

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

RESOLUCION de la Comisaria de Aguas del Pirineo Oriental por la que se señala fecha para el levantamiento del acta previa a la ocupación, por el procedimiento de urgencia, de los bienes afectados por las obras de desvío del río Noya y de la riera de Rubí, para mejorar las aguas destinadas al abastecimiento de Barcelona.

En el «Boletín Oficial del Estado» número 275, de 17 de noviembre de 1969, se publicó la Resolución del Ministerio de Obras Públicas de 31 de octubre de 1969 por la que, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Ministros de 24 del mismo mes y año, se declara la urgente ocupación de los bienes de «S. A. Hija de J. Ferrer y Mora», afectados por las obras de desvío del río Noya y de la riera de Rubí, en términos municipales de Molins de Rey y Papiol (Barcelona), para mejorar las aguas destinadas al abastecimiento de Barcelona.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, se notifica a dicha Sociedad y a los posibles interesados afectados, que el levantamiento del acta previa a la ocupación tendrá lugar el día 8 de enero de 1970, a las diez (10) de la mañana, en la propia fábrica de la Sociedad propietaria de los bienes que se trata de expropiar, sin perjuicio de trasladarse al terreno, caso de que se considere necesario.

A dicho acto, al que deberán acudir inexcusablemente el representante de la Administración, los Alcaldes de Molins de Rey y Papiol, o Concejales en quienes deleguen, y el beneficiario de la expropiación, podrán asistir los propietarios o interesados afectados y ejercitar los derechos que al efecto determina el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Barcelona, 17 de diciembre de 1969.—El Comisario Jefe de Aguas, J. M. Llansó.—11.620-C.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Empresa «Fertilizantes Iberia, S. A.» (FERTIBERIA) y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Fertilizantes Iberia, Sociedad Anónima» (FERTIBERIA) y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió, con fecha 2 de julio de 1969, a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fertilizantes Iberia, S. A.» (FERTIBERIA), suscrito por las partes en 20 de junio último, que fué redactado, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañándose al mismo el informe que preceptúa el artículo tercero del Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, e informe favorable del señor Secretario general de la Organización Sindical;

Resultando que, solicitudes informes de la Dirección General de la Seguridad Social y de la Secretaría General Técnica de este Departamento, la primera lo emite haciendo constar que en el artículo 18 del texto del Convenio figura un seguro colectivo de vida con prestaciones para caso de muerte natural y por accidente, que supone una mejora directa de prestaciones que se opone al principio general sentado en el artículo 182 de la Ley de Seguridad Social. La Secretaría General Técnica informa que deben modificarse los artículos 3, 11 y 15 en el sentido que indica.

Resultando que, con fecha 11 de agosto pasado, fué devuelto dicho Convenio a la Organización Sindical, a fin de que la Comisión Deliberadora pudiera reconsiderar el texto, en vista del contenido de los informes emitidos por la Dirección General de la Seguridad Social y la Secretaría General Técnica;

Resultando que, con fecha 2 del mes de diciembre en curso, el Secretario general de la Organización Sindical vuelve a remitir a esta Dirección General el citado Convenio Colectivo Sindical, acompañando el acta suscrita por la Comisión Deliberadora en 19 de noviembre último, acordando las oportunas rectificaciones en el texto del Convenio originario, con lo cual quedan subsanados los motivos de objeción opuestos por la Dirección General de la Seguridad Social y Secretaría General Técnica;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para aplicación de dicha Ley;

Considerando que, hechas las rectificaciones precisas del texto originario por la Comisión Deliberadora, se cumplen en la redacción y tramitación del Convenio suscrito en 20 de junio y 19 de noviembre últimos, los preceptos legales y reglamentarios, figurando en su texto que su puesta en práctica no implica alza de precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de los salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fertilizantes Iberia, S. A.» y su personal, suscrito en 20 de junio y 19 de noviembre de 1969.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S.

Madrid, 9 de diciembre de 1969.—El Director general. Vicente Toro Ortí.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE «FERTILIZANTES IBERIA, S. A.» Y LA REPRESENTACION SOCIAL DE SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Declaración preliminar.*—El presente Convenio Colectivo de la Empresa tiene por objeto recoger y ampliar todos los esfuerzos que viene desarrollando la Compañía para procurar alcanzar, en la medida de sus posibilidades, un mayor nivel económico y social de las personas que la integran.

Independientemente de los puntos que se recogerán en este Convenio, se seguirán estudiando y promoviendo todas las propuestas razonadas que hagan los Jurados de Empresa, dentro de las posibilidades económicas de la Compañía.

Por tanto, este Convenio, como sus futuras revisiones, queremos que sea el esfuerzo de todos, para que en el marco de la mayor comprensión se pueda ir avanzando en lograr paulatinamente una adecuada política social.

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Fertilizantes Iberia, S. A.» (FERTIBERIA).

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Afecta a la totalidad del personal fijo que actualmente preste sus servicios en la Empresa o que en un futuro pueda ingresar con igual carácter en la misma, siempre que sus actividades se hallen encuadradas en la vigente Reglamentación de Trabajo de las Industrias Químicas, con las excepciones que a continuación se determinan:

- Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo y del ámbito de aplicación de la vigente Reglamentación de Industrias Químicas.
- El personal técnico a quien se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figure en la plantilla de la Empresa.
- Los Delegados de la Compañía, Jefes de Unidad y Funciones de Estudio.

SECCIÓN 2.ª DURACIÓN Y VIGENCIA

Art. 4.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1969.

Art. 5.º *Duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, a partir de la fecha de su entrada en vigor, pudiendo ser prorrogado tacitamente de año en año, en tanto en cuanto no sea denunciado previamente por cualquiera de las partes.

Art. 6.º *Rescisión y revisión.*—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá formularse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo efectuarse ante la Dirección General de Trabajo y por mediación del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, contándose el plazo desde la fecha de entrada en el Registro General de este último Organismo. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que exceda del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación.

SECCIÓN 3.ª RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

Art. 7.º *Absorción*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con todas cuantas rigieren a la entrada en vigor del mismo.

Podrán observarse igualmente, hasta donde alcance, los aumentos de cualquier orden o bajo cualquier denominación se acuerden en el futuro por precepto legal.

Art. 8.º *Garantía personal*.—Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

No obstante lo anterior, nadie podrá acogerse parcialmente a los preceptos del Convenio.

Art. 9.º *Garantías a los cargos sindicales de carácter representativo*.—La Empresa se obliga, con respecto a aquellos de sus trabajadores que ostenten cargos sindicales o públicos de carácter representativo, a concederles todo género de facilidades para el desempeño de los mismos.

En los supuestos de ausencia del Centro de trabajo respectivo, los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a justificar las causas de su falta de asistencia.

Los trabajadores comprendidos en el párrafo primero de este punto percibirán en todo caso los devengos que les correspondan como si estuvieran presentes en sus puestos de trabajo y sin que por tal razón se les pueda detraer de aquéllos cantidad alguna.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 10. *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones retribuidas del personal será el siguiente:

- Personal Obrero o Subalterno: En cualquier caso, veinte días naturales.
- Personal Técnico no titulado y empleado: Veinte o veinticinco días, según lleve menos o más de cinco años al servicio de la Empresa.
- Personal Titulado: Treinta días, cualquiera que sean sus años de servicio.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables tendrá derecho a la parte proporcional de la misma, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. Por otra parte, la Empresa procurará atender las peticiones del personal con derecho a vacaciones, para disfrutarlas en dos periodos, debiendo ser uno de ellos de siete días como mínimo.

Todo el personal, sea cual fuere el periodo de vacaciones que tenga concedido, vendrá obligado a interrumpirlas, sin perjuicio de más tarde reanudarlas, si la Dirección de la Empresa considera precisa su presencia por producirse en otro caso un perjuicio grave.

Por el concepto de vacaciones no se tendrá derecho a compensación económica alguna, por lo cual todo el personal, al finalizar el año, que a estos efectos se considerará 31 de diciembre, deberá haber disfrutado sus vacaciones reglamentarias.

