

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE EDUCACION

20180 *ORDEN de 30 de junio de 1980 por la que se concede al Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Inca (Balears), la denominación de «Berenguer D' Anoià».*

Ilmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto por Real Decreto de 25 de octubre de 1930 (Gaceta del 26) que regula las denominaciones de los establecimientos oficiales de enseñanza, y el Real Decreto 284/1977, de 21 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 28 de febrero), que aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos Nacionales de Bachillerato, de acuerdo con el parecer del Claustro de Profesores y el dictamen del Consejo Nacional de Educación,

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Inca (Balears), la denominación de «Berenguer D' Anoià».

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

Madrid, 30 de julio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

20181 *ORDEN de 1 de septiembre de 1980 por la que se autoriza al Conservatorio Profesional de Música de Palma de Mallorca, dependiente del Consejo General Interinsular de Baleares, para que pueda impartir, con validez académica oficial, la enseñanza de «Ballet».*

Ilmo. Sr.: Visto el escrito del Presidente del Consejo General Interinsular de Baleares en solicitud de autorización para que el Conservatorio Profesional de Música con sede en Palma de Mallorca, que depende del mismo, pueda impartir, con validez académica oficial, la enseñanza de «Ballet», de conformidad con el artículo 6, 3, del Decreto de 10 de septiembre de 1966, de Reglamentación General de los Conservatorios de Música, y con el informe favorable del Consejo Nacional de Educación,

Este Ministerio ha resuelto acceder a lo solicitado.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de septiembre de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO

20182 *RESOLUCION de 19 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, suscrito entre la asociación empresarial Aseinco y la representación sindical integrada por FETESO-UGT y el Sindicato Independiente de Oficinas Técnicas, con fecha 22 de julio de 1980, y no habiendo quedado suficientemente acreditado que la representación de los trabajadores signifique la mayoría que establece el artículo 88-1 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar a los efectos que puedan corresponder.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS SUSCRITO ENTRE ASEINCO-UGT (FETESO) Y SINDICATO INDEPENDIENTE DE OFICINAS TECNICAS (SIOT)

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio será de obligada observancia en todas las Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional del Estado español.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las Empresas indicadas en el artículo 1.º que se rijan por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, 1, a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1980 para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las Empresas con posterioridad a la misma.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con tres meses mínimos de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalada y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las Empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las Empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Art. 8.º *Respeto de las mejoras adquiridas.*—Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Art. 9.º *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se constituirá en el plazo máximo de veinte días a

contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

3. Las partes firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento del citado Comité, que estará integrado por cuatro representantes de cada una de las partes signatarias del mismo.

Art. 10. *Periodo de prueba de ingreso.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 11. *Provisión de vacantes.*—Se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

a) Por titulados, tanto en el campo técnico como administrativo.

b) Por otra categoría, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada Empresa.

Art. 12. *Promoción o ascensos.*

1. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las Empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

2. Los auxiliares administrativos y los calculadores con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán respectivamente a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

3. Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Art. 13. *Reglas para la provisión de vacantes.*

1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la Empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de la categoría inmediata superior.

b) La Empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la Empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

f) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará par-

te el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

2. En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, las Empresas seguirán observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 14. *Anuncio de convocatorias.*—En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimiento que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar.
- Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Art. 15. *Formación.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. Los trabajadores de hasta diecinueve años de edad, matriculados oficialmente en cursos organizados por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título profesional, graduado escolar, o bachillerato, tendrán derecho a ciento ochenta horas anuales, con cargo a la Empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno, y negociadas con la Dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la Empresa y previa justificación de sus necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo. Estas condiciones especiales establecidas para los trabajadores de hasta diecinueve años de edad no serán, en ningún caso, acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior del presente artículo.

3. En todos los casos contemplados en los dos precedentes apartados, la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

4. Las Empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

5. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

6. Las Empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados de Personal. La misión de este Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la Empresa.

Art. 16. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Art. 17. *Categorías profesionales.*

1. Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, serán los mismos que se indican para la res-

pectiva categoría profesional en el artículo 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos hasta tanto no sean aquellas nuevamente definidas o concretadas por la Comisión Mixta que al efecto se crea y que estará constituida por cuatro personas designadas por cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio. Estas personas deberán ser miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio.

2. La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la Empresa no lo requiere.

3. No obstante, lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, las categorías que a continuación se indican quedan definidas, añadiéndose o sustituyendo a la respectiva recogida en la Ordenanza Laboral, del modo siguiente:

Técnico de cálculo o diseño: Es el empleado que, sin precisar de titulación, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

Auxiliar Técnico: Es el empleado menor de veinte años de edad que, iniciándose en la rama de delineación, realiza funciones auxiliares sencillas y elementales de las categorías de especialistas de oficina para iniciarse en ellas y adquirir la competencia profesional que le capacite para el desarrollo de las mismas. Estas funciones las desarrollará simultáneamente con las propias de la categoría de la que proceda, como realización de recados, reparto de correspondencia y otras de carácter elemental.

