

# MINISTERIO DE TRABAJO

20346

**RESOLUCION de 29 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.».**

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

Resultando que con fecha 26 de julio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.», que fue suscrito el día 13 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de éste expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

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

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

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 «Control y Aplicaciones, S. A.», suscrito el 13 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 29 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

## V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONTROL Y APLICACIONES, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolla la actividad la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.»

2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, independientemente de la modalidad de sus contratos, y sin distinción de sexos.

3.º *Vigencia y duración.*—La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1980 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1980.

4.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, o el plazo que indique en cada momento la Ley, antes de la fecha de su vencimiento, ante la autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

5.º *Absorción y compensación.*—Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan de éstas de Ordenanza o Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

### CAPITULO II

6.º *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante

la vigencia o prórroga del mismo si, con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

7.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, según establece el artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, procurando la Empresa mantener una política de información a los representantes del personal.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal del servicio a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la Empresa.

8.º *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada Centro de trabajo.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismos se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo se estará a lo que determine la autoridad laboral. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

9.º *Categorías del personal.*—Las categorías existentes en la Empresa, son:

#### Grupos:

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO Y SUBALTERNO

1. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.
2. Peritos y Técnicos Industriales y Facultativos de Minas y Técnicos no titulados.
3. Jefe de Primera Administrativo.  
Jefe de Taller.  
Jefe de Organización de Primera.  
Delineante Proyectista.  
Dibujante Proyectista.  
Jefe de Laboratorio.
4. Jefe de Segunda Administrativo.  
Jefe de Sección de Laboratorio.  
Jefe de Organización de Segunda.  
Graduado Social en funciones.  
Maestro Industrial en funciones.
5. Delineante de Primera.  
Técnico de Organización de Primera.  
Practicante y Ayudante Técnico Sanitario.  
Maestro de Taller.  
Contraataestre.
6. Oficial de Primera Administrativo.  
Maestro de Segunda de Taller.
7. Delineante de Segunda.  
Técnico de Organización de Segunda.  
Oficial de Segunda Administrativo.  
Viajante.  
Analista de Laboratorio de Segunda.
8. Telefonista.  
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio.  
Auxiliares de Técnicas de Organización y Científica de trabajo.  
Reproductor de planos.  
Reproductor fotográfico.  
Calcador.
9. Aspirante de diecisiete años.  
Aspirante de dieciséis años.  
Botones de diecisiete años.  
Botones de dieciséis años.
11. Encargado.
12. Chófer de camión.
13. Chófer de turismo.  
Almacenero.  
Conserje.
14. Listero.
15. Chófer de motociclo.  
Guarda Jurado.  
Portero.  
Ordenanza.  
Vigilante.  
Pesador y Basculero.  
Dependiente de Económico.

## PERSONAL OBRERO

16. Oficial de Primera, Jefe de Equipo.  
Oficial de Segunda, Jefe de Equipo.  
Oficial de Tercera, Jefe de Equipo.  
Oficial de Primera.  
Oficial de Segunda.  
Oficial de Tercera.  
Especialista, Jefe de Equipo.  
Especialista.  
Especialista de almacén.  
Peón, Jefe de Equipo.  
Peón.  
Pinche de diecisiete años.  
Pinche de dieciséis años.  
Aprendiz de cuarto año.  
Aprendiz de tercer año.  
Aprendiz de segundo año.  
Aprendiz de primer año.

La Empresa, como única responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, así como la anulación de aquellas que en la misma resulten inoperantes. En ambos casos, la Empresa informará a los representantes del personal del Centro de trabajo afectado.

El personal será clasificado por la Empresa, según sus necesidades y criterio propio, en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente, y no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

10. *Periodo de prueba.*—La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el periodo de prueba propiamente dicho, que será:

Peones y Especialistas: Quince días.  
Profesionales de Oficio: Un mes.  
Subalternos: Un mes.  
Administrativos: Un mes.  
Técnicos no titulados: Dos meses.  
Técnicos titulados: Seis meses.

11. *Ascensos y promociones.*—Será de libre designación de la Empresa la promoción de los puestos de trabajo.

Para el ascenso de categorías profesionales, se estudiará en cada Centro, y siempre que sea posible, un sistema de promoción de concurso-oposición, informando a los representantes del personal afectado.

12. *Sistemas y métodos de trabajo.*—La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la Empresa, podrá establecerlo ésta, y en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

En todo caso, las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por la Empresa y representantes del grupo de trabajadores afectados y, si persistiere el desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

13. *Jornada y horario.*—La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

La jornada laboral anual será de mil novecientas ochenta y cinco horas, distribuidas en cuarenta y tres horas semanales o cuarenta y dos horas semanales si corresponde a jornada continuada.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

14. *Horas extras.*—Dadas las características propias del sector de Servicios, al que pertenece la Empresa, como trabajos urgentes, averías, puestas en marcha, emergencias, puntas de trabajo momentáneas, etc., que exigen una inmediata acción y respuesta, se hace imprescindible y consubstancial con la Empresa la realización de horas extras. No obstante, dada la situación actual de crisis y desempleo en todo el país, se procurará reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

15. *Fiestas.*—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste efectivamente el servicio el personal. Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

## CAPITULO IV

## Régimen económico

16. *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad, rendimiento de su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

17. *Remuneraciones.*

1. Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa efectuará con fecha 1 de enero de 1980 los siguientes aumentos:

## Personal de oficinas:

Con efectos 1 de enero de 1980, se incrementarán los salarios brutos, para todas las categorías, en un 15 por 100.

Los valores sobre los que se aplicará el 15 por 100 serán los de los salarios medios percibidos individualmente en 1979.

Se garantiza para las categorías de Calquista y Auxiliar Administrativo de Barcelona un mínimo de 36.500 pesetas brutas mensuales; computándose en la citada cifra todos los conceptos retributivos y siempre que se realice la jornada mensual normal total.

## Personal de taller de Barcelona:

Con efectos 1 de enero de 1980, se incrementará el salario bruto, para todas las categorías, en un 15 por 100.

Los conceptos horas control, horas sin control, asistencia y compensación traslado, serán igualmente incrementados al 1 de enero de 1980 en un 15 por 100.

En todos los conceptos se tomarán, para aplicar los aumentos, los valores medios del ejercicio 1979.

Para los Peones de los grupos 1 y 2 del taller de Barcelona, la Empresa garantiza un mínimo de 40.000 pesetas brutas mensuales, computándose en la citada cifra todos los conceptos retributivos.

## Personal de obras:

Con efectos 1 de enero de 1980, se modificarán los salarios y conceptos salariales brutos en un 15 por 100.

Los valores sobre los que se aplicará el 15 por 100 serán los valores medios de los conceptos en 1979.

Para las categorías Peón y Especialista, la Empresa garantiza un mínimo de 40.000 pesetas brutas mensuales, computándose en la citada cifra todos los conceptos retributivos, y siempre que se realice la jornada mensual normal total. Este mínimo no regirá para el personal de Huelva y Puertollano.

2. Todas las cantidades abonadas o conceptos aumentados con anterioridad a la fecha de firma de este Convenio, que hayan sido pactadas individualmente o por grupos, cualquiera que sea el Centro de trabajo, como absorbibles o a cuenta del Convenio, serán absorbidas y compensadas en su totalidad, e igualmente permanecerán fijas las cantidades pactadas para un plazo determinado.

3. Los demás conceptos económicos (dieta, media dieta, asistencia, suplidos, etc.), quedarán incrementados en un 15 por 100.

Los valores sobre los que se aplicará el 15 por 100, serán los valores medios de los conceptos en 1979.

18. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, igual que en el ejercicio anterior, incrementadas cada una de ellas con el 15 por 100.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

19. *Beneficios.*—Se establece una gratificación de beneficios pagadera con la nómina de febrero de 1980, por un importe de 7.000 pesetas.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la Empresa, percibirán la parte proporcional de esta paga.

20. *Horas extraordinarias.*—Se incrementarán las tarifas de las horas extras con el 15 por 100 del promedio de estas tarifas durante todo el año 1979.

21. *Plus tóxico, penoso y peligroso.*—La Empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Oficial de Primera: 3.775 pesetas.  
Oficial de Segunda: 3.150 pesetas.  
Oficial de Tercera: 2.500 pesetas.  
Peón y Especialista: 2.500 pesetas.

Se respetarán, en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes.

22. *Revisiones salariales.*—Julio 1980. Caso de que el Índice de Precios de Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) superase el 30 de junio de 1980

el 6,75 por 100 una vez excluida la repercusión de los precios de los productos energéticos, se efectuará una revisión salarial en la diferencia. La revisión se aplicará a partir de enero de 1980.

### CAPITULO V

#### Previsión y asistencia social

23. *Seguro de vida combinado.*—La Empresa continuará el seguro de vida colectivo implantado a favor del personal de la Empresa, y cuyo capital asegurado es de:

- 100.000 pesetas, en caso de muerte natural.
- 1.400.000 pesetas, en caso de que sea motivada por accidente laboral declarado por la Inspección o Delegación de Trabajo.
- 1.400.000 pesetas, en caso de invalidez permanente por accidente laboral declarado por la Inspección o Delegación de Trabajo.

24. *Ayuda a subnormales y minusválidos.*—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 18.000 pesetas anuales, con estudio de los casos especiales.

25. *Ayuda de escolaridad.*—Para los trabajadores en alta en la Empresa el 1 de septiembre de 1979, se concederá en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, por cada hijo en edad comprendida entre cuatro y dieciséis años, previa presentación del certificado de matriculación correspondiente.

#### Cantidades:

- Por un hijo, 8.000 pesetas.
  - Por dos hijos, 14.375 pesetas.
  - Por tres hijos, 19.000 pesetas.
  - Por cuatro hijos y más, 3.500 pesetas más por hijo.
- Se abonará con la nómina de septiembre de 1980.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa el 1 de septiembre de 1980, justifiquen estudios en Centro oficial o estudio de idiomas. La cantidad anual será de 8.000 pesetas, pagaderas en el mes de septiembre de 1980, previo justificante de matriculación y asistencia.

26. *Nupcialidad.*—Se establece premio de nupcialidad de 8.000 pesetas, previa presentación del Libro de Familia.

27. *Natalidad.*—Se establece premio de natalidad de 4.000 pesetas por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

28. *Antigüedad.*—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

- Un cuatrienio, la cantidad mensual de 1.438 pesetas.
  - Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 2.876 pesetas.
  - Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 4.314 pesetas.
  - Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 5.752 pesetas.
  - Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 7.190 pesetas.
- Se abonarán a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

29. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán un total de veintiseis días naturales continuados de vacaciones anuales retribuidas. La determinación de la fecha de disfrute del periodo de vacaciones estará comprendida entre el 1 de febrero y el 30 de noviembre de cada año, no disfrutándose vacaciones, por tanto, en diciembre ni en enero.

El personal con cinco años en la Empresa tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

El personal con diez años o más en la Empresa tendrá derecho a seis días más de vacaciones.

El máximo de días acumulables será de treinta días naturales consecutivos.

De mutuo acuerdo, individualmente, y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.

30. *Recuperación de fiestas.*—La recuperación de festivos (fiestas tradicionales-locales) se efectuará según las necesidades de cada obra.

31. *Fiestas pagadas.*—Todas las fiestas serán abonadas a razón del Salario Convenio. El personal que por exigencias del servicio tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirá las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50 por 100. De igual forma se abonarán los días de Jueves Santo y Viernes Santo si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

32. *Revisiones médicas.*—La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año se efectúe por los Organismos competentes, una revisión médica con carácter general, y cada tres y seis meses, para los casos de mayor riesgo profesional. Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la Empresa aplicará las disposiciones vigentes.

33. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en este Convenio regirá la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y normas complementarias de la Ordenanza

Laboral Siderometalúrgica aplicables a las Empresas de Montajes y Auxiliares, y por lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales y demás normas laborales de general y específica aplicación.

34. *Condición mas beneficiosa.*—Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada.

35. *Garantías sindicales.*—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada Centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente el 25 por 100 de las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior al doble de las legales.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20347

RESOLUCION de 30 de julio de 1980, de la Delegación Provincial de Zamora, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación que se cita (expediente A-51/80).

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria y Energía de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Zamora, a petición de «Iberduero, S. A.», con domicilio en Zamora, Muñoz Grandes, 14, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Zamora, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Iberduero, S. A.», la instalación de la línea eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

Línea aérea, trifásica, a 13,2 KV., de 9.503 metros de longitud, con origen en apoyo número 32 de la línea ETD Losaci-Losacino y final en las cercanías del pueblo de Valer. Apoyos de hormigón, aisladores de suspensión tipo E-70 o CP-10, crucetas «nappe-voute» y conductor «LA-110».

Esta línea está preparada para una tensión de 20 KV. La finalidad de esta instalación es suministrar energía eléctrica a los pueblos de Vegalatrave, Domez, Gallegos del Río, Flores, Puercas y Valer.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Zamora, 30 de julio de 1980.—El Delegado provincial.—5.370-15.

20348

RESOLUCION de 20 de agosto de 1980, de la Delegación Provincial de Vizcaya, por la que se declara de utilidad pública la instalación eléctrica que se cita (L-3298).

Visto el expediente incoado en esta Delegación a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», solicitando autorización para montar la instalación eléctrica que más adelante se reseña y la declaración con concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas; en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia eléctrica, y en el Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968.

Esta Delegación, vistos los informes de los Organismos que han intervenido en la tramitación del expediente, ha resuelto: