Técnico Jefe ... ..	58.989
Técnico Superior ... ..	51.237
Técnico Medio ... ..	44.633
<b>b) Diplomados:</b>	
Técnico Diplomado ... ..	36.688

Categorías	Total
<b>c) No titulados:</b>	
Jefe de Fabricación ... ..	46.003
Jefe de Laboratorio ... ..	40.196
Jefe de Inspección Lechera ... ..	40.196
Contramaestre o Jefe de Sección ... ..	40.196
Encargado ... ..	36.688
Inspector de Distrito ... ..	33.784
Auxiliar de Laboratorio ... ..	27.854
Capataz ... ..	36.115
Auxiliar de Inspector Lechero ... ..	27.854
<b>Empleados Administrativos:</b>	
Jefe de primera ... ..	43.485
Jefe de personal ... ..	43.485
Jefe de segunda ... ..	41.922
Contable ... ..	41.922
Oficial primera administrativo ... ..	36.115
Oficial segunda administrativo ... ..	32.840
Auxiliar administrativo ... ..	27.854
Aspirante de 16 años ... ..	20.164
Aspirante de 17 años ... ..	21.627
Telefonista ... ..	27.854
<b>Comerciales:</b>	
Inspector o Promotor de Ventas ... ..	36.115
Viajante ... ..	32.840
Corredor de Plaza ... ..	32.840
<b>Diario</b>	
Repartidor ... ..	949
<b>Subalternos:</b>	
<b>Mensual</b>	
Almacenero ... ..	30.155
Listero ... ..	27.854
Pesador ... ..	27.854
Cobrador ... ..	27.854
Portero ... ..	27.854
Ordenanza ... ..	27.854
Conserje ... ..	30.155
Guarda sereno ... ..	27.854
Botones de 16 a 17 años ... ..	21.035
Mujer de limpieza (hora) ... ..	152
<b>Obreros:</b>	
<b>Diario</b>	
Especialista de primera ... ..	989
Especialista de segunda ... ..	989
Especialista de tercera ... ..	949
Peón especializado ... ..	949
Peón ... ..	928
Oficial de primera oficios varios ... ..	989
Oficial de segunda oficios varios ... ..	989
Oficial de tercera oficios varios ... ..	949
Aprendiz de primero y segundo año ... ..	524
Aprendiz de tercero y cuarto año ... ..	701

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**6701**

**RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cáceres por la que se autoriza y declara en concreto de utilidad pública el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.**

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Iberduero, S. A.», con domicilio en Cáceres, Periodista Sánchez Asensio, número 4, solicitando autorización de una instalación eléctrica y declaración en concreto de utilidad pública, cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial ha resuelto:  
Autorizar a «Iberduero, S. A.», el establecimiento de la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

**Línea eléctrica**

Origen: E. T. D. número 1 de Cáceres.  
Final: E. T. D. número 3 de Cáceres.  
Término municipal afectado: Cáceres.