

MINISTERIO DE TRABAJO

27158

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefér, S. A.».

Visto el expediente de homologación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefér, S. A.» y

Resultando que con fecha 28 de septiembre de 1978 tuvo entrada en este Ministerio escrito de fecha 19 del mismo mes y año, citados anteriormente, del Delegado provincial de Trabajo acompañado del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefér, S. A.», firmado por las partes el 15 de junio de 1978, según documentación que va unida al expediente para que, previos los trámites preceptivos, se proceda a la homologación por esta Dirección General y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Resultando que con fecha 5 de octubre de 1978, en cumplimiento del Real Decreto 3287/1977, se suspendió el plazo para su homologación;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General procedió a verificar si el contenido económico del Convenio se ajustaba a los criterios que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer la inscripción en el Registro correspondiente, y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977 y demás disposiciones concordantes;

Considerando que el presente Convenio se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, de manera especial, al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo. Igualmente no se observa violación o norma alguna de derecho necesario, violación que conllevaría la nulidad del artículo infractor.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Montero Kaefér, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º párrafos segundo y séptimo, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa de la Comisión deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Montero Kaefér, S. A.» Representantes de los trabajadores y de la Empresa de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Montero Kaefér, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTERO KAEFER, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo, firmado por «Montero Kaefér, S. A.», y sus trabajadores, tiende a fomentar la mejora del nivel de vida de los mismos, la cooperación del personal, la elevación de la productividad y la mejora de las relaciones laborales, respetando los límites establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo.

Ambito territorial

Art. 2.º Las disposiciones del presente Convenio Colectivo regulan aquella parte de las relaciones laborales en las mismas descritas para el personal de los centros de trabajo que «Montero Kaefér, S. A.», tiene en diferentes puntos del territorio nacional.

Ambito personal

Art. 3.º Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo de plantilla, exceptuándose los Técnicos Jefes, Técnicos Titulados y otras categorías que se hallan excluidas

por propia, libre y expresa voluntad, manifestada en forma pertinente.

Se exceptúan igualmente al personal con contrato eventual o fijo de obra, que se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y demás normas de aplicación general y las específicamente pactadas en su contrato de trabajo, con exclusión de las contenidas en este Convenio, salvo que expresamente se le declaren aplicables.

Ambito temporal

Art. 4.º El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su homologación por la autoridad laboral y con carácter retroactivo a efectos económicos, el 1 de enero de 1978.

No obstante, se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud de preaviso de cualquiera de las partes contratantes, como mínimo, con tres meses de antelación a la fecha de su extinción.

Compensación

Art. 5.º Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviera ya otorgada la Empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposición legal, jurisprudencial, resolución de cualquier índole o Convenio de cualquier ámbito; bien entendido que puede realizarse dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un conjunto y no pueden ser consideradas parcialmente, sino en su totalidad.

Comisión Mixta

Art. 6.º Para la vigencia, cumplimiento e interpretación de cuanto se establece en el presente Convenio se crea una Comisión mixta presidida por el Director Gerente de la Empresa y formada por cuatro Vocales, miembros del Comité de Empresa y otros cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión actuará sin invadir, en ningún momento, las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa y a las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan las relaciones de trabajo.

Vinculación

Art. 7.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si las autoridades estatales o competentes no aprobaran alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión mixta deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPITULO II

Colaboración

Art. 8.º A fin de conseguir la colaboración de todo el personal en orden a la mejora de la organización y los métodos, se estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias mediante la adecuada recompensa de las aplicables. Asimismo, siempre que sea posible, se tendrá en cuenta los puntos de vista del personal, de forma que no sólo se respete su dignidad humana, sino que, a través de su participación, se mejoren las relaciones humanas en la Empresa y se obtenga una mayor eficacia de las componen.

Art. 9.º En la elaboración y establecimiento de normas de organización y funcionamiento de la Empresa se tendrá en cuenta, en el futuro, los principios siguientes, que conducen al logro de los objetivos señalados:

A) *Responsabilidad del mando.*—En los mandos superiores o intermedios se tratará de aplicar el principio de responsabilidad compartida, haciendo prevalecer su carácter de responsabilidad del cumplimiento de los objetivos, por lo que pueden tener autoridad sobre los trabajadores de distintas especialidades, respondiendo no sólo de la solución y del servicio exigido, sino del trabajo eficiente del personal a sus órdenes.

B) *Ampliación de conocimientos.*—Todo trabajador de la Empresa tendrá no sólo la obligación de perfeccionar sus conocimientos en la especialidad en que figure encuadrado, sino la de adquirir los conocimientos de las especialidades conexas para las que sea designado, siguiendo el adiestramiento adecuado con los medios que a tal efecto les serán facilitados por la Empresa.

C) *Poli-valencia de los trabajadores.*—Se fomentará la poli-valencia para las distintas especialidades en que la existencia de un trabajador poli-valente pueda suponer el evitar la adscripción de dos o más trabajadores para hacer frente a los servicios que un trabajador poli-valente por sí solo puede desempeñar.

En tanto no afecte a la dignidad humana, ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o de las especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar, y a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendados. En estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomiende tales trabajos.

No obstante lo cual, el trabajador viene obligado a poner al servicio de los mismos cuantos conocimientos posea y el interés preciso para efectuar su labor de la forma más eficiente posible.

D) *Personal de capacidad física disminuida.*—La Empresa, previo informe del servicio médico de Empresa sobre la capacidad física de los productores, procurará destinar a los mismos a los puestos más idóneos de acuerdo con su capacidad física.

E) *Desperdicios de material.*—Los desperdicios de material producidos en la ejecución normal de las obras será controlado por la Empresa, comunicando a fin de año al Comité de Empresa el empleo que se dará al dinero conseguido de la venta de los mencionados desperdicios.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 10. Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requiere.

El personal afectado por este Convenio queda clasificado en la forma siguiente:

Grupo 1.º *Personal directivo.*—Comprende al personal de alto gobierno y alto consejo.

Está integrado por las siguientes categorías:

Director-Gerente.
Subdirector.

Grupo 2.º *Técnicos titulados.*—Comprende este grupo profesional a los empleados que dedican sus actividades a funciones técnicas de la Empresa y poseen un título expedido por el Estado español o por Universidades o Escuelas Especiales de carácter privado, legalmente reconocidas.

Está integrado por las siguientes categorías:

Técnico Jefe.
Técnico.
Perito.
Auxiliar técnico.

Grupo 3.º *Empleados.*—Enumeración general:

A) Administrativos.
B) Técnicos no titulados.
C) Subalternos.

Administrativos.—Se consideran comprendidos a cuantos en despachos, oficinas generales, sucursales, oficina de obra, taller o fábrica ejecutan de una manera habitual funciones que se limitan a la obtención de datos contables y estadísticos referente a la marcha y funcionamiento de la Empresa, registro, clasificación, archivo, operaciones de contabilidad, suministro, informes, despacho de correspondencia, inspección, revisión, examen y trámite de toda clase de documentos, confección de nóminas del personal, afiliación y cotización a la Seguridad Social, recibos de salarios, pagos al personal, y en general a la preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y en aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y el hábito como propios de oficinas y despachos.

Está integrado por las siguientes categorías:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.
Auxiliar de primera.
Auxiliar de segunda.
Aspirante.

Técnicos no titulados.—En este grupo se comprende al personal técnico de la Empresa que no posee título oficial por no requerirlo el trabajo que realiza y no ser legalmente necesario.

Está integrado por los siguientes grupos y categorías:

a) Personal técnico no titulado.

Contramaestre.
Encargado.

b) Personal técnico de oficina:

Delineante Proyectista.
Delineante.

Calcedor.
Auxiliar.
Aspirante.

c) Personal técnico de organización:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Preparador.
Técnico de organización de primera.
Técnico de organización de segunda.
Auxiliar.
Aspirante.

Subalternos.—Se considera personal subalterno a los trabajadores afectados por este Convenio que, sin pertenecer al grupo restante, realizan en la Empresa funciones de carácter auxiliar y complementario, para los que no se precisa más preparación profesional o cultural que la adquirida en las Escuelas de Enseñanza Primaria. El desempeño de estos puestos de trabajo entraña la condición de absoluta fidelidad a la Empresa.

Está integrado por las siguientes categorías:

Listero.
Almacenero.
Guarda Jurado.
Guarda ordinario.
Conserje.
Ordenanza.
Portero.
Basculero Pesador.
Botones de dieciocho a veinte años.
Botones de dieciséis a dieciocho años.
Botones de catorce a dieciséis años.

Grupo 4.º *Operarios.*—Está integrado por las siguientes categorías:

Capataz.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.
Ayudante Especialista.
Peón Ayudante.
Peón.
Aprendiz de primer año.
Aprendiz de segundo año.
Aprendiz de tercer año.
Pinche de catorce a dieciséis años.
Pinche de dieciséis a dieciocho años.
Pinche mayor de dieciocho años.

Jefe de Equipo.—Además de realizar su trabajo personal, dirige el de otros trabajadores, respondiendo de su correcta ejecución. Esta función puede tener carácter circunstancial, percibiendo mientras la desempeña la remuneración correspondiente a la categoría inmediatamente superior a la suya.

Entre las actividades y oficios que quedan incluidos en este grupo, y a título meramente enunciativo, pueden mencionarse los siguientes:

Calorifugador.
Calderero-Trazador.
Soldador.
Electricista.
Ajustador.
Carpintero.
Conductor.

CAPITULO IV

Política de salarios

Art. 11. El salario y los complementos salariales se fijan en valor hora para el personal obrero y en valor mes para el personal empleado.

Art. 12. *Retribución del trabajo.*—La retribución del trabajo comprende:

a) Salario base.
b) Complementos salariales.

Art. 13. *Salario base.*—El salario base del Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo 1, para cada una de las diferentes categorías.

Dicho salario base se devengará por jornada efectivamente trabajada y también en domingos y festivos, en proporción a los días trabajados.

Art. 14. *Complementos salariales:*

a) Personales:

Antigüedad.
El abono, cuando proceda, de vacaciones no disfrutadas.
Gratificación por años de servicio.

b) De puesto de trabajo:

Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
Plus de trabajo nocturno.
Diferencia de categoría de Jefe de Equipo.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

Prima voluntaria.
Plus de actividad.
Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias.
Participación en beneficios.
Gratificación de San Alberto Magno.

Art. 15. *Remuneraciones*.—A partir del 1 de enero de 1978, las retribuciones salariales unidas a la antigüedad, quedarán como se especifica en la tabla bruta del anexo 1 para cada una de las diferentes categorías, respetando los límites establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977 sobre política salarial y empleo.

Art. 16. *Antigüedad*.—El premio de antigüedad consistirá en dos trienios y en quinquenios, que se abonará con arreglo a la tabla bruta del anexo 1, para cada una de las diferentes categorías al vencimiento de dichos trienios y quinquenios, según la antigüedad en la Empresa.

Art. 17. *Pluses especiales*.—Este plus se abonará con arreglo a la tabla bruta del anexo 1 para cada una de las diferentes categorías, en los siguientes trabajos:

Aplicación de amianto proyectado.
Inyección o proyección de poliuretano.
Aplicación de poliéster.

En general, todos los trabajos realizados en ambientes tóxicos, a juicio de la dirección de la obra.

Trabajos realizados en altura superior a cuatro metros sobre el suelo o edificaciones industriales.

Trabajos realizados en barcos.

Art. 18. *Plus de nocturnidad*.—Cuando la jornada de trabajo se efectúe de noche, la retribución del trabajador se incrementará con una prima del 20 por 100 sobre el salario base, entendiéndose como jornada nocturna la comprendida entre las veintidos y siete horas.

Art. 19. *Prima de Jefe de Equipo*.—Aquellos productores que, además de realizar su trabajo personal, dirijan el de otros trabajadores, percibirán mientras desempeñen esta labor una prima que será el equivalente a la diferencia entre su remuneración correspondiente y la categoría inmediatamente superior a la suya.

Art. 20. *Prima voluntaria*.—Con objeto de estimular a su personal a obtener un rendimiento normal y correcto, la Empresa abonará mensualmente una prima voluntaria, que podrá ser suprimida en función del informe que sobre su rendimiento emitan sus superiores, sin que dicha supresión dé derecho a reclamación alguna. La cuantía de esta prima para las diferentes categorías, queda fijada en la tabla bruta del anexo 1.

Art. 21. *Plus de actividad*.—Al salario base se adicionará en concepto de complemento, un plus de actividad en la cuantía que para cada categoría se fija en la tabla del anexo 1. Este plus de actividad será devengado por jornada efectivamente trabajada, con un rendimiento normal y correcto.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo producirán la pérdida del plus de actividad, de acuerdo con la siguiente escala:

Por una falta al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a tres días.

Por dos faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a seis días.

Por tres faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente a quince días.

Esta penalidad es independiente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo, con arreglo a otras disposiciones legales y reglamentarias.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se abonarán durante el año 1978 de acuerdo con la tabla bruta del anexo 1.

Los productores que trabajen en domingos o días festivos de precepto tendrán una hora durante el tiempo en que se celebren los actos religiosos dominicales, sin que por tal concepto pueda hacerseles descuento alguno.

Siempre que las horas extraordinarias sean cuatro o más, se abonará la cantidad de 25 pesetas en concepto de bocadillo.

Se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa y la libre aceptación o denegación al productor, a excepción de casos de fuerza mayor, averías u otras causas, que afecten a la marcha normal de la producción y originen graves quebrantos de forma inmediata, en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación de tales horas extraordinarias, en la medida estrictamente indispensable. Todo ello a tenor de lo establecido en el artículo 23-4 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 23. *Gratificación de Navidad y 18 de Julio*.—Con motivo de la Natividad del Señor y del 18 de Julio, la Empresa

abonará al personal técnico titulado, técnico no titulado y administrativo, la gratificación de una mensualidad en cada fecha. El resto del personal percibirá treinta días en cada fecha. (Salario base + plus de actividad).

Ambas gratificaciones se verán incrementadas con la antigüedad que a cada productor corresponda y el promedio retributivo de la prima voluntaria alcanzada durante los seis meses anteriores a cada una de ellas, dividiendo la suma obtenida por ciento ochenta días.

El personal incorporado a filas disfrutará de ambas gratificaciones, no siendo aplicable esta medida en caso de movilidad de reemplazos atrasados.

En la fecha de devengo de la paga extraordinaria, la Empresa abonará a todos los productores el 100 por 100 de la parte proporcional de la citada paga, correspondiente a los días que el productor haya prestado servicios efectivamente activos en la misma.

Art. 24. *Gratificación de San Alberto Magno*.—Se continuará disfrutando la festividad de San Alberto Magno (15 de noviembre), trabajándose la festividad correspondiente al gremio de la Construcción y Obras Públicas, en la que está encuadrada la Empresa. Con esta fecha, se dará al personal una gratificación de 2.758 pesetas, sin distinción de categorías y antigüedad, se devengará anualmente y día a día.

Dicha gratificación no se devengará durante el período de permanencia en el servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 25. *Participación en beneficios*.—La cuantía de la participación en beneficios prevista en el artículo 121 y siguientes de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica se devengará anualmente y día a día. Su cuantía será la que se especifica para cada categoría de acuerdo con su antigüedad en la tabla bruta del anexo 1.

Dicha participación no se devengará durante el tiempo de permanencia en el servicio militar, en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 26. *Domingos y festivos no recuperables*.—La retribución de domingos y fiestas no recuperables se abonará a todo el personal obrero, a razón de 7,33 horas cuando se trabajen todas las horas del mes o la parte proporcional (cuando no se trabajen todas las horas normales) de las trabajadas sobre las totales posibles correspondientes a dicho mes.

Art. 27. *Diets*.—Todos los productores que por disponerlo la Empresa hayan de desplazarse a otros centros de trabajo distintos a aquel en que estén contratados, percibirán sobre su sueldo o jornal las dietas siguientes:

	Pesetas
Grupo A):	
Técnico Jefe, Técnico, Perito, Jefe de Administración de primera y Jefe de organización de primera.	1.400
Grupo B):	
Contramaestre, Auxiliar técnico, Delineante Proyectista, Jefe administrativo de segunda y Jefe de organización de segunda	1.100
Grupo C):	
Encargado, Capataz, Oficial administrativo de primera y segunda y Técnico de organización de primera y segunda	927
Grupo D):	
Personal de las restantes categorías	831

Estas dietas se abonarán al personal afectado solamente en el supuesto en que la distancia al trabajo no le permita pernoctar en su domicilio.

En todos aquellos trabajos en los que el operario tenga que desplazarse del centro habitual de trabajo, pudiendo, sin embargo, pernoctar en su domicilio, la Empresa abonará en concepto de salidas o media dieta la cantidad de 181 pesetas diarias.

Además de estos casos, cuando el lugar del trabajo se halle situado fuera de la zona de la ría de Bilbao, la Empresa abonará en metálico una cantidad equivalente al tiempo empleado en trasladarse desde Bilbao a la obra. Este tiempo se acordará al comienzo de cada obra entre la Dirección y los operarios, considerando la utilización de un medio razonable de locomoción.

Art. 28. *Viajes*.—Los gastos de transporte del personal serán por cuenta de la Empresa. Los viajes se realizarán en segunda clase; sin embargo, en el caso de viajes nocturnos, la Empresa abonará el suplemento de litera.

Por cada día completo de viaje, el personal percibirá la dieta normal diaria incrementada en un 50 por 100.

El tiempo a emplear en los desplazamientos será el siguiente:

De Bilbao a Burgos, Valladolid, Soria, Segovia, Avila, Santander, Torrelavega, Irún, Vitoria y Navarra, una jornada.

De Bilbao a Madrid, Tarragona, Castellón, Valencia, Zamora, León e islas Baleares, una jornada y media.

De Bilbao a Puertollano, Cartagena, La Coruña, Vigo, Sevilla, Cádiz, Cáceres, El Ferrol, Las Palmas y Tenerife, dos jornadas.

(Se entiende por jornada ocho horas.)

Aquellos productores que en su desplazamiento se presenten al trabajo antes de los tiempos fijados les será abonado el tiempo ahorrado como horas extraordinarias.

Los gastos de transporte del personal desde su domicilio a la obra serán abonados íntegramente al productor por la Empresa.

Art. 29. *Protección a la familia.*—El régimen de protección a la familia o, en su caso, de plus familiar, se abonará con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dotará semestralmente a su personal de prendas de trabajo, cuyo uso será obligatorio durante la jornada laboral.

Art. 31. *Fórmula de pago.*—El pago de salarios se realizará mediante dos anticipos mensuales realizados los días 15 y último de mes, abonándose la liquidación complementaria dentro de la quincena del mes siguiente.

Art. 32. *Indemnizaciones por muerte e incapacidad permanente absoluta.*

A) Socorro por fallecimiento.—En caso de fallecimiento, por muerte natural o accidente no laboral causarán a favor de los herederos legales el derecho a la percepción de 75.000 pesetas.

Esta indemnización sustituye a la establecida en el artículo 139 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

B) Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo.—En caso de muerte por accidente laboral, y una vez firme judicialmente dicha calificación, la indemnización es de 750.000 pesetas.

C) Indemnización en caso de incapacidad permanente (absoluta) por accidente de trabajo.—Una vez firme judicialmente la incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización en favor del trabajador afectado se fija en 1.500.000 pesetas.

Estas indemnizaciones empezarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir de la vigencia de este Convenio.

Estas cantidades que se reciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción serán siempre considerados a cuenta de cualquier otra cantidad que la Empresa se viera obligada a abonar al interesado o derechohabientes o a consignar en beneficio de éstos por expresa disposición de cualquier resolución judicial o administrativa que se dictase como consecuencia del accidente.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo. Ingresos y ceses

Art. 33. La admisión del personal, tanto obrero como empleado, es un acto libre de la Empresa, sin perjuicio de las disposiciones vigentes.

Art. 34. Todo trabajador que desee ingresar en la Empresa deberá solicitarlo por escrito, rellenando de su puño y letra la ficha al efecto dispuesta, acompañando los documentos que se exijan.

Toda falsedad en los datos señalados en la solicitud determinará la nulidad del contrato, cesando el trabajador sin derecho a indemnización alguna cuando se descubra la falsedad.

Art. 35. Previamente a toda admisión, la Dirección podrá exigir la realización de pruebas sicológicas, profesionales o médicas, a las que no podrá negarse ningún aspirante. Realizadas dichas pruebas, la Dirección resolverá, teniendo en cuenta su resultado y cualquier otra circunstancia de orden personal. En igualdad de condiciones se dará preferencia a familiares del personal de plantilla de la Empresa.

Art. 36. *Periodo de prueba.*—La admisión del personal no eventual se considerará provisional, salvo renuncia de la Empresa, durante un período de tiempo que se denomina de «prueba» y que se fija de acuerdo con la siguiente escala:

- A) Técnicos titulados: Seis meses.
- B) Empleados: Dos meses.
- C) Operarios o personal obrero: Dos semanas.
- D) Aprendices: Un mes.

Art. 37. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador recibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la categoría profesional en la que, provisionalmente, se le haya clasificado y según la función realizada.

Art. 38. Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a ostentar la consideración definida en su trabajo y se

le abonará, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

Art. 39. Todo el personal de plantilla de nuevo ingreso en la Empresa vendrá obligado desde la formación de su contrato a observar las normas del presente Convenio, del que permanentemente habrá un ejemplar expuesto en el tablón de anuncios, así como las demás disposiciones legales aplicables.

Art. 40. Los nombramientos para puestos de mandos superiores, así como los que aconsejen la posesión de un título, serán de libre designación de la Dirección.

Art. 41. Las reclamaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Empresa en el plazo de quince días.

Si el interesado no estuviera conforme con los resultados se dará traslado al Comité de Empresa en su primera reunión ordinaria. El Comité de Empresa informará a la dirección, que resolverá dentro de los cinco días siguientes. Caso de no estar conforme con la resolución de la dirección, podrán establecerse los recursos legales.

Art. 42. *Contratos en relación de la permanencia del personal.*

A) Contratos para trabajos eventuales:

Son contratos eventuales los que se conciertan para la prestación de servicios esporádicos y excepcionales, de duración no superior a quince días de trabajo. Transcurridos dichos quince días se transformará automáticamente el contrato eventual en contrato para trabajo fijo en obra determinada, con efectos jurídicos desde el primer día de la prestación de los servicios y con la obligación por parte de la Empresa de formalizar dicho contrato por escrito, según lo que se previene en el artículo 42, párrafo 2.º, de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

B) Contratos para trabajos de interinidad:

Son contratos de interinidad los que se conciertan para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del Servicio Militar, enfermedad, licencia por excedencia forzosa. Estos contratos se establecerán siempre por escrito y en ellos constará el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivaron su sustitución.

Su duración vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

En el caso de que el trabajador sustituto estuviera al servicio de la Empresa, como eventual o fijo de plantilla, al término de la situación se reintegrará al puesto que antes tuviera, contándose el tiempo de interinidad a efectos de su calificación en razón de permanencia.

C) Contrato para la realización de obra o servicio determinado:

Este contrato se realizará siempre por escrito y se registrará con carácter obligatorio por la Oficina de Empleo competente. Se entenderá que es personal fijo de obra todo el que se halle al servicio de la Empresa que, no siendo fijo de plantilla ni interino, llegue a alcanzar un mínimo de quince días en sus relaciones de trabajo.

D) Contrato para el personal fijo de plantilla:

Son los contratos concertados por los trabajadores que utiliza la Empresa para la realización de la actividad normal de la misma, sin que guarden relación sus funciones con la duración de la obra o trabajo en que presten sus servicios.

Cuando la función determine de este modo la condición de fijo, este carácter se adquirirá con independencia del tiempo de permanencia en la Empresa.

Tendrán la condición de fijos en plantilla:

— El personal técnico, así como los empleados (con excepción de los Auxiliares de obra) y los subalternos una vez transcurrido el período de prueba.

— El personal fijo de obra que preste sus servicios habitualmente y en distintos Centros de trabajo, durante dos años consecutivos.

— El personal que trabaje en obras de larga duración con la condición de fijos de obra, admitido especialmente para esta clase de construcciones y que lleve al servicio de la Empresa más de dos años consecutivos, pasará a disfrutar de los beneficios económicos de los fijos de plantilla.

En los dos casos anteriores, para el cómputo de los dos años, se contará como tiempo servido el de baja por enfermedad, durante el cual debe ser reservado el puesto siempre que este tiempo de enfermedad no exceda de un año y también las interrupciones en su relación laboral con la Empresa, trabajando en diversos Centros de la misma en un período de tiempo inferior a tres meses por causas no imputables al trabajador.

Art. 43. *Ceses.*—El trabajador fijo de plantilla podrá cesar libremente solicitando su baja con una antelación de ocho días, si se trata de personal obrero, quince días si es administrativo o subalterno y treinta si es técnico o Jefe.

Caso de no cumplimentarse estos plazos, se podrá exigir la responsabilidad subsidiaria que proceda en justicia.

Los ceses del personal eventual, interino o fijo de obra se ajustarán a lo prescrito en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica y artículo 15.5 de la Ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976, de 8 de abril, «Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril).

Premios, licencias, permisos y excedencias

Art. 44. *Premios.*—La permanencia en la Empresa está premiada, percibiendo los productores a los veinticinco años de servicio una cantidad igual al importe de una mensualidad. Para el cómputo de años de servicio a estos efectos, se tendrá en cuenta el tiempo real de permanencia en la Empresa, excluyéndose los períodos de excedencia voluntaria.

Art. 45. *Servicio Militar.*—Los productores que se incorporen a filas tendrán derecho a licencia sin sueldo durante el tiempo que comprenda el Servicio Militar y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

El trabajador que sustituya al que está en el servicio militar cesará a la incorporación de éste al trabajo, debiendo ser avisado con quince días de antelación o, en caso contrario, abonándosele los días de preaviso.

Art. 46. *Licencias retribuidas.*—La Empresa concederá permisos retribuidos por las causas siguientes:

A) Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.	3 días
B) Muerte de ascendientes y descendientes (abuelos, nietos) y hermanos	3 días
C) Muerte de padres, hijos o hermanos políticos	2 días
D) Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos	2 días
E) Alumbramiento de la esposa	2 días
Si concurre enfermedad grave	5 días
F) Con motivo del matrimonio del productor	10 días
G) Por traslado de su domicilio habitual	1 día
H) En casos extraordinarios, debidamente justificados, estas licencias se otorgarán a juicio de la Dirección, por el tiempo que sea preciso y según las circunstancias, debiendo, en este caso, convenirse las condiciones, pudiendo acordarse no percibo de haberes, e incluso el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad, y siempre, como es lógico, que haya sido concedida.	

Art. 47. *Por cargos públicos.*—La Empresa concederá licencias retribuidas por faltar al trabajo, en el caso del necesario cumplimiento de funciones derivadas de los cargos públicos siguientes:

A) Por razón de cargos electivos de carácter sindical, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentarias, convocadas por los sindicatos y comunicadas a la Empresa con la debida antelación.

B) Por reuniones o funciones derivadas de cargos municipales o sindicales de carácter público, previamente ordenados y comunicados a la Empresa.

Art. 48. *Por deberes inexcusables.*—De la misma forma será concedida licencia retribuida, caso del cumplimiento por parte del productor de un deber inexcusable y personal de carácter público, ya sea judicial, electoral o sindical y que, en todo caso, no haya sido provocado por el productor.

Art. 49. Cuando el cumplimiento de las diligencias a las que estos dos últimos artículos se refieren lleve consigo el percibo por el trabajador de una indemnización, se computará el importe de la misma como parte del salario que hubiere de percibir, siendo sólo abonable por la Empresa la diferencia, cuando dicha indemnización sea menor.

Art. 50. *Exámenes.*—Se concederá licencia retribuida por el tiempo necesario para exámenes en Centros oficiales, acreditándolo con la presentación del justificante de matrícula y de las notas obtenidas.

Art. 51. La Empresa concederá licencia para acudir a los médicos especialistas del Seguro de Enfermedad, mediante volante extendido por el Médico de familia y prestando al Jefe de Personal o empleado en quien éste delegue, sin pérdida de haberes.

Art. 52. *Excedencias.*—Para que un productor tenga derecho a solicitar la excedencia será necesario que lleve al servicio de la Empresa al menos dos años.

Esta excedencia voluntaria no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años. Si el trabajador no solicita el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante de la categoría profesional del trabajador la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocupar la del salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

La excedencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de un mes en el caso de aquellos productores que por desempeñar funciones fundamentales pudieran provocar con su ausencia un trastorno en la organización de la Empresa. El

porcentaje de excedentes no podrá pasar del 5 por 100 de su oficio o especialidad.

La concesión de la excedencia será obligatoria cuando se haga a petición de la autoridad para desempeño de un cargo público de carácter político, en la esfera del Estado, provincia, municipio o sindical.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, en cuyo caso perderá el productor todos los derechos, salvo cuando halla sido concedida autorización expresa. El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto, debiendo ser pedida por escrito con quince días de antelación, como mínimo, e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a quince días.

Art. 53. *Permisos no retribuidos.*—En casos justificados y siempre que las necesidades de la producción lo permitan, la Empresa concederá permiso sin sueldo a sus productores, debiendo ser solicitados éstos al Jefe de Personal, siguiendo el conducto reglamentario, quien una vez oído a los Jefes de Departamento y analizadas las circunstancias que concurran en cada caso resolverá lo que proceda.

En caso de ser concedido el permiso se proveerá al productor de la correspondiente autorización de ausencia, con especificación de la misma.

Jornada de trabajo y descanso

Art. 54. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de cuarenta y cuatro horas semanales, lo que significa una jornada diaria de siete horas veinte minutos.

Art. 55. *Horario de trabajo.*—El horario de entrada y salida por la mañana y la tarde será el que fije la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, considerando aquellos vigentes en las firmas en que prestemos nuestros servicios.

En caso de trabajo a turno, el obrero del turno saliente no podrá abandonar el lugar de su servicio hasta que sea relevado por el turno siguiente. Caso de que no llegue este último, la Empresa debe buscar sustitución, de forma que el productor del turno saliente no pueda estar más de una hora sin ser sustituido.

Art. 56. Salvo autorización especial no será permitido al personal de la Empresa la entrada ni la permanencia en el taller ni oficinas fuera de su turno de trabajo.

Art. 57. *Vacaciones.*—Todo el personal de esta Empresa, sin excepción, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas, cuya duración será la siguiente:

El personal titulado disfrutará de treinta días de vacaciones.

El resto del personal disfrutará de veinticinco días naturales. No obstante lo anteriormente señalado, se incrementará hasta un máximo de treinta días, de acuerdo con la siguiente escala:

- Con dos años de servicios, veintisiete días.
- Con tres años de servicios, veintiocho días.
- Con cuatro años de servicios, veintinueve días.
- Con cinco años de servicios, treinta días.

Las vacaciones del menor de dieciocho años tendrán una duración de treinta días.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, es decir, desde el 21 de junio al 21 de septiembre, dando preferencia al más antiguo para escoger fecha de disfrute, rotándose esta preferencia en años sucesivos al inmediato más antiguo.

En caso de que la Empresa requiera los servicios del operario, estos servicios serán prestados durante quince días a convenir entre Empresa y trabajador.

En todo caso se respetará el régimen de vacaciones que puedan pactar la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Siempre que un productor se halle desplazado por razones de trabajo de su centro de trabajo habitual, la Empresa le abonará los viajes a su centro de origen, comenzando a contar sus vacaciones una vez concluido el viaje.

Las vacaciones se abonarán con:

- a) Salario base, plus de actividad y antigüedad.
- b) El promedio retributivo de la prima voluntaria alcanzada durante los tres meses anteriores, dividiendo la suma obtenida entre noventa días.

CAPITULO VI

Calendario laboral

Art. 58. A principio de cada año, partiendo del calendario laboral o fiestas de la provincia, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, redactará el calendario particular de la

Empresa, que se expondrá en el tablón de anuncios, previa aprobación de la Delegación de Trabajo. Este calendario recogerá el cálculo de los puentes, sábados, etc., cuya recuperación se realizará prolongando la jornada de trabajo a razón de una hora diaria durante los días laborables inmediatamente siguientes a la fiesta que los motive.

Las fiestas propias de cada región o localidad serán disfrutadas por los productores que en ellas se encuentren, sin obligación de recuperar tales horas.

Art. 59. *Trabajos a turnos.*—La Empresa se reserva el derecho de establecer el trabajo por turnos o relevos, cuando las necesidades de la producción lo requieran.

Art. 60. Cuando por conveniencia del trabajo sea preciso que un determinado productor o productora deba realizar jornada continuada, la Empresa podrá ordenarlo así, gozando estos productores de todos los beneficios de dicha jornada. La misma norma se seguirá en caso de necesidad de trabajo nocturno, con las salvedades que marca la Ley respecto al trabajo de mujeres y menores.

Art. 61. Si por circunstancias especiales fuese necesario que alguna Sección trabajase en días puente, la Dirección podrá ordenarlo así, considerándose a todos los efectos como horas extraordinarias.

Art. 62. El personal especializado, encargado de realizar reparaciones, así como los auxiliares necesarios, no podrán negarse a realizar éstas en domingos o festivos, devengando haberes como tales festivos.

CAPITULO VII

Sanciones

Art. 63. La imposición de sanciones es atributo exclusivo de la Dirección. Por delegación de ésta las podrá aplicar el mando que en el orden jerárquico corresponda. Las sanciones se comunicarán en todo caso por escrito.

Contra la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave podrá recurrirse ante la Dirección, a través del Comité de Empresa. Contra las sanciones por faltas leves cabrá recurso ante el superior del jefe que las haya impuesto. Todo ello sin perjuicio de los recursos ante el órgano competente, después de agotado el trámite anteriormente mencionado.

Art. 64. *Faltas leves:*

A) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad material de haberlo efectuado.

B) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

C) Pequeños descuidos en la conservación del material.

D) Falta de aseo y limpieza personal.

E) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

F) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

G) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

H) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

I) Comer durante las horas de trabajo.

J) Recibir visitas durante las horas de trabajo.

K) Falta de educación en el trato con los compañeros.

L) Silbar, tararear o cantar, aun cuando la letra de las canciones no sea contraria a la moral, al respeto debido a la religión, a las Instituciones del Estado, a los superiores o a los compañeros de trabajo, ya que si así fuera se considerará como falta grave.

M) Fumar en los lugares en que esté prohibido.

N) Dejar ropas o efectos personales fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación o custodia.

O) Usar los equipos de aseo (jabones, toallas, cepillos, etcétera) pertenecientes a otros obreros o entrar en los lugares de trabajo fuera de las horas correspondientes a su servicio, cuando no proceda expresa autorización u orden o se acredite poseer permiso del Jefe de la sección o del departamento.

P) La incorrección en el ademán o en la respuesta al dirigirse al Encargado o Jefe de grado superior inmediato.

Q) Lavarse, cambiarse de ropa o calzado antes de la señal de salida.

R) Leer periódicos, novelas o toda clase de impresos durante las horas de trabajo.

S) Dejar papeles o trapos en el suelo o fuera de los lugares asignados para recogerlos.

T) Faltar a las reglas de la limpieza de los instrumentos de trabajo y de higiene personal.

U) Depositar en los locales de trabajo materias nocivas o susceptibles de descomposición. Si esta acumulación se hiciera con negligencia inexcusable o malicia manifiesta, se considerará la falta como grave.

V) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Art. 65. Son faltas graves:

A) Faltar dos días al trabajo sin causas que lo justifiquen durante un período de treinta días o un solo día si fuera inmediato posterior a otro festivo.

B) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales y al plus de cargas familiares. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

C) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

D) No prestar la atención debida al trabajo encomendado o distraer la atención de sus compañeros de trabajo.

E) La simulación de enfermedad o accidente.

F) La desobediencia a los superiores en materias relacionadas con el trabajo. Si implicase manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

G) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

H) La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que afecte a la buena marcha del mismo.

I) La imprudencia en actos de servicios.

J) Las reincidencias en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya inmediata sanción.

K) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.

L) El abandono del trabajo, saliendo del lugar en que se prestara el mismo sin permiso de sus Jefes.

M) Introducir en el recinto de fábrica bebidas alcohólicas.

N) Blasfemar en el sentido puramente literal de la palabra. Cuando no pueda apreciarse un grado de malicia que denote deliberación en la ofensa a Dios o a los santos o no constituya una costumbre, ya que en caso contrario se considerará falta muy grave.

O) Ofender de palabra gravemente o amenazar a un compañero o subordinado.

P) Entrar maliciosamente en los lugares de evacuación o aseo destinado a personal de distinto sexo.

Q) Realizar trabajos particulares que no requieran tiempo superior a quince minutos ni el empleo de materiales sustraídos a la Empresa, ya que en caso contrario se considerará como falta muy grave.

R) Falta de palabra al transmitir órdenes a los subordinados o emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, preocesos o mal sonantes.

S) Realizar cualquier clase de colecta o propaganda político-social dentro de la fábrica sin el correspondiente permiso de la Empresa o aconsejar a los obreros el incumplimiento de sus deberes.

T) Encubrir al autor de cualquiera de las faltas que se consideren muy graves.

U) El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligatoria en materias relacionadas con la Empresa, siempre que no se produzca gran perjuicio para ésta.

V) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y en general cuanto se refiera a la seguridad e higiene del trabajo.

W) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse justificadamente como de categoría similar.

Art. 66. Son faltas muy graves:

A) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

B) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o, en cualquier otro lugar, durante actos de servicio.

C) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, documentos, etcétera, de la Empresa.

D) La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, así como cualquier otra condena que pueda implicar para aquélla desconfianza grave hacia el productor, y en todo caso las de duración superior a seis años dictadas por la autoridad judicial.

E) La continua y habitual falta de limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y que dé lugar a peligro de contaminación.

F) La embriaguez durante el trabajo.

G) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, con grave quebranto para la Empresa.

H) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros y subordinados.

I) La blasfemia habitual.

J) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

K) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

L) Causar accidentes deliberadamente, con intención, al fin de considerarlo como accidente de trabajo.

M) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

N) El originar riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

N) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

O) Falsear los datos de la documentación que se pida para el ingreso o en las declaraciones juradas que solicite la Empresa.

P) Realizar, aun cuando sea fuera de su horario de trabajo, negociaciones o servicios que produzcan competencia a la Empresa.

Q) Maltratar las máquinas, herramientas o materiales de trabajo, causando voluntariamente averías en las mismas.

R) Faltar al cumplimiento de las prescripciones dictadas para su juración por el Médico o Practicante, prolongando voluntariamente la duración de su enfermedad.

S) Colaborar en la ejecución de cualquier delito definido en el Código Penal o en la falta calificada como muy grave en este Reglamento.

T) Negarse a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar, en su caso, alguna falta denunciada contra el mismo interesado u otro personal de la Empresa.

U) El abuso de la autoridad en cualquiera de sus formas, siempre que revista caracteres de gravedad.

V) Cualquier otra infracción que por su gravedad o importancia pueda considerarse, justificadamente, como de categoría similar.

Art. 67. **Sanciones.**—Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Multa de un día de haber.

B) Por faltas graves:

Multa de uno a cinco días de haber.
Inhabilitación durante un año y medio para pasar a otra categoría.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

C) Por faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
Despido.

Dentro de los límites fijados y teniendo muy en cuenta las circunstancias que rodean cada caso, según la reincidencia o gravedad de malicia o clase de falta, la Empresa aplicará la sanción oportuna, según lo detallado en este Convenio y sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediere.

Art. 68. **Falta de puntualidad.**—El retraso de más de cinco minutos del personal obligado a firmar o fichar a la entrada, se sancionará con multa del 10 por 100 del haber de un día a partir de la segunda falta. Cuando la falta se repitiera más de tres veces en el mes natural, la cuarta falta sería sancionada con un 20 por 100 del haber de un día, y si la falta se repitiese más de siete días, la octava se sancionaría con medio día de haber.

La repetición de esta misma falta más de 10 veces en el mismo mes será considerada como falta muy grave.

Art. 69. **Prescripción de las faltas.**—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de ellas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

La Empresa anotará en los expedientes personales de todos los productores las sanciones que les fueran impuestas, así como los premios que les fueren concedidos, a efectos de la condonación de las faltas.

La anulación de las notas desfavorables se realizará automáticamente en las faltas leves, si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva sanción. El plazo anteriormente indicado se elevará a dos y cuatro años, respectivamente, para las faltas graves y muy graves.

Art. 70. Todas las sanciones, con excepción de las de puntualidad y asistencia, serán siempre comunicadas por escrito, tanto si son leves como graves o muy graves.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 71. Si por disposiciones oficiales se permitiese durante la vigencia de este Convenio el trasvase del excedente que podría haber por vencimientos de antigüedad y categorías, su montante se repartirá en la forma en que entonces oportunamente se pacte.

Art. 72. Si se redujera por disposiciones legales el actual costo de la Seguridad Social para la Empresa, su diferencia se repartirá asimismo en la forma que en su momento se acordase.

Art. 73. El presente Convenio Colectivo, en su conjunto, y según los cálculos homogeneizados que se verificaron en el momento de su pacto, no superarán para 1978 los «criterios salariales» establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Al objeto de incrementar al máximo posible la tabla de salarios base, plus de actividad y prima, ha habido conceptos retributivos que, o no han experimentado incremento alguno con respecto al ejercicio anterior, o de haberlo tenido, éste ha sido el correspondiente a cantidades pactadas de común acuerdo entre las comisiones deliberadoras, pudiendo no responder tal incremento a porcentajes fijos predeterminados.

Tabla de salarios del 1 de enero de 1978 al 31 de diciembre de 1978

Salarios mensuales

	Salario	Plus de actividad	Total
Técnicos:			
Director	30.601	29.195	59.796
Subdirector	26.959	25.516	52.475
Técnico Jefe	29.959	17.831	44.790
Técnico	26.959	13.097	40.056
Perito	26.293	9.776	36.069
Auxiliar Técnico	21.121	14.862	35.983
Técnicos no titulados:			
Contramaestre	23.224	7.685	30.909
Encargado	22.651	7.271	29.922
Capataz	21.907	8.452	30.359
Auxiliar	19.173	7.235	26.408
Aspirante	15.853	—	15.853
Técnicos de oficina:			
Delineante Proyectista	24.359	12.264	36.623
Delineante	22.617	10.453	33.070
Calculador	19.993	12.638	32.631
Auxiliar	17.842	7.986	25.828
Aspirante	15.853	—	15.853
Técnicos de organización:			
Jefe de sección de primera ...	23.104	13.374	36.478
Jefe de sección de segunda ...	22.540	11.657	34.197
Preparador	22.135	8.572	30.707
Técnico de primera	21.103	8.326	29.429
Técnico de segunda	20.375	6.632	27.207
Auxiliar	17.818	7.747	25.565
Aspirante	15.871	—	15.871
Técnico de laboratorio:			
Técnico Jefe	27.176	17.577	44.753
Técnico	27.176	12.839	40.015
Auxiliar Técnico	21.342	10.934	32.276
Analista	21.248	8.102	29.350
Auxiliar	19.153	7.229	26.382
Administrativos:			
Jefe de primera	25.492	14.049	39.541
Jefe de segunda	23.148	11.800	34.948
Auxiliar de primera	18.538	7.185	25.723
Oficial de segunda	20.173	10.004	30.177
Oficial de tercera	19.007	8.895	27.902
Auxiliar de primera	18.538	7.185	25.723
Auxiliar de segunda	18.684	5.728	24.412
Aspirante	15.853	—	15.853
Subalternos:			
Listero	18.517	7.788	26.305
Almacenero	18.474	8.299	26.773
Capataz de Peones	18.395	9.525	27.920
Guarda Jurado	18.605	6.440	25.045
Guarda ordinario	18.605	5.866	24.471
Conserje	18.509	7.785	26.294
Ordenanza	18.711	5.057	23.768
Portero	18.605	5.866	24.471
Basculero Pesador	18.605	6.440	25.045
Botones dieciocho a veinte años	18.605	2.731	21.336
Botones dieciséis a dieciocho años	16.718	3.014	19.732

Antigüedad mensual

	Tres años	Seis años	Once años	Dieciséis años	Veintiún años	Veintiséis años
Técnicos:						
Director	1.498	2.995	5.990	8.986	11.981	14.976
Subdirector	1.310	2.621	5.242	7.862	10.483	13.104
Técnico Jefe	1.310	2.621	5.242	7.862	10.483	13.104
Técnico	1.310	2.621	5.242	7.862	10.483	13.104
Perito	1.248	2.496	4.992	7.488	9.984	12.480
Ayudante Técnico	998	1.997	3.994	5.990	7.987	9.984
Técnicos no titulados:						
Contra maestre	1.092	2.184	4.368	6.552	8.736	10.920
Encargado	1.061	2.122	4.243	6.365	8.486	10.608
Capataz	998	1.997	3.994	5.990	7.987	9.984
Auxiliar	874	1.747	3.494	5.242	6.989	8.736
Aspirante	639	1.278	2.556	3.835	5.113	6.391
Técnicos de oficina:						
Delineante Proyectista	1.154	2.309	4.618	6.926	9.235	11.544
Delineante	1.061	2.122	4.243	6.365	8.486	10.608
Calcedor	936	1.872	3.744	5.616	7.488	9.360
Auxiliar	811	1.622	3.245	4.867	6.490	8.112
Aspirante	787	1.583	3.187	4.780	6.375	7.967
Técnicos de Organización:						
Jefe sección de primera	1.092	2.184	4.368	6.552	8.736	10.920
Jefe sección de segunda	1.061	2.122	4.243	6.365	8.486	10.608
Preparador	1.030	2.059	4.118	6.178	8.237	10.296
Técnico de primera	980	1.959	3.919	5.878	7.938	9.797
Técnico de segunda	936	1.872	3.744	5.616	7.488	9.360
Auxiliar	811	1.622	3.245	4.867	6.490	8.112
Administrativos:						
Jefe de primera	1.217	2.434	4.867	7.301	9.734	12.168
Jefe de segunda	1.092	2.184	4.368	6.552	8.736	10.920
Oficial de primera	1.048	2.097	4.193	6.290	8.386	10.483
Oficial de segunda	936	1.872	3.744	5.616	7.488	9.360
Oficial de tercera	874	1.747	3.494	5.242	6.989	8.736
Auxiliar de primera	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Auxiliar de segunda	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Aspirante	804	1.609	3.218	4.827	6.436	8.045
Subalternos:						
Listero	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Almacenero	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Capataz de Peones	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Guarda Jurado	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Guarda Ordinario	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Conserje	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Ordenanza	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Portero	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Basculero Pesador	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Botones dieciocho a veinte años	842	1.685	3.370	5.054	6.739	8.424
Botones dieciséis a dieciocho años	730	1.460	2.920	4.381	5.841	7.301

Salarios día y hora

Categoría	Salario día	Plus de actividad día	Salario hora	Plus de actividad hora
Oficial de primera	690,95	288,55	94,26	39,38
Oficial de segunda	616,60	266,30	84,12	38,05
Oficial de tercera	590,85	291,75	60,57	39,80
Ayudante especialista	578,95	291,55	78,98	39,77
Peón Ayudante	554,20	282,20	75,60	38,50
Peón	502,00	294,90	68,48	40,23
Aprendiz cuarto año	443,60	221,32	60,51	30,20
Aprendiz tercer año	443,60	188,11	60,51	25,66
Aprendiz segundo año	402,95	172,90	54,97	23,57
Aprendiz primer año	402,95	158,40	54,97	21,60
Pinche mayor dieciocho años	503,30	276,00	68,66	37,65
Pinche dieciséis-dieciocho años	432,75	343,80	56,03	46,60
Pinche catorce-dieciséis años	386,95	330,65	52,80	46,33

Antigüedad día y hora

Categoría	5 por 100 tres años	10 por 100 seis años	20 por 100 once años	30 por 100 dieciséis años	40 por 100 veintiún años	50 por 100 veintiséis años
Oficial de primera:						
Día	31,20	62,40	124,80	187,20	249,60	312,00
Hora	4,25	8,51	17,02	25,53	34,05	42,65
Oficial de segunda:						
Día	27,45	54,91	109,82	164,73	219,64	274,55
Hora	3,75	7,49	14,98	22,47	29,96	37,45
Oficial de tercera:						
Día	26,20	52,41	104,83	157,24	209,66	262,07
Hora	3,58	7,15	14,30	21,45	28,60	35,75
Ayudante especialista:						
Día	25,58	51,17	102,34	153,51	204,68	255,85
Hora	3,49	6,98	13,96	20,94	27,92	34,90
Peón Ayudante:						
Día	24,33	48,67	97,34	146,01	194,68	243,35
Hora	3,32	6,63	13,27	19,91	26,55	33,19
Peón:						
Día	21,84	43,68	87,36	131,04	174,72	218,40
Hora	2,98	5,95	11,91	17,87	23,83	29,79
Pinche dieciséis-dieciocho años:						
Día	18,72	37,44	74,88	112,32	129,76	187,20
Hora	2,56	5,10	10,21	15,32	20,43	25,52

Tabla de primas del 1 de enero de 1978 al 31 de diciembre de 1978

	Pesetas
Técnicos titulados:	
Director	14.141
Subdirector	13.799
Técnico Jefe	13.479
Técnico	12.876
Perito	12.782
Auxiliar Técnico	10.737
Técnicos no titulados:	
Contramaestre	13.429
Encargado	12.749
Capataz	3.666
Auxiliar	7.587
Aspirante	4.236
Técnicos de oficina:	
Delineante proyectista	11.415
Delineante	10.172
Calcedor	9.874
Auxiliar	7.587
Aspirante	4.236
Técnicos de organización:	
Jefe de organización de primera	10.219
Jefe de organización de segunda	9.567
Preparador	9.359
Técnico de organización de primera	8.935
Técnico de organización de segunda	8.922
Auxiliar de organización	8.231
Aspirante	4.236
Técnicos de laboratorio:	
Técnico Jefe	14.362
Técnico	13.569
Auxiliar Técnico	9.903
Analista	8.102
Auxiliar	7.948
Administrativos:	
Jefe de primera	12.495
Jefe de segunda	10.825

	Pesetas
Oficial de primera	9.837
Oficial de segunda	8.035
Oficial de tercera	8.388
Auxiliar de primera	7.607
Auxiliar de segunda	7.153
Subalternos:	
Listero	7.293
Almacenero	7.720
Capataz de Peones	7.645
Guarda jurado	7.443
Guarda ordinario	7.336
Conserje	7.735
Ordenanza	7.485
Portero	7.336
Botones de dieciocho a veinte años	7.336
Botones de dieciséis a dieciocho años	3.015

Mano de obra

Operarios	Mes	Hora
Oficial de primera	3.587	19,15
Oficial de segunda	3.110	16,60
Oficial de tercera	3.110	16,60
Especialista	2.905	15,50
Peón ayudante	2.822	15,05
Peón	2.816	15,02

Tabla de valores de horas extraordinarias

Categoría profesional	50 por 100	80 por 100
Sin antigüedad:		
Capataz	261,85	308,80
Oficial de primera	242,75	286,05
Oficial de segunda	222,25	261,45
Oficial de tercera	216,60	254,70
Especialista	213,10	250,45
Peón ayudante	204,55	240,26

Categoría profesional	50 por 100	80 por 100	Categoría profesional	50 por 100	80 por 100
Peón	193,55	227,00	Segundo quinquenio:		
Pinche mayor de dieciocho años	189,95	222,50	Capataz	312,65	369,95
Primer trienio:			Oficial de primera	291,25	344,20
Capataz	270,20	319,00	Oficial de segunda	264,85	312,60
Oficial de primera	250,80	295,75	Oficial de tercera	257,25	303,50
Oficial de segunda	229,35	269,95	Especialista	252,85	298,15
Oficial de tercera	223,40	262,80	Peón ayudante	242,40	285,60
Especialista	219,70	258,40	Peón	227,45	267,65
Peón ayudante	210,90	247,85	Pinche mayor de dieciocho años	223,80	263,40
Peón	199,35	234,00	Tercer quinquenio:		
Pinche mayor de dieciocho años	195,55	229,45	Capataz	329,65	390,35
Segundo trienio:			Oficial de primera	307,40	363,60
Capataz	278,70	329,15	Oficial de segunda	279,10	329,65
Oficial de primera	258,95	305,48	Oficial de tercera	270,85	319,85
Oficial de segunda	236,45	278,50	Especialista	266,05	314,00
Oficial de tercera	230,20	280,00	Peón ayudante	255,00	300,75
Especialista	226,35	266,35	Peón	244,00	281,25
Peón ayudante	217,20	255,35	Pinche mayor de dieciocho años	235,15	276,90
Peón	204,80	240,55	Cuarto quinquenio:		
Pinche mayor de dieciocho años	195,55	229,45	Capataz	346,60	410,70
Primer quinquenio:			Oficial de primera	323,50	383,00
Capataz	295,70	349,50	Oficial de segunda	293,30	346,70
Oficial de primera	275,05	324,80	Oficial de tercera	284,45	336,05
Oficial de segunda	250,65	295,50	Especialista	279,25	326,90
Oficial de tercera	243,75	287,30	Peón ayudante	267,60	315,85
Especialista	239,50	282,20	Peón	250,04	294,80
Peón ayudante	229,85	270,50	Pinche mayor de dieciocho años	246,45	290,50
Peón	216,10	254,05			
Pinche mayor de dieciocho años	212,50	249,80			

Tabla resumen de beneficios

Categoría profesional	Sin antigüedad	Primer trienio	Segundo trienio	Primer quinquenio	Segundo quinquenio	Tercer quinquenio	Cuarto quinquenio
Técnicos:							
Director	37.833	38.828	39.822	41.821	43.799	45.762	47.775
Subdirector	32.975	33.831	34.688	36.399	38.111	39.822	41.534
Técnico Jefe	27.893	28.682	29.473	31.053	32.633	34.213	35.797
Técnico	24.754	25.503	26.251	27.654	29.247	30.745	32.242
Perito	22.134	22.824	23.514	24.895	26.275	27.654	29.034
Auxiliar Técnico	19.521	20.066	20.610	21.699	22.789	23.870	24.967
Técnicos no titulados:							
Contra maestre	18.772	19.341	19.922	21.072	22.222	23.372	24.522
Encargado	18.101	18.648	19.202	20.304	21.405	22.507	23.570
Capataz	17.521	18.037	18.551	19.581	20.610	21.641	22.671
Auxiliar	15.530	15.985	16.349	17.348	18.259	19.168	20.077
Técnicos de organización:							
Jefe de sección de primera ...	21.536	22.129	22.723	23.910	25.098	26.285	27.473
Jefe de sección de segunda ...	18.998	19.574	20.160	21.304	22.457	23.610	24.763
Técnico de primera	17.648	18.168	18.695	19.725	20.764	21.803	22.840
Técnico de segunda	16.158	16.644	17.130	18.102	19.074	20.046	21.017
Auxiliar	15.334	15.760	16.120	17.038	17.889	18.747	19.593
Administrativos:							
Jefe de primera	24.524	25.201	25.879	27.234	28.588	29.943	31.297
Jefe de segunda	21.315	21.909	22.505	23.695	24.884	25.901	27.265
Oficial de primera	19.809	20.387	20.926	22.042	23.159	24.276	25.392
Oficial de segunda	18.102	18.602	19.102	20.102	21.102	22.102	23.102
Oficial de tercera	16.580	17.055	17.529	18.479	19.428	20.377	21.327
Auxiliar de primera	15.112	15.545	15.979	16.842	17.706	18.572	19.436
Auxiliar de segunda	14.230	14.663	15.097	15.960	16.824	17.690	18.554
Aspirante	10.400	10.803	11.206	12.010	12.816	13.621	14.428
Técnicos de oficina:							
Delineante Proyectista	22.628	23.079	23.720	24.899	26.283	27.660	28.846
Delineante	20.044	20.613	21.184	22.324	23.464	24.603	25.743
Calcedor	19.750	20.497	20.776	21.812	22.827	23.852	24.878
Auxiliar	15.181	15.601	16.021	16.880	17.700	18.539	19.379
Mano de obra:							
Oficial de primera	16.352	16.844	17.321	18.303	19.270	20.237	21.220
Oficial de segunda	15.133	15.564	15.993	16.867	17.727	18.588	19.484
Oficial de tercera	14.709	15.124	15.538	16.366	17.195	18.027	18.855
Especialista	14.443	14.851	15.241	16.054	16.854	17.668	18.466
Peón	13.132	13.422	13.824	14.514	15.205	15.893	16.588
Pinche	12.422	—	—	—	—	—	—

Tabla de pluses especiales

Plus día y hora

Categoría	Día	Hora
Capataz	89,25	9,45
Oficial de primera	64,85	8,85
Oficial de segunda	58,95	8,04
Oficial de tercera	55,70	7,60
Especialista	53,88	7,35
Peón ayudante	52,50	7,16
Peón	47,85	6,53

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27159

REAL DECRETO 2527/1978, de 25 de agosto, por el que se otorgan los beneficios de expropiación forzosa y urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso, para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 380 KV. de tensión, «Herrera de Pisuerga (Palencia)-Güeñes (Vizcaya)», tramo «Canduela-Güeñes», cuyo recorrido afecta a la provincia de Vizcaya, por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.».

La Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, «dúplex», a trescientos ochenta KV. de tensión, denominada «Herrera de Pisuerga (Palencia)-Güeñes (Vizcaya)», en su tramo Canduela-Güeñes, cuyo recorrido afecta solamente a la provincia de Vizcaya.

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía de fecha veinticuatro de julio de mil novecientos setenta y cuatro, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha treinta de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser la única línea de interconexión entre las subestaciones de Herrera de Pisuerga (Palencia) y Güeñes (Vizcaya), que asegurará la continuidad y normalización de los suministros eléctricos en las Provincias Vascongadas, ya que en caso de avería, sin tener esta línea en funcionamiento, se produciría un gran colapso en el suministro de energía a las citadas provincias, motivo por el que su construcción ha merecido ser incluida dentro de la acción concertada del sector eléctrico.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis de veinte de octubre, se presentaron dentro del período hábil reglamentario, en que fue sometido al trámite de información pública, tres escritos de alegaciones por propietarios, de fincas afectadas por su instalación. En ellos se solicita subsanación de errores, que han sido atendidos; uno de ellos solicita anulación de este expediente hasta que se resuelva un recurso de alzada existente contra una resolución de otra fase del expediente y variaciones de trazado, por ser su finca terrenos incluidos en planes de urbanización, pero el Organismo de instancia informa, previo minucioso reconocimiento sobre el terreno, que en ninguna de las tres fincas reclamantes se dan las circunstancias prohibitivas o limitativas que se señalan en los artículos veinticinco y veintiséis del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre. En relación con la anulación del expediente no es atendible, ya que el artículo cincuenta y dos de la vigente Ley de Expropiación de dieciséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y cuatro concreta que esta fase actual del expediente puede hacerse en cualquier momento, y, con respecto a la natura-

leza de los terrenos, el Ayuntamiento de Valmaseda (Vizcaya), al que pertenecen, certifica que es zona de ensanche de la comarca de las Encartaciones, de la que forma parte dicho Ayuntamiento.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de agosto de mil novecientos setenta y ocho,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se declara urgente la ocupación del terreno y bienes gravados con la servidumbre de paso impuesta, en el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley citada, para establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, «dúplex», a trescientos ochenta KV. de tensión, entre las subestaciones transformadoras de Herrera de Pisuerga (Palencia) y la de Güeñes (Vizcaya), en su tramo Canduela-Güeñes, cuyo recorrido afecta solamente a la provincia de Vizcaya, instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.».

Los aludidos terrenos y bienes a los que afecta esta disposición están situados en los términos municipales de Valmaseda, Zalla y Güeñes, son todos los que figuran en la relación presentada por la Empresa interesada que consta en el expediente y aparecen relacionadas en el anuncio que para información pública se insertó en el «Boletín Oficial» del Señorío de Vizcaya número doscientos cincuenta y uno, de fecha tres de noviembre de mil novecientos setenta y siete, sin perjuicio de los acuerdos posteriores convenidos entre la Empresa beneficiaria y los propietarios afectados.

Dado en Palma de Mallorca a veinticinco de agosto de mil novecientos setenta y ocho.

JUAN CARLOS

El Ministro de Industria y Energía,
AGUSTIN RODRIGUEZ SAHAGUN

27160

ORDEN de 13 de octubre de 1978 sobre concesión administrativa a «Finangás, S. A.», para el servicio público de suministro de gas propano a 244 viviendas del conjunto urbano denominado «Tabla Pintora», situado en Alcalá de Henares (Madrid), mediante dos instalaciones distribuidoras de G. L. P.».

Ilmo. Sr.: La Entidad «Finangás, S. A.», a través de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Madrid, ha solicitado concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano en el conjunto urbano denominado «Tabla Pintora» situado en el término municipal de Alcalá de Henares (Madrid), mediante dos instalaciones distribuidoras de G. L. P., a cuyo efecto ha presentado el correspondiente proyecto.

Mediante la citada instalación se suministrará gas propano a 244 viviendas del citado conjunto urbano, distribuidas en seis bloques.

Las características de las instalaciones serán básicamente las siguientes:

En uno de los centros de almacenamiento se dispondrá de tres depósitos enterrados, de 13 870 litros de capacidad cada uno, para suministrar a tres bloques con un total de 130 viviendas. En el otro centro de almacenamiento se dispondrá de dos depósitos enterrados, de 19 048 litros de capacidad cada uno, para suministrar a tres bloques con un total de 114 viviendas. La red de distribución será de acceso estirado, con diámetros de una, una y cuarto y dos pulgadas, y con una longitud aproximada de 283 metros para cada uno de los centros de almacenamiento. El presupuesto de las instalaciones asciende a 3.907.158 pesetas.

Las instalaciones deben preverse para responder a los avances tecnológicos en el campo del gas y lograr abastecimientos más flexibles y seguros, a este fin, los sistemas de distribución de gas deberán ser objeto de una progresiva modernización y perfeccionamiento, adaptándose a las directrices que marque el Ministerio de Industria y Energía.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente ins- truido al efecto, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha resuelto:

Otorgar a «Finangás, S. A.», concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano en el conjunto urbano «Tabla Pintora», situado en el término municipal de Alcalá de Henares (Madrid). El suministro de gas objeto de esta concesión se refiere al área determinada en la solicitud y el proyecto presentados y a la mayor capacidad que resulte de la instalación definida en el proyecto. Dicha área de concesión viene definida por el polígono formado por el paseo de circunvalación, las calles Río Guadarrama, Río Salado y el límite de parcela señalando en el plano «Perímetro zona de concesión» presentado con escrito de fecha 12 de mayo de 1978, en el término municipal de Alcalá de Henares (Madrid).