Art. 11. *Fiestas recuperables*.—Las consideradas recuperables en el actual calendario laboral se celebrarán sin recuperación, con excepción del personal que trabaja en régimen de turno, que las disfrutará cuando su trabajo lo permita. A ser posible, todo el personal descansará los días festivos, y en el caso de imposibilidad se le compensará económicamente, según las disposiciones legales, o bien, su compensación consistirá en el descanso de un día laborable en fecha posterior a la festividad que trabajó.

Art. 12. *Servicio militar*.—El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia sin sueldo por el periodo que dure aquél, así como interrumpirla si obtuviese del Ejército un permiso temporal superior a un mes.

Art. 13. *Permisos especiales*.—La Empresa concederá a su personal permiso retribuido, por las siguientes causas:

Matrimonio: Todo el personal tendrá derecho, al contraer matrimonio, al disfrute de una licencia retribuida de diez días naturales.

Natalejos, enfermedades graves y muertes: Sobre estos conceptos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con la suficiente flexibilidad para considerar las circunstancias que concurran en cada caso que pueda presentarse.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

Art. 14. *Política salarial*:

Valoración del puesto de trabajo: Se está procediendo a la valoración de puestos de trabajo en fábricas, función que ya está muy adelantada. Con ello se pretenden los siguientes objetivos:

— Establecer el valor relativo de cada puesto de trabajo, dentro de una escala en la que el valor de cada puesto guarda una correcta relación con los demás, en función de una serie de factores generales, objetivos e independientes entre sí.

— Hacer una corrección de los errores en que se hubiera incurrido entre la remuneración actual por niveles y la nueva ordenación de puestos jerarquizados por puntos.

Esta corrección de errores redundará en una repercusión salarial sólo para las personas que ocupan puestos que aparecen valorados por encima de la remuneración actual. Por tanto, no se trata de una subida de salarios general, ni tampoco de que las subidas sean en el mismo porcentaje.

El método empleado para la valoración de puestos de trabajo es el sistema C.R.E.A. concebido por el Doctor Milox, reconocido en su valía y adecuación al caso por los Tribunales laborales españoles y por su aplicación en numerosas e importantes Empresas en España.

Con este método se miden todos los factores que inciden en las actividades de cualquier puesto de trabajo. Cada factor tiene una jerarquización en grados y cada grado tiene una valoración en puntos, dentro del baremo obtenido estadísticamente por el autor del manual.

Cada puesto de trabajo, después de la aplicación de las técnicas de valoración, tiene un valor en puntos, otorgándosele a cada punto un valor de 1.000 pesetas anuales.

La retribución por cada puesto de trabajo, según la valoración obtenida, estará compuesta por los siguientes epígrafes:

— Sueldo base: El correspondiente a tipo de cotización de la Seguridad Social, según las categorías profesionales.

— Premio de asistencia: Para las personas que actualmente lo están percibiendo.

— Diferencia por puesto: Es el complemento económico del valor total del puesto de trabajo, teniendo en cuenta los epígrafes anteriores. Incluye las tareas realizadas durante toda la jornada en que se han ponderado todos los factores que inciden en la elaboración del trabajo, tanto personal como ambiental (inconvenientes sensoriales, toxicidad, peligrosidad, etc.).

Calificación por el mérito: A cada puesto de trabajo se le atribuirá un valor en puntos, comprendido entre un límite máximo y mínimo; la distancia entre ambos límites es de 30 por 100.

Más adelante se establecerá un sistema de calificación por el mérito personal, por el que una vez ponderados todos los factores que influyen en la madurez de empleo que tiene una persona se le puede ir asignando periódicamente una ponderación parcial por la que vaya recorriendo la distancia del 30 por 100 entre los límites mínimo y máximo del valor del puesto, en relación directa a dicha madurez en el empleo.

Cuando estén ultimados los estudios que se están realizando sobre valoración de puestos de trabajo y calificación por el mérito de las personas, la estructura salarial se basará en ambas técnicas.

Teniendo en cuenta el tiempo necesario para terminar, corregir y madurar el nuevo sistema, la Dirección se compromete a hacer pública la nueva estructura salarial en la próxima revisión del presente Convenio, o antes, si lo considera oportuno.

Art. 15. *Horas extraordinarias*.—Cuando, de acuerdo con las disposiciones legales, algún empleado trabajase horas extraordinarias, le serán abonadas de la forma siguiente:

— Recargo sobre el precio-hora tipo:

Personas masculino: Las dos primeras horas, no realizadas de noche o en día festivo, 25 por 100. Las restantes y las trabajadas de noche o en día festivo, 40 por 100.

Personal femenino: Con independencia del momento o día en que se han trabajado, 50 por 100.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se hará de la forma siguiente:

En el concepto «salarios reales», a efectos de bases de cómputo para horas extraordinarias, deben incluirse todas las percepciones anuales fijas, incluso las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, divididas por el número de horas o días trabajados en el año.

A la cantidad resultante se le aplicará el incremento que corresponda según los casos.

Sólo se abonarán las horas extraordinarias que coincidan con las fichas del reloj-control, debidamente autorizadas por el Jefe inmediato.

Será responsabilidad de cada persona atender su trabajo de tal manera que se realice el menor número de horas extraordinarias en atención al excesivo coste que representa para la Empresa.

CAPITULO IV

Mejoras de carácter social

Art. 16. *Complemento en caso de enfermedad*.—Previo informe del Jefe inmediato, con el asesoramiento del Médico y Jurado de Empresa, la Dirección podrá conceder, en el caso de enfermedad del empleado, hasta el 90 por 100 de su retribución, según las circunstancias concurrentes.

Art. 17. *Complemento en caso de accidente de trabajo*.—Al igual que en el artículo anterior, previo informe del Jefe inme-

diato, con el asesoramiento del Médico y Jurado de Empresa y del Jefe de Seguridad, la Dirección podrá conceder, en el caso de accidente de trabajo, hasta el 100 por 100 de su retribución.

Para considerar que se han producido los casos de enfermedad o accidente será trámite indispensable la presentación del correspondiente parte de baja debidamente diligenciado.

Art. 18. *Defunción*.—Independientemente de la liquidación que corresponda reglamentariamente por subvención de la Mutualidad Laboral, la Empresa concederá en caso de fallecimiento del productor, una cantidad de 12.000 pesetas, y 1.000 pesetas por cada beneficiario a cargo del empleado.

Art. 19. *Ayuda familiar*.—A los empleados actualmente solteros que hayan ingresado en la Compañía con fecha anterior al 1 de enero de 1967, y teniendo en cuenta que han contribuido a la formación del valor promedio punto de FERTIBERIA, en el caso de que contrajesen matrimonio, la Empresa les concederá un complemento de ayuda familiar por un importe de 935 pesetas mensuales, cifra resultante de la diferencia entre 1.235 pesetas (247×5) y 300 pesetas, valor del plus nacional.

En el supuesto de que el importe de la ayuda familiar de la Seguridad Social experimentase modificación, dicho complemento será revisado de manera que sea la diferencia entre las 1.235 pesetas (247×5) y el importe que conceda la Seguridad Social en concepto de matrimonio.

Art. 20. *Nupcialidad*.—Con independencia de la prestación de la Mutualidad Laboral, todo empleado de la Compañía que contrajese matrimonio recibirá un regalo de 2.500 pesetas.

Art. 21. *Servicio médico*.—El personal de la Empresa será reconocido cuando menos una vez al año, aparte de los casos que se determinen en el Reglamento de los Servicios Médicos de la Empresa. Independientemente de dicho reconocimiento, se cuidará extremadamente que el Servicio Médico vele por la conservación y mejora de la salud y por el bienestar de todos los empleados que integran la Empresa.

Art. 22. *Economato*.—Dentro de un programa de realizaciones sociales de nuestra Empresa y en el caso concreto, persiguiendo la finalidad de mantener en la medida de lo posible el poder adquisitivo de los salarios, FERTIBERIA considerará todas las propuestas razonadas para constituir o asociarse a un Economato Laboral que persiga dichos objetivos, fijando en su caso una subvención anual por productor.

Art. 23. *Día de la seguridad*.—En fecha que se fijará oportunamente en cada una de las fábricas, se celebrará el «Día de la seguridad», que, a resultados de un estudio más detallado que realizarán conjuntamente el Jefe de Seguridad, Jurado de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene, consistirá en lo siguiente:

- Se programará una serie de ejercicios prácticos a realizar por el personal de Seguridad de cada Planta.
- Se realizarán concursos de murales y «slogans» que hagan referencia a la seguridad.
- Serán establecidos unos premios en metálico de 50.000 pesetas por fábrica.

Este incentivo se otorgará en la forma que establezca el Reglamento de Seguridad.

Todo el personal de FERTIBERIA tiene absoluta responsabilidad sobre la seguridad de su persona y de los equipos de manejo. Tendrá la obligación, por tanto, de seguir todas las normas de seguridad vigentes y las que se establezcan al efecto.

CAPITULO V

Disposiciones finales

Art. 24. *Comisión Mixta*.—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea la Comisión Mixta del presente Convenio.

Esta Comisión se compondrá de Presidente, Secretario y ocho Vocales, cuatro de ellos representantes de la Sección Económica y cuatro de la Sección Social, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio de entre sus miembros respectivos, nombrándose al mismo tiempo igual número de suplentes por cada representante. El Presidente y Secretario serán nombrados por el Jefe del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a esta Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Mixta emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral o Contencioso-Administrativa.

Art. 25. *Salarios-hora profesionales*.—La obligatoriedad que se establece en el párrafo segundo de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 25 de junio de 1961, de que en todo Convenio Colectivo deban figurar los salarios-hora profesionales, salvo dificultades de tipo técnico, que se harán constar para justificar tal omisión, no pueden cumplirse en este Convenio por darse, en efecto, circunstancias de este tipo que lo impiden, por lo cual se deja expresa constancia al efecto.

Art. 26. *Clausula especial de no repercusión en precios*.—Por unanimidad, ambas representaciones manifiestan que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio no repercutirán en el precio de los productos de la Empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Por las razones expuestas en el artículo 14, en relación con las demás del texto que hacen referencia a la política salarial, no se acompaña tabla de salarios, aun cuando la misma resultará prácticamente de la fiabilidad del método de valoración de puestos de trabajo empleado.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 28 de noviembre de 1969 por la que se da cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 1.200, promovido por don Carlos Martínez Campo contra resolución de este Ministerio de 2 de marzo de 1965.

Ilmo Sr. En el recurso contencioso-administrativo número 1.200, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don Carlos Martínez Campo contra resolución de este Ministerio de 2 de marzo de 1965, se ha dictado con fecha 25 de junio de 1969 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por don Carlos Martínez Campo contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial denegando, el once de mayo de mil novecientos sesenta y seis, la inscripción de la solicitud de marca número cuatrocientos seis mil cuatrocientos ochenta y siete, para distinguir, bajo la denominación «Vivo», productos de la clase sexta del Nomenclator, debemos confirmar y confirmamos la validez en derecho de tal resolución y absolvemos a la Administración de la demanda; sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 28 de noviembre de 1969.

LOPEZ DE LETONA

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Delegación de Industria de Badajoz por la que se autoriza la instalación eléctrica que se menciona.

Visto el expediente incoado en esta Delegación de Industria a instancias de don Manuel Porta Jordá, con domicilio en Badajoz, en solicitud de autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación cuyas características técnicas se detallan, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617-1966, de 20 de octubre, y en el capítulo III del Decreto 2619-1966, de igual fecha.

Esta Delegación de Industria, en uso de las facultades que le confieren ambas disposiciones en resuelto:

1.º Autorizar a don Manuel Porta Jordá el establecimiento de un centro de transformación de 28.000/6.000 V. de 500 KVA que deriva del poste número 106 de la línea subestación Badajoz-Valverde de Leganés, propiedad de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

Ramal a 6.000 V. de 7.760 metros de longitud, sobre postes de normión armado de 11 metros de altura, con conductores de aluminio-acero de 3 por 48,24 milímetros cuadrados, que arranca del centro anterior y termina en el centro de transformación que se indica a continuación:

Centro de transformación 6.000/380-220 de 30 KVA.
Ramal a 6.000 V. de 2.800 metros de longitud, sobre postes de hormigón armado de nueve metros de altura, con conductores de Al-Ac. de 3 por 17,84 milímetros cuadrados, que arranca del centro anterior y termina en el centro que se indica a continuación: