

## ANEXO NUMERO 2

Categorías	Alojamiento	Viaje	Manutención
			(abono máximo) Pesetas
Directores Agencia. Técnicos Jefes. Técnicos.	Cuatro estrellas	Avión, clase turista, 1.ª clase ferrocarril, cama en cabina especial o doble.	Comida: 920. Cena: 590. Desayuno: 100.
Peritos, Jefes 1.ª y 2.ª, Ayudantes Técnicos, Delineantes Proyectistas.	Tres estrellas	Avión, clase turista, 1.ª clase ferrocarril, cama en cabina especial o doble.	Comida: 805. Cena: 590. Desayuno: 100.
Resto de personal.	Dos estrellas	Primera clase ferrocarril, litera; avión, clase turista (previa autorización expresa de la Dirección del Departamento o Agencia).	Comida: 690. Cena: 590. Desayuno: 100.

4.1. En el caso de que no existan en la plaza donde deba pernoctar un trabajador, hoteles de la categoría que le corresponde, podrá pernoctar en los de categoría inmediata superior. Asimismo cuando viajen en equipo personas de grupos diferentes, podrán alojarse en el mismo hotel correspondiente al trabajador de superior categoría.

4.2. Los Directores de Departamento, y en Agencias los Directores de las mismas, fijarán en cada caso el medio de transporte a utilizar, que como excepción podrá ser automóvil propio.

4.3. Se abonará el importe de taxis en estaciones y otros medios de transporte necesarios. Se ruega la utilización del autobús en los trayectos terminal aeropuerto y viceversa.

4.4. Los Ejecutivos de Ventas y Jefes de Depósito con contrato, aplicarán el coeficiente 0,90 a sus gastos de manutención.

4.5. Se considerarán estancias de larga duración las superiores a un mes, y serán estudiadas en cada caso.

4.6. La Empresa concertará acuerdos con hoteles donde pueda alojarse el trabajador, que no serán de categoría inferior a la señalada en el cuadro.

4.7. El cuadro de dietas se revisará conforme a la disposición transitoria 2.ª, sin efecto retroactivo.

## ANEXO NUMERO 3

## BECAS

La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, o personas en quien delegue, confeccionará un Reglamento para la adjudicación de becas que serán repartidas bajo su control, disponiendo a los efectos de 1.000.000 de pesetas en el año 1980.

## ANEXO NUMERO 4

## PREMIO DE NUPCIALIDAD

El personal masculino percibirá por una sola vez la cantidad de 10.500 pesetas en el caso de hallarse en activo y tener la antigüedad de dos años, de no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a 3.500 pesetas. El personal femenino percibirá como mínimo la misma cantidad que el masculino, sin perjuicio de que, si reglamentariamente le corresponde una cantidad superior, percibirá asimismo la diferencia.

## ANEXO NUMERO 5

## SUBSIDIO DE NATALIDAD

Se establece un subsidio de 8.000 pesetas con motivo del nacimiento de cada hijo, pudiéndose percibir por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a diferentes Empresas.

7449

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA) y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 8 del corriente mes de marzo, tuvo entrada en esta Dirección General el texto del mencionado Convenio suscrito por las partes con fecha 29 de febrero del corriente año, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora, al objeto de que proceda a la homologación del mismo;

Resultando que durante la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

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

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo interprovincial, para la Empresa «Ibérica de Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (IBELSA), suscrito el día 29 de febrero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

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

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

Madrid, 20 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## II CONVENIO COLECTIVO DE «IBERICA DE ELECTRODOMESTICOS, S. A.» (IBELSA), Y SUS CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA

## CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de Trabajo Comerciales y de Asistencia Técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2. *Ambito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA, de los Centros de Trabajo antes citados (en artículo 1), con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo, a virtud de lo establecido por la disposición 1.ª de la Ley de Relaciones Laborales y responsables de cada centro Comercial.

Art. 3. *Ambito temporal.*—Este Convenio tendrá una duración de un año, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4. *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5. *Compensación.*—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6. *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7. *Comité de vigilancia del Convenio.*—Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio se crea un Comité de Vigilancia integrado por seis miembros,

tres entre los miembros de la Comisión Intercentros que se menciona en el artículo 8 y tres designados por la Dirección de la Empresa.

El Comité de Vigilancia se reunirá siempre que se suscite, en cualquiera de los Centros de Trabajo a que afecta el presente Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen sin que pueda hallarse solución en el propio Centro.

Para reunirse el Comité, será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a una semana, e indicando los temas a tratar en la reunión.

Art. 8. *Comisión Intercentros*.—Dadas las características geográficas que presiden el ámbito territorial del presente Convenio, se evidencia la necesidad de crear una Comisión Intercentros formada únicamente por representantes de personal.

Esta Comisión, que quedará constituida en el acto de la firma de este Convenio, estará formada por ocho miembros.

Las funciones de esta Comisión serán aquellas propias de los delegados de personal.

A tal efecto podrán reunirse en ocho ocasiones en el transcurso de la vigencia del presente Convenio, con duración máxima de dos días por reunión (incluidos los desplazamientos) informando a la Dirección de la Empresa, con una antelación de una semana, del lugar de reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las ocho reuniones mencionadas ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros de la Comisión en el ejercicio de cuanto se define en este artículo, serán por cuenta de la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente.

## CAPITULO II

Art. 9. *Organización práctica del trabajo*.—De acuerdo con el contenido del artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo para el comercio, la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de un modo exclusivo a la Dirección de la Empresa.

Art. 10. *Sistemas de primas o incentivos*.—Con el fin de que a comienzo de cada año, tengan totalmente definidos y establecidos sus sistemas de incentivos los A. Técnicos y A. Comerciales, se establece el siguiente proceso.

Antes del 30 de noviembre de cada año, la Dirección de la Empresa presentará a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, o en su defecto, a la Comisión Intercentros, las rectificaciones o cambios que desee introducir en los actuales sistemas de incentivos para Asistentes Comerciales y Asistentes Técnicos, para que sean implantados el 1 de enero de cada año.

La Comisión Negociadora o la Comisión Intercentros informará antes del 24 de diciembre a la Dirección de la Empresa, por escrito, sobre los puntos que estimen que deben ser reconsiderados en relación a la información recibida de la Dirección.

Cualquier propuesta que la Comisión Negociadora o Comisión Intercentros desee presentar en relación a los sistemas de incentivos en vigor, deberá ser presentada a la Dirección, por escrito, antes del día 15 de noviembre.

Como anexo número 1 al presente Convenio se incluyen los sistemas de incentivos de Asistentes Comerciales y Asistentes Técnicos.

Art. 11. *Jornada laboral*.—El número de horas de trabajo al año, para todo el personal a que afecte el presente Convenio será de mil novecientas treinta y cinco.

El cómputo de horas para el año presente se hará restando de las mil novecientas treinta y cinco las efectivas trabajadas hasta la firma del Convenio y el resto hasta las mil novecientas treinta y cinco se distribuirán entre lo que queda de año.

En cada uno de los Centros de Trabajo, conjuntamente los Comités o Representantes del Personal con el Representante de la Dirección de la Empresa de cada Centro, confeccionarán en los meses de diciembre, el calendario laboral que regirá durante todo el año siguiente.

Asimismo, en los meses de enero y febrero se propondrá a cada Centro los turnos de vacaciones.

Art. 12. *Vacaciones*.—La duración de las vacaciones será de veintitrés días laborables.

Preferentemente se tenderá a que el disfrute de las mismas se produzca en la época estival (15 de junio/15 de septiembre).

Cuando por necesidades de la organización de la Empresa no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán derecho a disfrutar al menos quince días laborables en esas fechas y el resto en las fechas en que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de permiso retribuido. La Empresa concederá dos días de permiso retribuido a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente, fuera de la época estival.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente. Las mejoras de este artículo afectarán también al personal que ya hubiera disfrutado las vacaciones.

Art. 13. *Traslados*:

1. En los casos de traslados voluntarios y cuando para ocupar una plaza de distinta localidad, lo solicitaran más de una persona, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Demostrar la existencia de graves problemas familiares que aconsejen el traslado.

b) Antigüedad en la Empresa.

2. En los casos de traslado por mutuo acuerdo se estará a lo acordado entre ambas partes.

3. En los casos de traslado por necesidad del servicio se informará al Comité y en caso de desacuerdo se estará a lo que indique la autoridad laboral.

Art. 14. *Desplazamientos*.—Cuando por necesidades del servicio haya que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros quince días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos seis meses.

A partir del decimoquinto día percibirá el incentivo que le corresponde, pudiendo a posteriori reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de que el desplazamiento fuera por acuerdo mutuo se estará a lo acordado entre las partes.

Art. 15. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos del trabajador y de su cónyuge.
- Tres días laborables por alumbramiento de esposa.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.
- Catorce semanas en caso de natalidad para la mujer trabajadora.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrían prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

Art. 16. *Principios generales*.—Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Art. 17. *Promoción y progresión del personal*.

1. *Promoción*.—Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que en el futuro existan y que deban ser cubiertas por personal de categoría profesional inferior a las mismas, deberán proveerse de acuerdo con la Ordenanza Laboral del Comercio vigente (sobre ascensos).

2. *Progresión*.—Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puesto de trabajo: Se estará a la valoración.
- b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto: Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

Art. 18. *Periodo de adaptación*.—En los casos de promoción existirá un período de adaptación, al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media arit-

mética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto, pero el período de adaptación será de tres meses.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 19. *Conceptos que integran las retribuciones.*—Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación del Salario, están formadas por los siguientes conceptos.

- Salario base.
- Complementos.

Art. 20. *Salario base.*—Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (anexo número 2.A.).

Art. 21. *Complementos.*—Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

a) Personales:

— Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en las tablas del Convenio (anexo número 2.A.).

— Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad persónam» tienen concedidas por encima de su categoría o nivel algunos productores.

Estas últimas podrán ser absorbidas en los casos de ascensos o progresión; y no serán absorbidas en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) De vencimiento periódico, superior al mes.—Gratificaciones de 30 de marzo; 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

En estas fechas el personal: Empleado, subalterno y operario, percibirá una mensualidad completa de su salario base, aue figura en las tablas salariales más complementos personales.

CAPITULO V

Dietas, kilometrajes y plus de distancia

Art. 22. *Dietas.*—Se incluyen, como anexo número 3, las dietas que se devengarán desde el día 1 del mes siguiente al de la firma del presente Convenio y que estarán en vigor, sin modificaciones, hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 23. *Kilometraje.*—Como anexo número 4 se incluyen las cantidades que, por este concepto, se devengarán cuando cualquiera de los miembros de IBELSA incluidos en el presente Convenio utilicen, previamente autorizados, su vehículo propio para asuntos de la Empresa.

Art. 24. *Plus de distancia.*—Para los trabajadores de los Centros Comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña y Valencia en plantilla en la fecha de producirse el traslado de estos Centros a su actual ubicación y según relación existente en la Empresa confeccionada en su día, se establece el devengo mensual de la cantidad de 2.500 pesetas.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengue por igual concepto o motivo como norma de uso o costumbre.

En el caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de Trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus, bien entendido que no podrá considerarse como tal el hecho de un cambio de ubicación si no existe cambio de término municipal.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 25. *Fondo social.*—Se mantiene el «Fondo Social» para el personal afectado por el presente Convenio.

La composición de este fondo será la siguiente:

— El 0,22 por 100 que aporte de su sueldo todo el personal afectado por este Convenio.

— Otra cantidad igual a la anterior aportada por la Empresa.

— Una cantidad aportada por la Empresa a fondo perdido que será igual a la aportada en 1979 incrementada en el mismo porcentaje pactado como aumento de la masa salarial.

La Comisión Intercentros confeccionará y presentará a la Dirección de la Empresa, para su aprobación conjunta, en un plazo de un mes posterior a la firma del presente Convenio, un Reglamento y presupuesto por el que se habrá de regir, durante el año 1980 la aplicación del Fondo Social.

Art. 26. *Compensación por matrimonio.*—La Empresa se compromete a abonar a todas las personas casadas (siempre

que el cónyuge no trabaje por cuenta ajena) y viudos con hijos, un suplemento de 624 pesetas mensuales por este concepto y según el reglamento existente en la actualidad.

Art. 27. *Prestación por muerte en accidente de trabajo.*—Se mantiene en el presente Convenio una prestación a fondo perdido, en la cuantía de 60.000 pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo.

Art. 28. *Dote matrimonial.*—Como complemento a lo legislado en la Ordenanza Laboral para el Comercio, se establece que a la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando se le prorrogará su derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento en que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Art. 29. *Trabajadoras solteras.*—Las trabajadoras solteras con hijos disfrutará de los mismos beneficios concedidos por IBELSA, que las casadas o viudas con hijos.

Art. 30. *Adquisición de aparatos marca «Zanussi».*—Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados periódicamente por la Dirección de la Empresa, aplicándose, en todos los casos, un descuento del 20 por 100 sobre el precio fabricante-distribuidor. Los impuestos de lujo y tráfico de empresa serán a cargo del comprador y se encontrarán incluidos en el precio fijado.

Condiciones de pago: Nueve mensualidades para todos los aparatos.

Período de adquisición.—Tres años para todos los aparatos.

Art. 31. *Retirada del carné de conducir.*—Para el personal que, para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuese retirado por la autoridad con motivo de hechos realizados en acto de servicio, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

- a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- b) Se le garantizará durante dos meses, la media de la percepción total de los seis últimos meses, cuando menos, o la que le correspondiera en su nuevo puesto si este fuese superior.
- c) Se trataría de adaptarle a un nuevo puesto con la garantía del punto b), quedando a partir del segundo mes en las condiciones y salario de su nuevo puesto provisional y en el caso de no encontrar puesto adecuado fuera q dentro de su lugar de trabajo con la única garantía del punto a).

ANEXO 1.A

PLAN DE INCENTIVOS PARA VENDEDORES AÑO 1980

1. *Base de cálculo.*—A eficacia 100 por 100 en cada uno de los parámetros que se consideran, el valor resultante del incentivo es de 35.100 pesetas brutas-mes.

2. *Componentes del incentivo y valores correspondientes a eficacia 100 por 100.*—El incentivo total queda compuesto por los cinco componentes que se enumeran. Cada uno de los cuales, a eficacia 100 por 100, alcanza los valores que se indican.

	A cobertura 100 por 100	
	Cantidad	Porcentaje peso
P. A. Prima «venta-mes» ... ..	16.300	46,5
P. A. 1. Prima «venta especial» ... ..	5.100	14,5
P. B. Prima «venta acumulada» ... ..	8.400	23,9
P. C. Prima «cobertura múltiple» ... ..	2.800	8,0
P. D. Prima «recup. impagados» ... ..	2.500	7,1
<b>Total</b> ... ..	<b>35.100</b>	<b>100,0</b>

3. P. A. Prima «venta-mes».—A través de esta prima, se premian los resultados de venta al mes, por cada línea de aparatos.

Proceso de cálculo:

3.1. *Cuota-mes.*—Por cada línea de productos y partiendo de la valoración en puntos que aparece en la Tabla 1, se valora la cuota de esa línea en puntos. El valor resultante es la cuota-mes.

3.2. *Venta-mes.*—De manera similar a la señalada en 3.1., se valora en puntos la venta del mes considerado.

3.3. *Cobertura (Cvm).*—Por cada línea de productos, se calcula la cobertura según la siguiente expresión:

$$Cvm = \frac{\text{Venta-mes (puntos)}}{\text{Cuota-mes (puntos)}} \times 100$$

El valor máximo de Cvm a efectos de cálculo será de 145.

3.4. *Coefficiente de desviación (Kvm).*—La cobertura antes calculada se verá afectada por un «coeficiente de desviación» variable según los valores que se señalan en la siguiente tabla:

Cvm	Kvm
70 - 74,9	0,70
75 - 84,9	0,89
85 - 94,9	0,97
95 - 104,9	1,00
105 - 114,9	1,03
115 - 124,9	1,09
125 - 134,9	1,17
135 - 144,9	1,27
145 (tope)	1,38

Coberturas superiores se valorarán como 145, siendo, por tanto, el coeficiente máximo a aplicar a la prima de venta-mes, en cualquier caso de  $Cvm \times Kvm = 145 \times 1,38 = 200$ .

3.5. Valores de P. A. por línea a cobertura 100 por 100 (Mx).

Línea	Mx — Pesetas brutas
Frigoríficos ... ..	3.800
Congeladores V. ... ..	1.500
Congeladores H. ... ..	2.000
Lavadoras ... ..	5.600
Lavavajillas ... ..	2.200
Cocinas ... ..	1.200
<b>Total ... ..</b>	<b>16.300</b>

3.6. Valor de P. A.—Será el resultante de efectuar el siguiente cálculo. (Línea x).

$$P. A. x = \frac{Cvm \times Kvm}{100} \times Mx$$

La prima P. A. total vendrá dada por el resultado de sumar los valores P. A. correspondiente a todas las líneas.

4. P. A. 1. Prima «Venta especial».—A través de esta prima, se premia de forma complementaria los resultados de venta-mes en las líneas consideradas de especial dificultad. (LS, CGV y CGH).

Proceso de cálculo:

- 4.1. Cuota-mes: Igual al apartado 3.1.
- 4.2. Venta-mes: Igual al apartado 3.2.
- 4.3. Cobertura (Cvm): Igual al apartado 3.3.
- 4.4. Valores de P. A. 1. por línea a cobertura 100 por 100 (M1x):

Línea	M1x — Pesetas brutas
Lavavajillas ... ..	1.250
Congeladores V. ... ..	1.800
Congeladores H. ... ..	2.050
<b>Total ... ..</b>	<b>5.100</b>

4.5. Valor P. A. 1.—Será el resultante de efectuar el siguiente cálculo (Línea x).

$$P. A. 1x = \frac{Cvm}{100} \times M1x$$

(Valor máximo de Cvm a efectos de cálculo = 200.)

5. P. B. Prima «Venta acumulada».—Por medio de esta prima se premian los resultados de venta acumulados al mes considerado desde el comienzo del ejercicio en vigor.

Proceso de cálculo:

5.1. Cuota-Acumulada.—Por cada línea de productos y en base a la valoración en puntos que se señala en la Tabla 1, se valora la Cuota acumulada de la línea considerada, en puntos. El valor resultante es la Cuota acumulada.

5.2. Venta acumulada.—De forma análoga a la indicada en 4.1 se valora en puntos la Venta acumulada.

5.3. Cobertura (Cva).—Para cada línea de productos, el valor de Cva viene dado por la expresión:

$$Cva = \frac{\text{Venta acumulada (puntos)}}{\text{Cuota acumulada (puntos)}} \times 100$$

El valor máximo de Cva a efectos de cálculo será de 147,5.

5.4. Coeficiente de desviación (Kva).—La cobertura antes calculada se verá afectada por un «Coeficiente de Desviación», variable, según los valores que se señalan en la siguiente tabla:

Cva	Kva	Cva	Kva
70 - 72,49	0,73	112,5 - 117,49	1,17
72,5 - 77,49	0,84	117,5 - 122,49	1,24
77,5 - 82,49	0,90	122,5 - 127,49	1,33
82,5 - 87,49	0,94	127,5 - 132,49	1,40
87,5 - 92,49	0,97	132,5 - 137,49	1,49
92,5 - 97,49	0,99	137,5 - 142,49	1,58
97,5 - 102,49	1,00	142,5 - 147,49	1,66
102,5 - 107,49	1,04	147,5 (tope)	1,70
107,5 - 112,49	1,09		

Coberturas superiores se valorarán como 147,5 siendo por tanto el coeficiente máximo a aplicar a la prima de venta acumulada, en cualquier caso de:

$$Cva \times Kva = 147,5 \times 1,70 = 250,75$$

5.5. Valores de P. B. por línea a cobertura 100 por 100 (Ax):

Línea	Ax — Pesetas brutas
Frigoríficos ... ..	1.800
Congeladores V. ... ..	800
Congeladores H. ... ..	1.100
Lavadoras ... ..	2.950
Lavavajillas ... ..	1.100
Cocinas ... ..	550
<b>Total ... ..</b>	<b>8.400</b>

5.6. Valor de P. B.— Se calcula por la siguiente expresión (línea x):

$$P. B. x = \frac{Cva \times Kva}{100} \times Ax$$

La prima P. B. total será la resultante de sumar los valores P. B. correspondientes a todas las líneas.

6. P. C. Prima «Cobertura múltiple».—A través de esta prima se premia la homogeneidad de los resultados mensuales conseguidos por el Vendedor.

La unidad de medida considerada es el valor Cvm definido en el apartado 3.3.

6.1. Correspondencia entre Cvm y P. C.—Según la siguiente tabla:

Si Cvm es mayor o igual a 90 por 100 en:	PC — Pesetas brutas
Una línea ... ..	—
Dos líneas ... ..	—
Tres líneas ... ..	900
Cuatro líneas ... ..	1.700
Cinco líneas ... ..	2.800
Seis líneas ... ..	4.500

7. P. D. Prima «Recuperación de impagos».—A través de esta prima se premia a la ausencia de impagos en el área de trabajo de un Vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación:

Proceso de cálculo:

7.1. Saldo operativo (So).—En función de:

— El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.

- La evolución histórica de devoluciones.
  - Una planificación sobre recuperaciones.
- Se establece el valor del So a cada Delegación:

En la Delegación se desglosará el valor del So por áreas.

7.2. Valor equivalente (V. E.).—Mensualmente se calcula el Saldo de Impagados correspondiente a cada área.

El valor de ese saldo se transforma en V. E. como resultado de aplicar el siguiente proceso.

$$V. E. \text{ de un impagado} = \text{Valor del impagado} \times \text{Coeficiente de antigüedad}$$

La relación existente entre la antigüedad del impagado (desde la fecha del vencimiento expresada en meses) y el coeficiente de antigüedad viene dado por la siguiente tabla:

Antigüedad	Coeficiente
3 <=	1,00
3 <	1,08
4 <=	1,13
4 <	1,18
5 <=	1,24
5 <	1,31
6 <=	1,40
6 <	

7.3. Valor de la prima P. D.:

$$\text{Prima} = \frac{2 \times \text{So}}{\Sigma \text{VE} + \text{So}} \times 2.500 \quad \text{Si} \quad \frac{2 \times \text{So}}{\Sigma \text{VE} + \text{So}} \geq 1$$

$$\text{Prima} = 0 \quad \text{Si} \quad \frac{2 \times \text{So}}{\Sigma \text{VE} + \text{So}} < 1$$

8. P. T. Prima total.—El valor total del incentivo mensual viene expresado por la expresión:

$$P. T. = PA + PA1 + PB + PC + PD$$

PREMIO EXTRAORDINARIO 1980

*Vendedores*

Independientemente del sistema de incentivos para Vendedores, se establece para el año 1980 un Premio Extraordinario que trata de premiar la regularidad de los resultados de venta.

La cuantía de este premio será, a cobertura 100 por 100, de 100.000 pesetas brutas que se descomponen en:

Tres premios cuatrimestrales de 20.000 pesetas brutas (enero-abril, mayo-agosto y septiembre-diciembre).

Un premio anual de 40.000 pesetas brutas.

*Proceso de cálculo*

1. Premio cuatrimestral (PE 1):

1.1. Cuota.—Por cada línea de producto y por el total de las líneas, se calculará el valor en puntos de la cuota en aparatos correspondiente al cuatrimestre. (Según tabla 1)

1.2. Venta.—De manera análoga a lo expresado en 1.1 se valorará en puntos los resultados de venta del cuatrimestre.

1.3. Cobertura.—Por cada línea de productos, se calcula la cobertura según la expresión:

$$CVC = \frac{\text{Venta cuatrimestre (puntos)}}{\text{Cuota cuatrimestre (puntos)}}$$

A efecto de cálculo se considera como valor máximo:

$$CVC = 1,45$$

1.4. Valores del Premio por línea a cobertura 100 por 110 (Cx):

Línea	Cx — Pesetas brutas
Frigoríficos ... ..	2.000
Congeladores V ... ..	1.000
Congeladores H. ... ..	3.000
Lavadoras ... ..	3.800
Lavavajillas ... ..	1.500
Cocinas ... ..	900
Global líneas ... ..	8.000
<b>Total ... ..</b>	<b>20.000</b>

1.5. Valor de PE 1.—En aquellas líneas en que la cobertura (CVC) sea mayor o igual a 1,00:

$$\text{Premio} = CVC \times Cx \quad (\text{Valor máximo de CVC} = 1,45)$$

En las líneas en que la cobertura (CVC) fuera menor que 1,00 y mayor que 0,90:

$$\text{Premio} = 0,5 \times CVC \times Cx$$

Las líneas con cobertura inferior a 0,90 no se consideran a efectos del premio.

El valor total del Premio Cuatrimestral (PE 1) vendrá dado por el resultado de sumar los premios correspondientes a cada línea, así como el correspondiente al «global de líneas».

2. Premio anual (PE 2):

2.1. Cuota: Igual al apartado 1.1 referido al año.

2.2. Venta: Igual al apartado 1.2 referido al año.

2.3. Cobertura: Igual al apartado 1.3 referido al año (CVA).

2.4. Valores del Premio por línea a cobertura 100 por 100 (Lx):

Línea	Lx — Pesetas brutas
Frigoríficos ... ..	4.000
Congeladores V. ... ..	2.000
Congeladores H. ... ..	6.000
Lavadoras ... ..	7.200
Lavavajillas ... ..	3.000
Cocinas ... ..	1.800
Global líneas ... ..	16.000
<b>Total ... ..</b>	<b>40.000</b>

2.5. Valor de PE 2.—En aquellas líneas en que el valor de la cobertura anual (CVA) sea mayor o igual a 1,00:

$$\text{Premio} = CVA \times Lx \quad (\text{Valor máximo de CVA} = 1,45)$$

En las líneas en que el valor de la cobertura anual (CVA) fuera menor que 1,00 y mayor a 0,90:

$$\text{Premio} = 0,5 \times CVA \times Lx$$

Las líneas con cobertura inferior a 0,90 no se consideran a efectos de premio.

El valor total del Premio anual (PE 2) vendrá dado por el resultado de sumar los premios correspondientes a cada línea así como el correspondiente al «global de líneas».

ANEXO 1.A

PLAN DE INCENTIVOS PARA A. TECNICOS 1980

1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios: Intervención válida.—La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos que sean lavadoras o lavavajillas.

Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (Relación de intervención).

Excepciones: De la definición anterior se contempla en la actualidad las siguientes excepciones:

a) Demostración sobre hornos HBI-SPEC.—Se considera intervención válida como acción promocional.

b) Presupuestos.—Serán válidos todos aquellos realizados por importe superior a 4.000 pesetas, siempre que el usuario difiera su aceptación a otro momento. Serán requisitos imprescindibles para su validez, el estar cobradas y perfectamente detallados todos los recambios que se precisen.

c) Congeladores y Frigoríficos 2T.—Cuando precise reparación de la Unidad Refrigerante y la detección de la avería la lleve a cabo un A. T. que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

Definición de conceptos «cobrable» y «cobrada».—Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamientos, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

El defecto de cobro de una cantidad cobrable dará lugar a la consideración de «Intervención Medio Cobrada».

Reclamación Técnica.—Se considerará como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los quince días siguientes a la reparación y no imputable al recambio.

Reclamación humana.—Será toda aquella que responda a una mala actuación de tipo humano por parte del A. T. y que lesione de forma leve, grave o muy grave la disciplina, o la imagen de la Empresa ante terceros.

Actualización de objetivos.—Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de objetivos es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cesto, actualiza el objetivo en 2 I.V.
- Muebles, actualiza el objetivo en 2 I.V.
- Cubas, actualiza el objetivo en 3 I.V.
- Bridas, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Por razones de servicio al producto se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Fregaderos, actualiza el objetivo en 1 I.V.
- Producto Built-in, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

En ambos casos solo se aplica la actualización siempre que en la intervención haya existido necesidad de desempotrar el aparato.

Cada cuatro visitas a Distribuidores, previamente programadas por la Delegación, actualiza el objetivo en 1 I.V.

2. Cálculo del premio:

a) P<sub>1</sub> Premio a la productividad.—Parámetros a considerar: Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en intervención válidas y el objetivo asignado al Asistente Técnico.

El coeficiente de días trabajados Cdt, siendo:

$$Cdt = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes (días de presencia en Delegación)}}{\text{Número de días trabajables en el mes}}$$

Los permisos recogidos en el artículo «Licencias» del II Convenio Colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

La siguiente tabla de valores:

Productividad	Cantidades brutas P <sub>1</sub> —Cuota de prima en pesetas/mes	Cdt
0 - 94,9	—	1
95 - 97,9	882	1
98 - 101,9	1.185	1
102 - 104,9	1.450	1
105 - 107,9	3.654	1
108 - 110,9	4.536	1
111 - 113,9	5.700	1
114 - 115	7.182	1
> 115	Cada I. V. que sobrepase el 115 por 100 se paga a 340 pesetas cómputo mensual.	

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad ≤ 115:

$$\text{Prima} = P_1 \times Cdt.$$

2) Si la productividad > 115:

$$\text{Prima} = 7.182 \times Cdt + 340 \times \text{número de I. V. que sobrepasen el 115 de productividad.}$$

b) P<sub>2</sub> Premio por cobros.—El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

La relación de I. válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$R. I. V. C. = \frac{\text{Número de I. válidas cobradas}}{\text{Número de I. válidas cobrables}} \geq 0,85$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

Si R. I. V. C. es menor a 0,85, el P<sub>2</sub> = 0.

Si P<sub>1</sub> < 95 %, el P<sub>2</sub> = 0.

El valor de la cantidad cobrada en el mes N.

El porcentaje K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K %
Ob > 8	5,8
8 ≥ Ob ≥ 7	6,2
7 > Ob	6,8

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = R. I. V. C. \times N \times \frac{K}{100}$$

c) Premio por asiduidad.—La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros: El coeficiente de días trabajados Cdt, siendo

$$\text{Número de días trabajados en el mes (días presencia en Delegación)}$$

$$Cdt = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes}}{\text{Número de días trabajables en el mes}}$$

— Vacaciones (descontables)

La base de asiduidad, fijada en 2.922 pesetas.

El coeficiente de desviación Ka según la siguiente tabla:

Cdt	Ka
< 0,89	—
0,89 - 0,909	0,97
0,91 - 0,929	1,03
0,93 - 0,949	1,1
0,95 - 0,969	1,16
0,97 - 0,989	1,3
0,99 - 1	1,6

La prima se liquida según la fórmula:

$$\text{Prima} = Cdt \times Ka \times 2.922$$

Siendo necesario para cobrar la prima que:

Productividad media del mes ≥ 100

Nota: Este premio se cobrará un máximo de doce veces durante el año, siempre que se cumplan las condiciones necesarias para su percepción.

(Según acta complementaria I. C. C.)

d) Premio por calidad.—La prima por este concepto se paga mensualmente, en función de los siguientes parámetros:

- El desvío medio obtenido en el mes por el A. Técnico.
- El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe Asistencia Técnica durante el mes.
- El coeficiente de días trabajados Cdt.
- El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

Desvío medio mes	Número reclamaciones técnicas mes			
	0	1	2	3
1 < 100	—	—	—	—
100 - 102,49	0,77	—	—	—
102,5 - 107,49	0,85	0,55	—	—
107,5 - 112,49	0,93	0,63	—	—
112,5 - 117,49	1,02	0,72	—	—
117,5 - 122,49	1,1	0,8	0,5	—
122,5 - 127,49	1,18	0,88	0,58	—
127,5 - 132,49	1,27	0,97	0,67	—
132,5 - 137,49	1,35	1,05	0,75	—
137,5 - 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
≥ 142,5	1,5	1,2	0,9	0,6

La prima se liquida según la fórmula:

$$\text{Prima} = \text{Kcp} \times 2.922 \times \text{Cdt}$$

Se mantiene el coeficiente de calidad humana, que penaliza 0,3 sobre el incentivo total por cada reclamación humana existente.

Todas las cantidades indicadas con anterioridad se entienden como pesetas brutas.

Del total resultante, se deducirá mensualmente la cantidad de 6.106 pesetas brutas como consecuencia de haberse incorporado al salario base la cantidad equivalente.

**ANEXO 2.A**

**RETRIBUCIONES MINIMAS MENSUALES POR 16 RESULTANTES DE LA NEGOCIACION DEL II CONVENIO COLECTIVO, CON EFECTO 1-1-1980**

Tabla de sueldos mínimos por categoría		Tabla de antigüedad	
Categoría	Sueldo base	Cod.	Importe
Supervisor Asistencia Técnica ... ..	67.500	R	3.070
		Q	2.950
		O	2.715
Supervisor Ventas ... ..	66.375		
Jefes administrativos:			
Primera ... ..	60.155	P	2.860
Segunda ... ..	55.615	N	2.620
Tercera ... ..	51.075	M	2.385
Jefes Asistencia Técnica:			
Primera ... ..	59.625	P	2.835
Segunda ... ..	55.125	N	2.600
Tercera ... ..	50.625	M	2.365
Jefes de Grupo ... ..	46.125	L	1.680
Oficial primera administrativo ... ..	45.400	K	1.665
		G	1.350
		J	1.600
		F	1.305
		H	1.400
			1.240
Asistente comercial ... ..	45.000		
Asistente técnico ... ..	43.955		
Oficial segunda Administración y Auxiliar (más de cuatro años) ... ..	40.860	I	1.515
			1.255
			1.255
Almacenero ... ..	40.860		
Auxiliar de Administración.	37.455	E	1.290
Asistente técnico NE ... ..	37.100		1.255

**ANEXO 2.B**

Mérito personal:

Las cantidades que por este concepto perciben los trabajadores se verán incrementadas en el mismo porcentaje acordado con incremento del salario base.

Se deducen del mérito personal de los asistentes técnicos la cantidad de 4.590 pesetas que han quedado incluidas en el salario base correspondiente.

**ANEXO 3**

**DIETAS PERSONAL DELEGACIONES**

Categoría	Dieta completa	Comida	Cena	Alojamiento
Superv. A. Técnica ... ..	2.200	780	390	1.030
Superv. Venta ... ..	1.950	680	340	930
Jefes administrativos ... ..	1.950	680	340	930
Jefes A. Técnica ... ..	1.950	680	340	930
Asist. Comercial ... ..	1.825	650	325	850
Jefe Grupo y Control ... ..	1.825	650	325	850
Respons Almacén ... ..	1.825	650	325	850
Asistente Técnico y resto.	1.700	600	300	800

**ANEXO 4**

**KILOMETRAJE**

Grupo	Tarifa Ptas./Km.
1.º Cilindrada menor a 900 c.c. ... ..	8,00
2.º Cilindrada comprendida entre 900 y 1.200 c.c. ... ..	9,50
3.º Cilindrada superior a 1.200 c.c. ... ..	11,00

Esta tarifa, se modificará a lo largo de la vigencia del presente Convenio si durante ese período de tiempo se produjera alguna subida del precio del combustible. La cuantía de la modificación será la que correspondiera al repercutir en la tarifa el citado incremento de precio del combustible.

**ACTA COMPLEMENTARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO**

Primero.—Se procede a la firma del II Convenio Colectivo de Delegaciones.

Segundo.—En la negociación del calendario que se desarrollará en cada centro de trabajo, según contempla el II Convenio Colectivo, se examinará la posibilidad de introducir en algún caso la jornada intensiva durante los meses estivales.

Tercero.—Se trataron los aspectos relativos a seguridad e higiene que figuraban en la plataforma de la parte social llegándose a los siguientes acuerdos:

a) Se procederá a introducir las protecciones solicitadas en las 50 furgonetas más modernas del parque actual, introduciéndose a partir de ahora en las de nueva adquisición.

b) La Dirección de la Empresa informará poder gastar a lo largo de 1980 hasta un máximo de 2.000.000 de pesetas en producir reparaciones en los centros de trabajo. La Comisión intercentros someterá a la Dirección un orden de prioridad en los trabajos a acometer.

c) Reconocimiento médico.

La Dirección concede permiso retribuido durante medio día al año para que el personal de las Delegaciones pueda realizar un reconocimiento médico. La Dirección prestará el máximo apoyo para que éste sea lo más completo posible.

Cuarto.—Al proceder a la redacción del sistema de incentivos para Asistentes Técnicos que se incluye en el II Convenio Colectivo, se observa la omisión en el I Convenio de especificar que las 5.428 pesetas que se mencionan como garantía de incentivo a incorporar a la retribución mensual serán descontadas de cada liquidación mensual de incentivos, sin que proceda reclamación alguna por parte de ningún trabajador en lo que respecta a los descuentos practicados por este concepto durante 1979.

Quinto.—Durante el mes de abril, se reunirá la Comisión intercentros para tratar asuntos de su competencia, reuniéndose, con motivo de tal desplazamiento, con la Dirección para tratar el tema reflejado en el acta anterior sobre incentivo personal carente del mismo.

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

7450

**RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza el establecimiento de una subestación de transformación en Ojos (Murcia) para el trasvase Tajo-Segura.**

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Murcia a instancia de don Aurelio Ramírez Gallardo, con domicilio en Murcia, plaza Fontes, número 1, en nombre de la Confederación Hidrográfica del Segura, solicitando autorización para instalar una subestación de transformación de energía eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto autorizar a la Confederación Hidrográfica del Segura el establecimiento de una subestación de transformación de energía eléctrica, situada en el término municipal de Ojos (Murcia). La subestación constará de dos equipos de transformación de 54 MVA cada uno y relación de transformación 132/10/66 KV. Embarrado simple a 132 KV., con dos posiciones de transformador y dos de línea (y de las que únicamente se equipará una), así como los servicios accesorios y equipos de protección y maniobra.