Conserje: Es el empleado que, con un mínimo de tres personas a sus órdenes, tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza. Tiene como misión específica vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.

Art. 18. Trabajos de categoría superior.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 19. Trabajos de categoría inferior.—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20. Servicio militar.

1. De acuerdo con lo pactado en el artículo 8 del presente Convenio, y en sus propios términos, las Empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para los trabajadores a ellas adscritos a la entrada en vigor del Convenio, pendientes de servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias y con idénticos requisitos que tuvieran establecidos.

2. Para los trabajadores que se incorporen a las Empresas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar les serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 21. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo efectivo será de cuarenta y dos horas máximas semanales durante todo el año 1980. No serán recuperables ningún tipo de fiestas. Las Empresas que tengan establecida jornada continuada en cualquier periodo del año, no podrán aumentarla ni compensar las de un periodo con las de otro.

2. Las Empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano, no podrán en ningún caso rebasar las treinta y seis horas semanales. En los casos en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal como actualmente se realizan en cada Empresa, sin superar las cuarenta y dos horas fijadas en el apartado anterior.

3. Durante el primer semestre de 1981 regirán las mismas condiciones y jornada máxima semanal previstas en los dos apartados anteriores.

4. En el segundo semestre del año 1981, la jornada máxima en cómputo anual no podrá exceder de mil ochocientos ochenta horas, manteniéndose las condiciones más beneficiosas de jornada de verano que tuvieran establecidas las Empresas.

5. Todo trabajador desplazado a otra Empresa o a obras por razón de servicio, se atendrá al horario del Centro de

trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su Empresa de origen.

Art. 22. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores al servicio de las Empresas disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo, salvo en las Empresas que tengan establecido un periodo fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.

Art. 23. Permisos retribuidos.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

f) Para los supuestos específicos de formación pactados en el artículo 15.2 del presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

Art. 24. Permisos sin sueldo.

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 15.1 del presente Convenio, las Empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutando el siguiente número de trabajadores:

— Empresas de 1 a 20 trabajadores: un trabajador.

— Empresas de 21 a 50 trabajadores: dos trabajadores.

— Empresas de 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores.

— Empresas de más de 100 trabajadores: más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la Empresa.

Art. 25. Faltas y sanciones.

1. En materia disciplinaria se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la Empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

Art. 26. Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, a que se refiere el artículo 25 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas Empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha de entrada en vigor del Convenio, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones

establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Art. 27. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.—Con las condiciones y requisitos contenidos en el artículo 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las Empresas ampliarán hasta dieciocho meses la duración del complemento a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 28. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

1. Para prevenir los riesgos de los viajes de servicio, la Dirección de la Empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura. El coste del nuevo seguro que aquí se establece se distribuirá por mitad entre la Empresa y el trabajador.

2. Las Empresas que no tuviesen establecido este seguro complementario, dispondrán de un plazo de cuarenta y cinco días desde la entrada en vigor del Convenio para concertarlo.

Art. 29. Retribuciones.—Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de las Empresas o contratos individuales de trabajo.

Art. 30. Pago mensual.—Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Art. 31. Tablas de niveles salariales.

1. Los salarios pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, y agrupadas por niveles las distintas categorías profesionales, son los siguientes:

	Mes x 14	Anual
Nivel 1. Titulado de grado superior y Analista	64.714	906.000
Nivel 2. Titulado de grado medio y Jefe Superior	48.071	673.000
Nivel 3. Técnico de cálculo o diseño, Jefe de primera, Cajero con firma y Programador de ordenador	46.357	649.000
Nivel 4. Delineante Proyectista, Jefe de segunda, Cajero sin firma y Programador maq. auxiliares	42.500	595.000
Nivel 5. Delineante, Oficial primera y Operador de ordenador	37.143	520.000
Nivel 6. Dibujante, Oficial segunda, Perforista y Conserje	32.000	448.000
Nivel 7. Telefonista-recepcionista, Oficial primera oficios varios, Cobrador y Vigilante	30.928	433.000
Nivel 8. Calcedor, Auxiliar Administrativo, Telefonista, Ordenanza, Mujer limpieza y Oficial segunda oficios varios	28.785	403.000
Nivel 9. Ayudantes oficios varios	26.785	375.000
Nivel 10. Auxiliar técnico	22.928	321.000
Nivel 11. Aspirante y Botones, de diecisiete años	15.714	220.000
Nivel 12. Aspirante y Botones, de dieciséis años	14.428	202.000

2. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el apartado anterior.

Art. 32. Revisión de las tablas salariales.

1. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), 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, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980 sobre los salarios que han constituido la base para el cálculo de los establecidos en el presente Convenio, siendo de aplicación lo previsto en el apartado 2, del artículo anterior.

2. Las tablas salariales serán revisadas en 1 de enero de 1981, de acuerdo con los criterios que se establezcan o pacten a nivel intersectorial y nacional o, en el supuesto de no establecerse o pactarse aquéllos, conforme a los criterios que las partes firmantes acuerden.

Art. 33. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales

habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31.

2. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

3. Las Empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Art. 34. Trabajo nocturno.—El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 31 del presente Convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilantes, serenos, etcétera.

Art. 35. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios.

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. La Dirección de la Empresa, informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3. Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

Art. 36. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

- Titulados y Jefes Administrativos: 1.850 pesetas por día.
- Técnicos de cálculo o diseño, Delineantes-Proyectistas, Delineantes y Oficiales Administrativos: 1.650 pesetas por día.
- Dibujantes, Auxiliares y resto personal: 1.550 pesetas por día.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un 25 por 100. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia durante cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sujeción estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

6. La cuantía de las dietas establecidas en el presente artículo, serán revisadas en 1 de enero de 1981, de acuerdo con los mismos criterios pactados en el apartado 2 del artículo 32, siendo también de aplicación lo establecido en el apartado 2 del artículo 31.

Art. 37. Plus de Convenio.

1. Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de Convenio de 80.000 pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado siguiente.

2. Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva Empresa. Estos contratos se formalizarán en todo caso por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de Convenio pactada en el párrafo anterior.

3. El importe del plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará en el cálculo del valor de las horas extraordinarias, bonificación por años de servicio o premio de antigüedad, complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria y por servicio militar.

4. La falta injustificada al trabajo facultará a la Empresa para deducir en nómina el importe del 25 por 100 del plus de Convenio mensual que correspondería al trabajador. No teniendo carácter de sanción la deducción de dicho plus, sino de compensación o resarcimiento a la Empresa de los perjuicios que se le ocasionan por la ausencia injustificada, la deducción del indicado plus se entiende que procederá sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la legislación en vigor.

5. La cuantía de este plus será revisada en 1 de enero de 1981, de acuerdo con los mismos criterios y en las mismas condiciones establecidas en el apartado 2 del artículo 32 del presente Convenio, siendo también de aplicación lo establecido en el apartado 2 del artículo 31.

Art. 38. Dimisión del trabajador.—En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la Empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas.

2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 40. Derechos y obligaciones de los Sindicatos.

1. Las Empresas admitirán que los trabajadores afiliados a los Sindicatos firmantes del presente Convenio en representación de los trabajadores del sector pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo anterior.

2. Los citados Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que aquélla sea distribuida por sus afiliados fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

3. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores de la misma Empresa, existirán tablonés de anuncios en los que los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos estén debidamente implantados en el Centro; y a través de uno de los trabajadores afiliados a ellos, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán previamente copias de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro de trabajo.

4. En aquellos Centros de trabajo con plantillas que exceda de 250 trabajadores de la misma Empresa, y cuando los Sindicatos firmantes del presente Convenio posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado.

5. Cuando dichos Sindicatos aleguen poseer derecho a hallarse representados mediante titularidad personal en cualquier Empresa afectada por el Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, deberán acreditarlo de modo fehaciente a requerimiento de la Dirección de la Empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

6. El Delegado a que se refieren los dos apartados anteriores deberá ser trabajador en activo de la respectiva Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato a que representa. Este Delegado será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Las funciones de los Delegados, reconocidos de acuerdo con lo pactado en el presente artículo, serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de la respectiva Empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, salvo que fuesen miembros electos de los mismos, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. En el caso de que no fuese miembro electo del Comité de Empresa, el Delegado poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán asimismo informado y oídos por las Direcciones de las Empresas, y con carácter previo, en los siguientes casos:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a afiliados al Sindicato.

2. En materia de expedientes de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses generales de todos los trabajadores.

3. En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

h) En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

i) Los Delegados ceñirán su tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

7. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos ostenten la representación prevista en el apartado 4 del mismo, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

8. Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales o Sindicatos a que se refiere el contexto del presente artículo, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 41. Excedencia de cargos sindicales.

1. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo, con un año de antigüedad mínima en la Empresa, que ostentara cargo sindical provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, siempre que subsistiera el contrato, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

2. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 42. Comités de Empresa o de Centro de Trabajo.—Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la Empresa.

b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados y la Memoria de la Entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la Empresa o Centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la Empresa.

f) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 43. Garantías de los representantes de los trabajadores. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca de motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 44. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 45. Derecho supletorio.—En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972 en cuanto resulte vigente por no haber sido derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Disposición adicional

Sindicatos adherentes

Lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio, será de aplicación, en idénticas condiciones, a los Sindicatos o Centrales que se adhieran a aquél, previa notificación a las partes signatarias del mismo.

Disposición final primera

Eficacia y concurrencia. Adhesión

1. El Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82, 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en el contenido de acuerdo también con lo previsto en el artículo 84 de la ya citada Ley.

2. Las representaciones de las Empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 92, 1, de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo Nacional.

Disposición final segunda

Pacto derogatorio

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al Convenio de Oficinas de Estudios Técnicos y Oficinas de Delineantes de la provincia de Madrid, homologado por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de fecha 29 de enero de 1977, así como al Laudo de Obligado Cumplimiento, prorrogando el citado Convenio, dictado con fecha 28 de marzo de 1979.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20183

RESOLUCION de 29 de agosto de 1980, de la Delegación Provincial de La Coruña, por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras que se citan.

Expediente de expropiación forzosa que se instruye para la ocupación de los bienes y derechos afectados por el plan de labores de la explotación del yacimiento de lignitos de Meirama, propiedad de la Sociedad «Lignitos de Meirama, S. A.», obra aprobada por esta Delegación Provincial, Sección de Minas, con fecha 5 de febrero de 1976 e incluida en el acta de concierto, suscrita en Madrid el día 26 de diciembre de 1975 por el Ministerio de Industria y la citada Sociedad, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2485/1974, de 9 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 11 de septiembre), por lo que lleva implícita la declaración de utilidad pública, la necesidad de la ocupación de los bienes afectados y la urgencia de la ocupación, a los efectos que regulan los artículos 52, de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y 56 y siguientes de su Reglamento, de 26 de abril de 1957.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 52 de la Ley de Expropiación antes citada, se hace saber, en resumen, a todos los interesados afectados por las obras de referencia, que a continuación se detallan, que después de transcurridos, como mínimo, ocho días hábiles, a contar desde el siguiente al de la última publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» «Boletín Oficial» de la provincia y diarios «La Voz de Galicia» y «El Ideal Gallego», de esta capital, se dará comienzo al levantamiento sobre el terreno, por el representante de la Administración, de las actas previas a la ocupación, correspondientes a las fincas situadas en el Ayuntamiento de Cerceda, que al final se mencionan, previniendo a dichos interesados que en la respectiva notificación individual que mediante cédula habrá de practicárseles, así como en el edicto que se publicará en el tablón de anuncios del indicado Ayuntamiento y de esta Delegación Provincial, se señalará, con la debida antelación legal, el día y la hora en que tal diligencia habrá de tener lugar, advirtiéndoles también que en dichos actos podrán hacerse acompañar de sus Peritos y de un Notario, a su costa, si así lo estimasen conveniente, y que hasta la fecha de dicho levantamiento podrán rectificar los errores de hecho que se hayan padecido en la confección de la relación citada, mediante escrito dirigido a esta Sección de Minas, situada en el edificio de Delegaciones Ministeriales, avenida de Caballeros, sin número, de La Coruña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56, 2, del Reglamento de la Ley de Expropiación, de 26 de abril de 1957.

La Coruña, 29 de agosto de 1980.—El Delegado provincial.—5.492-2.

RELACION QUE SE CITA

Propietarios: Dolores García N. y Manuel Fernández Pena y comunidad hereditaria. Finca: Urbana C. Superficie: 0,1085 hectáreas. Paraje: Outeiral. Cultivo: Vivienda, dependencias y anexos.

20184

RESOLUCION de 10 de septiembre de 1980, de la Delegación Provincial de Santander, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara de utilidad pública.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, a instancia de «Electra de Viesgo, S. A.», solicitando la autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública para las instalaciones que se detallarán, y cumplidos los trámites establecidos en el capítulo III del Decreto 2617/1966 y capítulo III del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre,

Esta Delegación Provincial ha resuelto:

Autorizar a «Electra de Viesgo, S. A.», las instalaciones siguientes:

Línea eléctrica a 55 KV, de 1.634 metros de longitud, doble circuito, con origen en el apoyo número 14 de la actual línea Astillero-Parayas y final en la Subestación «Maliano», actualmente en construcción.

La capacidad de transporte es de 54.680 KVA.

Apoyos metálicos serie «Arce».

Conductor de aluminio-acero, tipo LA-280.

Cable de tierra de acero galvanizado reforzado, tipo T-50.

Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones que se autorizan, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su reglamento de aplicación, de 20 de octubre de 1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Santander, 10 de septiembre de 1980.—El Delegado provincial, Pedro Hernández Cruz.—11.523-C.