

Horas semanales
—
Teóricas + prácticas

Quinto curso.

(Primer cuatrimestre):

Estructuras metálicas	6
Obras hidráulicas	6
Caminos II	4
Ingeniería sanitaria	5
Cálculo avanzado de estructuras	4

(Segundo cuatrimestre):

Ingeniería oceanográfica	6
Servicios urbanos	3
Edificación	4
Construcción y planificación de obras	6
Proyecto	6

Sexto curso: Especialidades.

En sexto curso se cursará la especialidad que elija el alumno de las que le ofrezca la Escuela y cuyo plan de estudios del citado curso será propuesto por la Universidad para la aprobación por el Ministerio, teniendo en cuenta los medios personales y materiales con los que cuenta la mencionada Escuela.

Nota: Las horas de laboratorio y campo serán fijadas por la Escuela al principio de cada curso académico.

28386 ORDEN de 5 de octubre de 1982 por la que se desdobra la cátedra del grupo V, «Materiales de construcción y Química», en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de la Universidad Politécnica de Madrid.

Ilmo. Sr.: A petición de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de la Universidad Politécnica de Madrid y teniendo en cuenta el interés de la enseñanza,

Este Ministerio, de acuerdo con el informe favorable del Rectorado de la Universidad Politécnica y de la Comisión Permanente de la Junta Nacional de Universidades, ha resuelto:

Primero.—Que la cátedra del grupo V, «Materiales de construcción y Química», del referido Centro, quede desdoblada en las dos siguientes:

«Materiales de construcción» y «Química».

Segundo.—Que el Catedrático titular don Francisco Arredondo Verdú continúe desempeñando la cátedra del grupo V, «Materiales de construcción».

Tercero.—Dotar en la misma Escuela con el número de grupo que se indica la siguiente cátedra:

Grupo XXXVII, «Química».

Los efectos económicos de esta dotación serán a partir de la fecha en que la misma sea provista en propiedad.

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

Madrid, 5 de octubre de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Saturnino de la Plaza Pérez.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

28387 ORDEN de 8 de octubre de 1982 por la que se incorpora el artículo 5.º del Convenio Colectivo del Organismo autónomo Casa de Salud «Santa Cristina» y Escuela Oficial de Matronas al Reglamento del mismo.

Excmo. Sr.: En el Convenio Colectivo de la Casa de Salud «Santa Cristina» y Escuela Oficial de Matronas se han incluido normas de organización de la Institución que, por su naturaleza, tienen un carácter de permanencia que hacen aconsejable su traslado al Reglamento del Organismo.

En su virtud, a propuesta del Patronato Rector, este Ministerio ha dispuesto la incorporación del artículo 5.º del Convenio Colectivo de la Casa de Salud «Santa Cristina» y Escuela Oficial de Matronas, de 13 de mayo de 1982, al Reglamento de la misma aprobado por Orden ministerial de 1 de febrero de 1956.

Lo que comunico a V. E.

Madrid, 8 de octubre de 1982.

MAYOR ZARAGOZA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28388 RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional del Uranio, S. A.», y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Uranio, S. A.», para sus centros de trabajo de avenida de Valladolid, 81 (Madrid) y La Haba (Badajoz), recibido en este Ministerio con fecha 2 de agosto de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el 22 de julio de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981 sobre Registro y Depósito de Convenios, Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 13 de octubre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE AVENIDA DE VALLADOLID, 81 (MADRID) Y DE LA HABA (BADAJOZ)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicaciones funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Nacional del Uranio, S. A.» (en lo sucesivo ENUSA) y su personal adscrito a los Centros de Trabajo de avenida de Valladolid, 81, Madrid (Exploración), y de La Haba (Badajoz).

Art. 2.º *Ambito de aplicación personal.*—Este Convenio afecta a la totalidad del personal adscrito a los centros de trabajo antes mencionados con las excepciones siguientes:

- El personal a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los Titulados Superiores y de Grado Medio.
- El personal con contrato de trabajo en prácticas.
- El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial.

Art. 3.º *Ambito de aplicación territorial.*—Las normas de este Convenio son aplicables a los centros de trabajo de ENUSA de avenida de Valladolid, 81 (Madrid) y de La Haba (Badajoz).

Habida cuenta de la naturaleza de la actividad propia de la exploración e investigación mineras, las normas de este Convenio son aplicables tanto en los citados centros como en cualquier lugar en que el trabajador adscrito a dichos centros preste sus servicios, con independencia de que para coordinar éstos haya sido, o sea necesario, proceder a la apertura de oficinas o proyectos.

Art. 4.º *Ambito de aplicación temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

La duración de este Convenio se fija en un año, contado a partir de 1 de enero de 1982.

De no ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año, excepto en las tablas salariales que serán objeto de negociación al finalizar su plazo de vigencia.

CAPITULO II

Garantías y vinculación

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor en los centros de trabajo a que se refiere, ya que, examinadas en su conjunto, las condiciones del Convenio son más beneficiosas para el personal que las que venían siguiendo hasta su entrada en vigor.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo alguna variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia en cuanto que, consideradas aquéllas en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que por la autoridad competente no se aprobara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación a la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

CAPITULO III

Comisión de vigilancia del Convenio

Art. 8.º *Comisión Paritaria*.—Se constituye una Comisión Paritaria compuesta en representación de cada una de las partes por:

Empresa:

- Don Juan Artieda González Granda (titular).
- Don Luis Cortés Pérez-Orive (titular).
- Don Armando Veganzones Pérez (titular).
- Don Sebastián Torres Criado (suplente).

Comité:

- Don Rafael Iglesias Muñoz (titular).
- Don Joaquín González Amador (titular).
- Don José Abelenda Bouzas (titular).
- Don Félix Polo Delgado (suplente).

Las funciones de la Comisión serán:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario cada cuatro meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave o urgente que afecte a los intereses del ámbito de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por mayoría. En caso de desacuerdo, será la autoridad competente quien decida.

CAPITULO IV

Organización, productividad y absentismo

Art. 9.º *Organización del trabajo, productividad y absentismo*.—La organización de la Empresa y del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

El personal realizará su trabajo siguiendo las directrices de sus jefes. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia, y en ausencia del superior que pueda dar las instrucciones oportunas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias.

En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador estará obligado a realizar, no sólo las funciones y tareas propias de su especialidad o trabajo habitual, sino también aquellas otras que con carácter complementario o transitorio le sean encomendadas, aun cuando alguna de ellas no sean propias de su categoría profesional.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios en vigor y los controles que la Dirección tenga establecidos o pueda establecer en el futuro.

Las partes consideran de gran importancia conseguir unas adecuadas cotas de productividad, comprometiéndose a mantener, y en la medida de lo posible a mejorar, las cotas de productividad actuales, mediante la adecuada saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización y el rendimiento en el trabajo, todo ello dentro de una adecuada organización del trabajo y administración de recursos. Asimismo, ambas partes acuerdan continuar e intensificar sus esfuerzos en aras de que el índice de absentismo del año 1981 no sólo no aumente, sino que, en la medida de lo posible, disminuya.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Art. 10. *Clasificación profesional*.—Se establece la clasificación que se recoge en el cuadro que se adjunta como anexo número 1, la cual tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se enuncian, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa. Cuando ésta considere oportuno crear categorías diferentes a las establecidas, el Comité de Empresa emitirá informe previo.

Ambas partes aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, para lo que se establecerán los oportunos procedimientos de selección y promoción, facilitándose al personal los adecuados medios de formación y perfeccionamiento profesional, con el compromiso de los trabajadores de someterse a las pruebas médicas, culturales, profesionales y psicotécnicas que a tal fin establezca la Dirección.

CAPITULO VI

Definiciones profesionales

Art. 11. *Grupo de Técnicos no titulados*.

a) Delineación:

Delineante Proyectista de primera.—Es el Técnico que posee un alto nivel de cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en orden a, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, ejecutar cálculos complementarios, diseñar y croquizar en detalle instalaciones, equipos, despieces, útiles y herramientas, etc., preparando planos y desarrollando proyectos hasta su total terminación.

Delineante Proyectista de segunda.—Es el Técnico que dependiendo de un Delineante Proyectista de primera o de otro superior jerárquico posee cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en orden a, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, ejecutar cálculos complementarios, diseñar y croquizar en detalle instalaciones, equipos, despieces, útiles y herramientas, etc., preparando planos y desarrollando proyectos hasta su total terminación.

Topógrafo Jefe.—Es el Técnico encargado de los trabajos de topografía y levantamiento de planos que, además de realizar los trabajos y tener los conocimientos exigidos al topógrafo de primera, tiene a sus órdenes al personal dedicado a llevar a la práctica, bien en el campo, mina o en el gabinete, los trabajos mencionados, siendo responsable de la buena organización, desarrollo y ejecución de éstos.

Delineante de primera.—Es el Técnico que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas, y de anteproyectos o proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria de conjunto; despieza planos de conjunto y ejecuta planos de detalle; interpreta planos, hace cubricaciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos para obras e instalaciones que hayan de ejecutarse y calcular resistencias de piezas y mecanismos o de estructuras sencillas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad se establecen tres niveles: Delineante de primera Especial, Delineantes de primera «A» y Delineantes de primera «B».

Topógrafo de primera.—Es el Técnico que, con amplios y profundos conocimientos de las técnicas y teorías topográficas, realiza los trabajos de topografía y levantamientos de planos que se le encomienden, siendo responsable del buen resultado de sus trabajos en el campo, mina y gabinete.

Topógrafo de segunda.—Es el Técnico que, con suficientes conocimientos de topografía realiza adecuadamente los trabajos de dicha especialidad en el campo, mina y gabinete, levantando los correspondientes planos.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad, se establecen dos niveles: Topógrafo de segunda «A» y Topógrafo de segunda «B».

Delineante de segunda.—Es el que ejecuta, previa entrega de croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados: cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas; croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca; realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo vigilancia de otro Técnico de superior categoría y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencias y responsabilidad, se establecen dos niveles: Delineantes de segunda «A» y Delineantes de segunda «B».

Calcedor.—Es el Técnico que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes, los dibujos o los calcos que otros han preparado; dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio. Para efectuar su trabajo habrá de conocer el funcionamiento de los útiles complementarios como reproductoras de planos, guillotina, encuadración, etc.

En razón a su experiencia, se establecen dos niveles: Calcedor «A» y Calcedor «B».

b) Otras especialidades:

Vigilante Jefe.—Es el Técnico que, bajo las órdenes de un Técnico de Grado Superior o Grado Medio, y con muy amplio conocimiento práctico y técnico, dirige al personal a sus órdenes en los trabajos que se le encomienden, pudiendo programar y controlar los mismos con cierta autonomía, disponiendo de los medios humanos y materiales precisos para ello, realizando la distribución de trabajos entre el personal a sus órdenes, incluidos Vigilantes de inferior categoría, y confeccionando los partes de trabajo, accidentes o informes que se le requieran.

Es responsable de hacer cumplir las Normas de Seguridad e Higiene, e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando.

Jefe de Taller.—Es el Técnico que dirige y coordina los trabajos de las distintas secciones o talleres a su cargo, con la responsabilidad consiguiente; él cuida el cumplimiento de la programación establecida y adecua en todo momento los efecti-

vo. de personal y medios de producción a las necesidades del trabajo; realiza sobre plano y obra el estudio de procesos y medios para efectuar trabajos importantes; da instrucciones concretas para realizar dichos trabajos y supervisar las operaciones de los mismos; diseña algunas herramientas especiales y medios auxiliares a utilizar en determinados trabajos, resuelve o colabora en la resolución de imprevistos; colabora en trabajos de organización del taller o gremios a su cargo; asesora a otros técnicos para establecer procesos, presupuestos, etcétera, supervisa la utilización y conservación de máquinas, equipos e instalaciones a su cargo. Es responsable de hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene, e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando. Estará capacitado para valorar el tiempo de los trabajos.

Vigilante-Capataz de primera.—Es el Técnico que bajo las órdenes de un Técnico titulado o de un Vigilante jefe dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, siendo responsable de coordinar los mismos, distribuyéndolos. Cuida el orden y disciplina, cumpliendo los programas que se le fijen, así como controlando la calidad de los materiales y medios de que dispone. Confeccionará los partes de trabajo, accidentes e informes que se le requieran. Es responsable de hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene.

Por razón de su trabajo, el Vigilante-Capataz de primera podrá tener las siguientes especialidades: Mina, Prospección, Gabinete y Geofísica.

Analista Jefe.—Es el Técnico que, con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio minero o industrial, se ocupa de la dirección, distribución y realización de los trabajos; sobre él recaerá la responsabilidad de los trabajos del personal a su cargo, la disciplina del mismo y el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene.

Confeccionará los partes de trabajo, accidentes e informes que lo requieran.

Maestro de Taller.—Es el Técnico que, a las órdenes del Jefe de Taller y otros mandos, si los hubiera, dirige y coordina los trabajos encomendados, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos; instruye al operario en la forma de ejecutar aquéllos; estudia sobre plano y obra los métodos y medios necesarios para efectuar los trabajos y las dificultades que puedan presentar, resolviendo las de su competencia y colaboración en la resolución de las demás; coordina el trabajo de su área con el de otras; solicita los materiales y herramientas necesarios; controla las sucesivas fases de los trabajos a realizar, los tiempos invertidos y el herramienta del personal a su cargo. Participa directamente en algunas operaciones importantes, tales como: pruebas de aparatos, máquinas, servicios, puesta a punto y otras análogas. Es responsable de hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene, e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando.

Emitirá los informes referentes al personal a su mando que le sean requeridos.

Analista de primera.—Es el Técnico que posee los conocimientos precisos para ejecutar marchas analíticas completas en general y cuantos análisis físicos o químicos propios de nuestra industria se le encomienden, bajo la dependencia o no de un Analista-Jefe, según los sistemas al uso o específicos sobre materias primas, muestras de proceso de fabricación o elaborados, así como las de productos o materiales que intervienen en las distintas operaciones del proceso, supervisando y vigilando el trabajo del personal a sus órdenes. Debe poder efectuar todos los cálculos necesarios, así como la aplicación correcta de fórmulas en la expresión de los resultados y expresiones gráficas correspondientes.

Confeccionará los partes de trabajo, accidentes e informes que se le requieran.

Es responsable de hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene, e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad, se establecen dos niveles: Analista de primera «A» y Analista de primera «B».

Vigilante-Capataz de segunda.—Es el Técnico que bajo las órdenes de un Vigilante-Capataz de primera o de otro superior jerárquico con los conocimientos prácticos y técnicos precisos, dirige los trabajos propios del personal a sus órdenes, siendo responsable de la forma de ordenar dichos trabajos, previendo los medios humanos y materiales necesarios para realizarlos, controlando las fases de preparación y realización de los mismos y formando los grupos de personal necesarios para la realización de los distintos trabajos.

Por razón de su trabajo, el Vigilante-Capataz de segunda podrá tener las siguientes especialidades: Mina, Prospección, Gabinete y Geofísica.

Confeccionará los partes de trabajo, accidente e informes que se le requieran.

Es responsable de hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene, e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad, se establecen dos niveles: Vigilante-Capataz de segunda «A» y Vigilante-Capataz de segunda «B». El paso del nivel «A» al «B» se realizará al cumplir los cinco años de antigüedad en el nivel «A».

Analista de segunda.—Es el Técnico que posee los conocimientos técnicos y prácticos precisos para la realización de los

análisis físicos o químicos habituales de laboratorio, realizando sus funciones con iniciativa y eficacia.

Será responsable del buen uso del instrumental a su cargo y del cumplimiento de las normas de Seguridad de su puesto de trabajo. Confeccionará los partes de trabajo de las determinaciones analíticas de su responsabilidad.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad dentro de la misma categoría se establecen dos niveles: Analista de segunda «A» y Analista de segunda «B».

Auxiliar de Laboratorio.—Es el Técnico que, en función de órdenes concretas y procedimientos técnicos muy definidos, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y análisis sencillos, como complemento a los trabajos realizados por los analistas y como formación para acceder a esa categoría.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad, dentro de la misma categoría se establecen dos niveles: Auxiliar de Laboratorio «A» y Auxiliar de Laboratorio «B».

Mozo de Laboratorio.—Es el personal que tiene a su cargo las misiones complementarias y necesarias para el funcionamiento del laboratorio, tales como preparación de muestras, acopio y traslado de reactivos, conservación y limpieza de útiles, equipos, máquinas, etcétera.

Art. 12. Grupo Administrativos.

Jefe de primera.—Es el empleado que lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad.

Le corresponde organizar, dirigir y distribuir el trabajo con iniciativa propia.

Tendrá a su cargo los libros y documentación administrativa de la Empresa, realizando personalmente las operaciones más importantes del trabajo administrativo.

Será responsable de la disciplina del personal bajo su mando y aplicará su iniciativa para el buen funcionamiento de las secciones a su cargo.

Jefe de segunda.—Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar y dirigir una sección, distribuyendo los trabajos entre los Oficiales y Auxiliares que de él dependen.

Será misión específica de esta categoría, aparte de que por la razón del cargo le corresponda, la redacción y ejecución de documentos, contratos, presupuestos, escritos y correspondencia, que requieran conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa.

Jefe de tercera.—Es el que dependiendo de su superior correspondiente, posee suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos de experiencia en su área. Asimismo podrá ejercer funciones de mando y supervisión sobre los Oficiales y Auxiliares Administrativos que se le asignen.

Oficial de primera.—Es el que dependiendo de su superior correspondiente, posee altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia que le permitan ejecutar los trabajos propios de su grupo con calidad suficiente y resolver con iniciativa propia las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, atendiendo eventualmente y con carácter transitorio teletipos, télex y centralitas telefónicas. Asimismo, y bajo las directrices de su Jefe, podrán supervisar los trabajos de otros Administrativos de inferior categoría.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia, eficacia y responsabilidad existirán dos niveles: Oficial primera «A» y Oficial primera «B».

Oficial de segunda.—Es el que dependiendo de su superior correspondiente posee suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia que le permite ejecutar los trabajos propios de su grupo con calidad suficiente y resolver con cierta iniciativa propia las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, atendiendo siempre que se le requiera: teletipos, télex y centralitas telefónicas. Asimismo, y bajo las directrices de su jefe podrá supervisar los trabajos de los Auxiliares Administrativos.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia, eficacia y responsabilidad existirán dos niveles: Oficial de segunda «A» y Oficial de segunda «B».

Auxiliar Administrativo.—Es el que, dependiendo de su superior correspondiente, o colaborando con los Oficiales Administrativos, posee cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, que le permiten ejecutar los trabajos propios de su grupo que se le encomienden, con la calidad y eficacia necesarias. Cuando se le requiera, atenderá teletipos, télex y centralitas telefónicas.

En base a la amplitud de conocimientos, capacidad y experiencia se establecen dos niveles: Auxiliar Administrativo «A» y Auxiliar Administrativo «B».

Art. 13. Grupo Subalternos.

Jefe de Servicio de Vigilancia.—Es el que dependiendo de su jefe correspondiente y con muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, organiza y supervisa la vigilancia del centro de trabajo, distribuyendo al personal de este Servicio de la manera más conveniente para una mayor seguridad de los servicios, bienes y personal del centro de trabajo.

Conserje Principal.—Es el que dependiendo de su superior

jerárquico y con gran experiencia y conocimientos, distribuye los servicios entre los conserjes y ordenanzas-portero, vigila la limpieza de los locales y organiza el reparto de la correspondencia que haya de distribuirse en el centro.

Conductor de turismo.—Es quien, en posesión del correspondiente permiso de conducir y con los conocimientos suficientes teórico-prácticos del automóvil, cuida y conduce los vehículos de la Dirección de la Empresa.

Conserje.—Es el que, dependiendo del Conserje Principal o de otro superior jerárquico con suficiente experiencia y conocimientos, distribuye los servicios entre los ordenanzas-portero de su dependencia, vigila la limpieza de las mismas y se hace cargo de la distribución de la correspondencia.

Almacenero de primera.—Es el que lleva a efecto la recepción de materiales y repuestos y el despacho de los mismos contra vale, cuidando de su distribución y buen orden en el almacén. Realizará asimismo, como trabajo propio de su cometido, el de llevar el control de existencias, identificándolas por su denominación comercial y por el código establecido en la Empresa.

Guarda-Jurado de primera.—Es el que a las órdenes de su superior correspondiente, y debido a su experiencia y altas cualidades profesionales, y teniendo el oportuno nombramiento de las autoridades competentes, reconocido por la Dirección, efectúa las funciones de vigilancia, portando armas de fuego, con la licencia correspondiente. Podrá ejercer funciones de mando sobre Guardas-Jurados de segunda y Guardas ordinarios.

Ordenanza-Portero de primera.—Es el que, dependiendo del Conserje Principal o de un Conserje, tiene amplia experiencia y cualidades profesionales para repartir documentos y correspondencia dentro y fuera de las dependencias de la Empresa, realizar copias de documentos, orientar al público en las dependencias de la Empresa, atender eventualmente las centralitas telefónicas, realizar pequeños trabajos manuales o por medio mecánicos, así como atender las porterías de los edificios de la Empresa.

Telefonista de primera.—Es el que, con muy amplia experiencia y cualidades profesionales, tiene por misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica, llevando relación y control de las llamadas.

Almacenero de segunda.—Es el que, a las órdenes de un Almacenero de primera o de otro superior jerárquico, recoge, transporta, clasifica y distribuye por iniciativa propia, los materiales y artículos del mismo, llevando una contabilidad sencilla de los mismos. Realizará operaciones de carga y descarga de dichos materiales. De acuerdo con su eficacia y experiencia existirán dos niveles: Almacenero de segunda «A» y Almacenero de segunda «B».

Guarda-Jurado de segunda.—Es el que, a las órdenes de un Guarda-Jurado de primera o de otro superior jerárquico, debido a su experiencia y cualidades profesionales, y teniendo el oportuno nombramiento de las autoridades competentes, reconocido por la Dirección, efectúa las funciones de vigilancia, portando armas de fuego con la licencia correspondiente. Podrá supervisar el servicio de Guardas ordinarios. De acuerdo con su responsabilidad y experiencia, se establecen dos niveles: Guarda-Jurado de segunda «A» y Guarda-Jurado de segunda «B».

Ordenanza-Portero de segunda.—Es el que, dependiendo del Conserje Principal, de un Conserje o de un Ordenanza-Portero de primera, tiene las cualidades profesionales necesarias para repartir documentos y correspondencia dentro y fuera de las dependencias de la Empresa, realizar copias de documentos, orientar al público en las dependencias de la Empresa, atender eventualmente las centralitas telefónicas, colaborar en la realización de pequeños trabajos manuales, así como atender las porterías de los edificios de la Empresa. En base a su eficacia y experiencia, se establecen dos niveles: Ordenanza-Portero de segunda «A» y Ordenanza-Portero de segunda «B».

Telefonista de segunda.—Es el que con amplia experiencia y cualidades profesionales tiene por misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica, llevando relación y control de llamadas. En base a su experiencia y eficacia, se establecen dos niveles: Telefonista de segunda «A» y Telefonista de segunda «B».

Almacenero de tercera.—Es el que, estando permanentemente al servicio de un almacén, recoge, transporta y califica, según instrucciones de su superior, los materiales y artículos del mismo. En base a su eficacia y experiencia existirán dos niveles: Almacenero de tercera «A» y Almacenero de tercera «B».

Ordenanza-Portero de tercera.—Es el que, según instrucciones de su superior jerárquico, hace recados, copia documentos, realiza encargos, recoge y entrega correspondencia y lleva otros trabajos elementales. Atiende las porterías de los edificios de la Empresa. En base a su eficacia y experiencia existirán dos niveles: Ordenanza-Portero de tercera «A» y Ordenanza-Portero de tercera «B».

Telefonista de tercera.—Es el que tiene por misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica elemental, llevando relación y control de llamadas.

Telefonista de centralita auxiliar de tercera.—Es el que tiene por misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica auxiliar, llevando relación y control de las llamadas.

Guarda.—Es quien, con las mismas obligaciones de un Guarda-Jurado, carece de este título y de las atribuciones que por las leyes tiene concedidas aquel titular. En base a su expe-

riencia y eficacia existirán dos niveles: Guarda «A» y Guarda «B».

Limpiadora.—Es quien, dependiendo de su superior correspondiente, tiene a su cargo la limpieza general de las dependencias de la Empresa, así como el lavado, planchado y repaso de ropa. En base a su eficacia y experiencia se establecen dos niveles: Limpiadora «A» y Limpiadora «B».

Art. 14. Grupo de profesionales.—Este grupo estará integrado por los profesionales de oficio, especialistas y mineros.

a) Profesionales de oficio.

Son los trabajadores que conocen y desarrollan algunas de las especialidades siguientes: Mecánicos, Conductores Ajustadores, Caldereros, Torneros, Fresadores, Electricistas, Soldadores Instrumentistas, Gruistas, Carpinteros, Albañiles, etcétera.

Oficial primera Jefe de Equipo.—Es el que, a las órdenes de un Vigilante o de otro superior jerárquico, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, responsabilizándose de su correcta ejecución. Asimismo podrá tener máquinas a su cargo, con el correspondiente personal. Confeccionará los partes de trabajo, accidentes e informes que se le requieran.

Oficial de primera.—Es el que, dominando su oficio a la perfección realiza los trabajos de su especialidad que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento y eficacia correctos y máxima economía de materiales.

Oficial de segunda.—Es el que, sin llegar a la perfección para realizar las labores más esmeradas, ejecuta los trabajos corrientes de su especialidad con el adecuado grado de conocimiento y eficacia.

Oficial de tercera.—Es el que, habiendo realizado y superado el aprendizaje de un oficio, acreditado convenientemente, lo ejecuta con el indispensable grado de aptitud y rendimiento. En base a la amplitud de conocimientos, eficacia y responsabilidad se establecen dos niveles: Oficial de tercera «A» y Oficial de tercera «B».

Peón especialista.—Es el que, teniendo cierta experiencia y conocimiento de un oficio, sin alcanzar el nivel de conocimientos técnicos y prácticos propios de un profesional de oficio, especialista o minero, realiza los trabajos existentes en el servicio a que pertenece. En razón a su experiencia se establecen en esta categoría dos niveles: Peón especialista «A» y Peón especialista «B».

Peón.—Es el que, dependiendo de su superior correspondiente, realiza cualquier trabajo manual que se le encomiende y para el cual no sean necesarios conocimientos profesionales.

b) Personal de Mina.

1) Especialistas.—Son los trabajadores que conocen y desarrollan los procesos propios de las plantas de tratamiento, concentración y complementarias o auxiliares. Este personal se clasifica en las siguientes categorías:

Especialista de primera Jefe de equipo.—Es el Especialista que además de realizar los cometidos propios de su especialidad con el máximo grado de eficacia y rendimiento, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, responsabilizándose de su correcta ejecución. Asimismo, podrá tener máquinas a su cargo con el correspondiente personal. Confeccionará los partes de trabajo, accidentes e informes que se le requieran.

Especialista de primera.—Es el que, dominando su especialidad a la perfección, realiza los trabajos propios de la misma que requieran mayor esmero y delicadeza, con rendimientos y eficacia correctos y máxima economía de materiales.

Especialista de segunda.—Es el que sin llegar a la perfección para realizar las labores más esmeradas, ejecuta los trabajos corrientes de su especialidad, con el adecuado grado de conocimiento y eficacia.

Especialista de tercera.—Es el que, habiendo realizado y superado el aprendizaje de una especialidad, acreditado convenientemente, lo ejecuta con el indispensable grado de aptitud y rendimiento. En base a la amplitud de conocimientos, eficacia y responsabilidad, existirán dos niveles: Especialista de tercera «A» y Especialista de tercera «B».

2) Mineros.—Son los trabajadores que conocen y desarrollan los trabajos propios del laboreo de minas y entre otros los siguientes:

- Maquinista de excavadora o cargadora.
- Buldoceristas.
- Conductores de Dumper o volquetes.
- Maquinista de perforadora.
- Artilleros.
- Radiometristas.

En este subgrupo existirán las siguientes categorías:

Minero de primera Jefe de Equipo.—Es el Minero que, además de realizar los cometidos propios de las diferentes labores mineras con el máximo grado de eficacia y rendimiento, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, responsabilizándose de su correcta ejecución. Asimismo podrá tener máquinas a su cargo con el correspondiente personal. Confeccionará los partes de trabajo, accidentes e informes que se le requieran.

Minero de primera.—Es el que, conociendo a la perfección las diferentes labores mineras, realiza los trabajos propios de la misma que requieran mayor esmero y destreza, con rendimiento y eficacia correctas y máxima economía de materiales.

Minero de segunda.—Es el que, sin llegar a la perfección para realizar las labores mineras más esmeradas, ejecuta los trabajos corrientes de su especialidad, con el adecuado grado de conocimiento y eficacia.

Minero de tercera.—Es el que, habiendo realizado y superado el aprendizaje de una actividad minera, acreditado convenientemente, lo ejecuta con el indispensable grado de aptitud y rendimiento. En base a la amplitud de conocimientos, eficacia y responsabilidad, existirán dos niveles: Minero de tercera «A» y Minero de tercera «B».

c) Personal de Sondeos.

Son los trabajadores que efectúan actividades de perforación relacionadas con la investigación geológica y minera utilizando técnicas idóneas y manejo de los equipos adecuados a tal fin. En este subgrupo existirán las siguientes categorías:

Sondista primera Jefe de Equipo.—Es el que, además de realizar los cometidos propios de su especialidad con el mismo grado de eficacia y rendimiento, vigila y ordena lo que han de realizar los equipos a su mando, responsabilizándose de su correcta ejecución. Confeccionará los partes de trabajo e informes que se le requieran.

Sondista de primera.—Es el que, conociendo a la perfección todos los equipos y técnicas comúnmente utilizadas en la perforación, realiza los trabajos propios de las mismas que requieran mayor esmero y destreza, con rendimiento y eficacia correctas y máxima economía en los materiales.

Sondista de segunda.—Es el que está capacitado para el manejo de los equipos de perforación y tiene conocimiento de las técnicas auxiliares, así como del mantenimiento de los equipos que le permite realizar los trabajos propios de su especialidad con calidad suficiente y resolver con cierta iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su actividad.

Sondista de tercera.—Es el que, habiendo realizado y superado el aprendizaje de la especialidad, acreditado convenientemente, lo ejecuta en el indispensable grado de aptitud y rendimiento, a las órdenes de sondistas de categoría superior.

d) Personal de prospección.

Son los trabajadores que efectúan actividades de prospección geológica, geofísica, geoquímica y otras relacionadas con éstas, así como sobre los resultados obtenidos de estos trabajos, relacionados con la investigación geológica y minera, utilizando las técnicas idóneas y manejando los equipos adecuados a tal fin.

Oficial primera Jefe de Equipo.—Es el que posee los conocimientos precisos para describir y diferenciar litologías e identificar minerales y que mediante la utilización de equipos de prospección geofísica o geoquímica y otros instrumentos, realiza toma de medidas en superficie, sondeos y otras labores, según normas. Para la toma de datos y su situación deberá utilizar diferentes bases cartográficas, topográficas y gráficas y podrá realizar análisis químicos básicos de campo.

Además de realizar los cometidos propios de las diferentes labores de prospección con el máximo grado de eficacia y rendimiento, vigila y ordena las que ha de realizar el grupo a su mando, responsabilizándose de su correcta ejecución.

Confeccionará los partes de trabajo e informes que se le requieran.

Se encontrará en posesión del permiso de conducción.

Oficial primera.—Es el que posee los conocimientos técnicos y prácticos para la diferenciación de litologías y minerales, así como para la utilización de equipos de prospección geofísica o geoquímica, con los que realizará la toma de medidas en las diferentes modalidades de prospección. Situará en bases topográficas o gráficas las mediciones de su responsabilidad. Es responsable del buen uso del instrumental a su cargo.

Se encontrará en posesión del permiso de conducción.

Oficial segunda.—Es el que posee los conocimientos técnicos y prácticos precisos para la diferenciación de litologías y la utilización de los equipos de prospección geofísica o geoquímica para lectura de medidas, así como la utilización de bases topográficas.

Será responsable del buen uso del instrumental a su cargo.

Se encontrará en posesión del permiso de conducción.

Oficial tercera.—Es el que, en función de órdenes concretas de un Oficial de segunda o de superior categoría, se dedica, dentro de la prospección, a la toma de medidas y muestras, así como su localización en bases gráficas o topográficas.

Será responsable del buen uso del instrumental a su cargo.

CAPITULO VII

Ingreso

Art. 15. *Ingreso del personal.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre contratación y a las especiales que en dicha materia se establezcan, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre prelación en esta materia.

Los aspirantes serán sometidos a las pruebas que ENUSA considere necesarias en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar.

Las pruebas serán calificadas por el Tribunal que designe la Dirección de ENUSA en el que participarán dos represen-

tantes de los trabajadores designado por el Comité del centro a que corresponda la vacante.

Art. 16. *Vacantes de libre contratación.*—Quedan excluidas del régimen de turnos establecido en el artículo 18, las vacantes que se produzcan en las categorías y puestos que a continuación se relacionan y que serán cubiertas a criterio de la Dirección.

— Técnicos no titulados a partir del nivel 9 de la tabla de clasificación profesional.

— Jefes administrativos y oficiales administrativos en funciones de Caja.

— Secretarías de Dirección.

— Jefes del Servicio de Vigilancia y Conserjes.

Art. 17. *Periodo de prueba.*—El ingreso se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir sin que en ningún caso pueda exceder de los plazos siguientes:

— Personal Técnico no titulado: tres meses.

— Personal administrativo: un mes.

— Oficiales y Especialistas cualificados: un mes.

— Resto del personal: quince días laborables.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si consta por escrito, teniendo durante este período los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de la misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes, en cualquier momento, rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

A incapacitación laboral transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el empleado disfrutara durante el periodo de prueba, interrumpirán dicho periodo, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

CAPITULO VIII

Vacantes, ascensos y promociones económicas

Art. 18. *Vacantes.*—Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo ya sea por nueva creación, baja, excedencia, traslado o ascenso o por cualquier otra circunstancia, se acudirá preferentemente, pero no con carácter exclusivo, al personal fijo del centro de trabajo en que exista la vacante. A este respecto, las vacantes que se produzcan en cada centro, que no sean de inferior categoría se proveerán dentro de cada grupo laboral conforme al orden siguiente:

1.º Por concurso entre personal de la misma categoría y especialidad de la vacante. El concurso se resolverá por la Dirección.

2.º Por ascenso, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Por razones de operatividad, los plazos establecidos para los concursos se reducirán a los mínimos imprescindibles.

En base a la evolución tecnológica y a las facultades de organización de la Dirección, ésta podrá amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes en cualquier dependencia por baja, excedencia, traslado o ascenso.

Art. 19. *Ascensos.*—Los ascensos, dentro de cada grupo y categoría, se efectuarán teniendo en cuenta el siguiente orden:

1.º Un tercio por antigüedad, previa la superación de las correspondientes pruebas de aptitud. En todo caso, la antigüedad mínima requerida para este turno será de dos años en la anterior categoría.

2.º Un tercio por concurso entre trabajadores fijos de inferior categoría y del mismo grupo de la vacante de que se trate.

3.º Un tercio por designación directa de la Dirección.

En los supuestos de los turnos primero y segundo, la Dirección publicará la correspondiente convocatoria en la que se expresará:

— Categoría del puesto a cubrir.

— Retribución fijada para el mismo.

— Funciones del puesto de trabajo.

— Conocimientos y, en su caso, titulación apropiada.

— Pruebas a realizar.

— Fecha para la realización de las pruebas, que no podrá ser antes de que transcurra un mes desde la fecha de la convocatoria.

El Tribunal calificador de las pruebas estará formado por:

— El Director del centro de trabajo o persona en quien delegue.

— El Jefe del Departamento o Servicio al que corresponda la vacante.

— Un trabajador de la misma o superior categoría a la de la vacante a cubrir y del mismo Departamento o Servicio, designado por la Dirección.

— Un miembro del Comité de Empresa.

El Tribunal calificador remitirá a la Dirección el resultado de las pruebas y correspondiente propuesta.

Art. 20. *Promociones económicas.*—Por el transcurso del tiempo y salvo informe negativo de su jefe correspondiente, el personal, en base a la tabla de clasificación del personal, promocionará a superior nivel con arreglo a la siguiente normativa:

Técnicos no titulados:

a) Delineación.

- De Calcador «B» (nivel 3) a Calcador «A» (nivel 5) a los cuatro años.
- De Delineante de segunda «B» (nivel 7) a Delineante de segunda «A» (nivel 8), a los cuatro años.
- De Delineante de primera «B» (nivel 9) a Delineante de primera «A» (nivel 10), a los cinco años.
- De Topógrafo de segunda «B» (nivel 9) a Topógrafo de segunda «A» (nivel 10), a los cinco años.

b) Otros Técnicos no titulados:

- De Auxiliar de Laboratorio «B» (nivel 3) a Auxiliar de Laboratorio «A» (nivel 5), a los cuatro años.
- De Analista de segunda «B» (nivel 7) a Analista de segunda «A» (nivel 8), a los cuatro años.
- De Analista de primera «B» (nivel 9) a Analista de primera «A» (nivel 10) a los cinco años.

Administrativos.

- De Auxiliar Administrativo «B» (nivel 3) a Auxiliar Administrativo «A» (nivel 5), a los cuatro años.
- De Oficial Administrativo segunda «B» (nivel 7) a Oficial Administrativo de segunda «A» (nivel 8), a los cuatro años.
- De Oficial Administrativo de primera «B» (nivel 9) a Oficial Administrativo de primera «A» (nivel 10), a los cinco años.

Subalternos.

- De Subalternos de tercera «B» (nivel 1) a Subalternos de tercera «A» (nivel 2), a los dos años.
- De Subalternos de segunda «B» (nivel 4) a Subalternos de segunda «A» (nivel 5), a los cuatro años.

Personal obrero.

- De Peón-Especialista «B» (nivel 2) a Peón-Especialista «A» (nivel 3), a los dos años.
- De Oficial de tercera «B», Especialista de tercera «B» y Minero de tercera «B» (nivel 5) a Oficial de tercera «A», Especialista de tercera «A» y Minero de tercera «A» (nivel 6), a los dos años.

En todos los casos mencionados, y siempre que se den los demás requisitos, se devengará el nuevo nivel a partir del primer día del mes siguiente a aquél que se hubiesen cumplido los plazos establecidos.

Art. 21. *Censo-escalafón.*—Anualmente la Dirección de cada centro de trabajo publicará el censo-escalafón que contendrá la relación del personal clasificado por grupos profesionales y categorías.

CAPITULO IX

Formación

Art. 22. *Formación.*—El personal, en la medida en que sea necesario o conveniente, recibirá cursos de formación y especialización en las técnicas propias de su trabajo para el mejor conocimiento y desarrollo del mismo. A tal efecto, en cada uno de los dos centros de trabajo a que se refiere este Convenio podrá constituirse una Comisión de Formación integrada por dos trabajadores designados por la Dirección y otros dos designados por el Comité de Empresa, que tendrá como función proponer los programas y calendario de los cursos a impartir en cada caso.

Art. 23. *Asistencia a cursos de formación.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores que a criterio de la Dirección y las necesidades del servicio lo permitan, podrán asistir a cursos de formación en centros oficiales disfrutando a tal efecto de los beneficios siguientes:

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de ENUSA pueda ser superior a dos horas diarias durante los días lectivos, alcanzando como máximo este beneficio al 25 por 100 de la plantilla y con un máximo de 270 horas por curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa concederá un permiso no retribuido.

Cuando la Empresa organice cursos o actividades de formación que se desarrollen dentro de la jornada laboral, será considerado como tiempo de trabajo el tiempo efectivo de asis-

tencia al curso, y dicha asistencia será obligatoria para el personal al que la Empresa dirija el curso.

Cuando la Empresa organice dichos cursos fuera de la jornada laboral, el 50 por 100 del tiempo efectivo de asistencia al curso será considerado tiempo de trabajo y dicha asistencia será voluntaria para el personal a que la Empresa dirija el curso.

En caso de cursos no organizados por la Empresa que sean propuestos por la misma a trabajadores concretos, aquélla abonará los costes de materiales, y en cuanto a la consideración o no del tiempo efectivo de asistencia al curso como tiempo de trabajo, se estará a lo acordado entre Empresa y trabajador. Por los cursos de este tipo realizados a propuesta del trabajador, previa aprobación de la Dirección, la Empresa se compromete a destinar 200.000 pesetas al año para el centro de avenida de Valladolid y 100.000 pesetas al año para el centro de trabajo de La Haba, y en cuanto a la consideración del tiempo efectivo de asistencia al curso, se aplicará lo dicho para los cursos propuestos por la Empresa.

CAPITULO X

Movilidad funcional

Art. 24. *Cambio de puesto de trabajo.*—Se denomina cambio de puesto de trabajo el pase de un trabajador de un Departamento o Servicio a otro diferente, o el desempeño de otra función en el mismo Departamento o Servicio que no conlleve cambio de centro de trabajo.

Art. 25. *Causas del cambio de puesto.*—El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por permuta.
- c) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y ENUSA.
- d) Por disminución de capacidad física del trabajador.
- e) Por necesidades del servicio, siempre que estén justificadas.

Art. 26. *Cambio de puesto a petición del trabajador.*—En este caso el trabajador solicitará por escrito de la Empresa el cambio de puesto. En el supuesto de que la Empresa acceda al cambio solicitado, el trabajador seguirá devengando la retribución correspondiente a su categoría profesional y nivel y los complementos del puesto al que pase destinado. Si el peticionario se encuentra ya desplazado, el cambio de puesto no representará un nuevo desplazamiento. En ningún caso estos cambios de puesto darán lugar a la indemnización por gastos a que se refiere el artículo 56.

Art. 27. *Cambio de puesto por permuta.*—Los trabajadores destinados en el mismo centro de trabajo, de mismo grupo, categoría y nivel podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. En tal caso la Dirección resolverá seguir las necesidades del servicio y la aptitud de ambos trabajadores. De la resolución adoptada, la Dirección informará al Comité de Empresa.

Si alguno de los solicitantes de la permuta estuviese ya desplazado, el cambio de puesto no representará un nuevo desplazamiento. En ningún caso estos cambios de puesto darán lugar a la indemnización por gastos a que se refiere el artículo 56.

Art. 28. *Cambio de puesto por mutuo acuerdo.*—Cuando el cambio de puesto tenga su origen por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se estará a lo establecido por escrito en re ambas partes.

Art. 29. *Cambio de puesto por capacidad disminuida.*—En este caso se aplicará la siguiente normativa:

Será considerado como personal de capacidad disminuida aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica derivada tanto de enfermedad como de accidente, sea laboral o no laboral, desgaste físico natural por razón de la edad que, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e implique el desarrollo de los mismos en forma correcta y completa.

La declaración de esta situación podrá efectuarse o a través de la calificación oficial como invalidez permanente parcial o a través de los Servicios Médicos de Empresa. En ambos supuestos el Servicio Médico de Empresa estudiará ambos supuestos, calificará el hecho y propondrá a la Dirección la adopción de las medidas pertinentes.

Cuando, como consecuencia de la propuesta del Servicio Médico de Empresa, la Dirección determine el cambio de puesto de trabajo de un trabajador con capacidad disminuida, deberán distinguirse dos situaciones:

1.ª Si la disminución de la capacidad tiene su origen en el trabajo desarrollado en la Empresa, mantendrá la retribución y complementos personales de origen y los complementos de puesto de trabajo serán los que correspondan al puesto que pase a ocupar.

2.ª Si, por el contrario, las razones que hayan originado esta disminución son ajenas al trabajo en la Empresa, percibirá únicamente la retribución y complementos correspondientes al nuevo puesto.

Art. 30. *Cambio por necesidades del servicio.*—Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción u otras derivadas de la actividad de la Empresa, la Dirección disponga el

cambio de puesto de un trabajador, se respetará a éste la retribución asignada a su categoría y nivel, complementos personales y, en su caso, los correspondientes al nuevo puesto. En el caso de que para el desempeño del nuevo puesto el trabajador necesite una formación profesional específica, la Empresa proporcionará la misma a su exclusivo cargo.

Art. 31. *Trabajos de categoría superior.*—Cuando por necesidades del trabajo, la Dirección destine a trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá por los salarios que corresponden a su nueva categoría durante el período que lo desarrolle.

Cuando el trabajador realice este trabajo durante cuatro meses consecutivos u ocho alternos durante tres años, consolidará a partir de ese momento el salario de esa categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo en la misma. Estas consolidaciones no son aplicables en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que los hayan motivado.

Art. 32. *Trabajos de inferior categoría.*—Por necesidades del trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador, a trabajos de inferior categoría, y por el tiempo imprescindible, siempre que no afecte a su dignidad personal o a su formación personal, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En la medida de lo conveniente y siempre a juicio del Jefe del Servicio correspondiente o de sus mandos delegados, se procurará que estos destinos a trabajos de inferior categoría, lo sean con carácter rotativo.

CAPITULO XI

Jornada y horario

Art. 33. *Jornada de trabajo.*

A) Centro de trabajo de La Haba.—La jornada de trabajo, a partir de la firma de este Convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada continuada. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes, salvo para el personal de trabajo en turnos continuados cuyos días de trabajo y descanso serán los que resulten del calendario de turnos establecido por la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, según la organización del trabajo.

B) Centro de trabajo de la avenida de Valladolid.

a) Personal de sondeos: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

b) Oficinas de Madrid: Cuarenta y dos horas semanales en jornada partida desde el 1 de enero a 14 de junio y desde el 15 de septiembre al 31 de diciembre.

Jornada continua reducida de verano desde el 15 de junio al 14 de septiembre, a razón de treinta y cinco horas semanales.

c) Restante personal: Cuarenta y dos horas semanales en jornada continua desde el 1 de enero a 14 de junio y desde el 15 de septiembre al 31 de diciembre.

Jornada continua reducida de verano desde el 15 de junio al 14 de septiembre, a razón de treinta y cinco horas semanales.

Las jornadas indicadas se realizarán de lunes a viernes.

Art. 34. *Horarios.*—Los horarios de los centros de trabajo o unidades operativas serán los fijados para cada uno, de acuerdo con sus circunstancias particulares, en los calendarios laborales confeccionados por la Dirección, oído el Comité de Empresa, y visados por la autoridad laboral.

Art. 35. *Trabajo efectivo.*—El personal con jornada continuada interrumpirá la misma para tomar el «bocadillo», salvo el personal que trabaje a tres turnos, que no podrá por dicho motivo abandonar su puesto de trabajo ni interrumpir el proceso productivo.

El «tiempo de bocadillo», que no estará incluido en la jornada semanal establecido en el artículo 33, por no ser considerado trabajo efectivo, será el que, en cada momento se acuerde entre la Dirección y el Comité de Empresa, bien entendido, que si el existente en cualquier momento fuera ampliado o reducido por norma legal o pacto entre las partes, se mantendrá en todo caso la jornada semanal de trabajo efectivo que se expresa en este Convenio.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal que trabaje a turnos, rotativos no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no se incorpore al mismo la persona que haya de sustituirle.

Art. 36. *Descansos.*—Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia y necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en la jornada normal, como las horas extraordinarias.

El descanso semanal consistirá en dos días.

El personal que trabaje a turnos, disfrutará de las mismas horas de descanso que el personal con horario fijo, si bien en aquellos casos en que por naturaleza de la actividad se desarrolle el trabajo de forma continua, incluidos domingos y festivos, el descanso será rotativo, de manera que un domingo al menos de cada mes, coincida con el descanso del trabajador.

CAPITULO XII

Retribuciones

Art. 37. *Principios generales de las retribuciones.*—Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución se consideran brutas, y de las mismas deberá deducirse la parte que por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (retenciones) y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

El pago de los salarios se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos. El personal que tenga asignado jornal diario, percibirá sus haberes en la forma anteriormente expuesta, computándose cada mes, por los días que efectivamente tenga el mismo.

Art. 38. *Tabla salarial.*—Las retribuciones de los diferentes niveles son las que quedan recogidas en la tabla salarial que se incorpora al presente como anexo número 2.

Dado que los valores de las columnas «A» y «C» corresponden a un mes de treinta días, en tanto que la columna «B» está calculada en función de meses de veintidós días de trabajo, la retribución mensual para el personal que cobra por días, será la que resulte de dividir la suma de las partidas de las columnas «A» y «C» de la tabla salarial entre 30, multiplicar el cociente por el número de días naturales de cada mes, y a este resultado sumar el resultante de dividir el valor de la columna «B» entre 22, y multiplicar después por el número real de días trabajados en dicho mes.

$$\text{Retrib. mensual} = (A + C) \frac{\text{Número días naturales mes}}{30} + B \frac{\text{Número días trabajados mes}}{22}$$

Los valores para la prima de cantidad y calidad que se incluyen en la columna «B» de la tabla salarial, están calculados para un valor de módulo 0.8 (artículo 42).

Art. 39. *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5 por 100 del salario base que figura en la columna «B» entre 22, y multiplicar después por el número real a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiesen cumplido los tres años.

La fecha inicial para el conjunto de los trienios respecto del personal transferido de la JEN a ENUSA, según Orden de 30 de junio de 1981, será la de su ingreso en la JEN.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en excedencia, forzosa, prestación del Servicio Militar, período de pruebas y el tiempo transcurrido con contrato de trabajo eventual o interino, cuando se pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

Art. 40. *Licencia de Operador.*—El personal que se encuentre en posesión de la licencia de Operador para la planta de concentrados de uranio de Lobo G, devengará un complemento de 2.325 pesetas por paga (14 pagas/año), cualquiera que fuera su nivel retributivo.

Art. 41. *Cantidad a título personal.*—La cantidad que determinados trabajadores perciban por encima de la que corresponde a su nivel retributivo, tendrá la consideración de «a título personal». En el caso de que el trabajador sea promocionado a superior categoría o pase a superior nivel retributivo, dicha cantidad se incorporará a la retribución que corresponda al trabajador en su nueva categoría o nivel.

Art. 42. *Prima de cantidad y calidad de trabajo.*—La prima de cantidad y calidad podrá oscilar entre los valores mínimo y máximo del módulo 0.4 y 1.4, respectivamente. El valor 0.4 corresponderá a una actividad mínima equivalente al 12,5 por 100 del salario base; el valor 0.8 a una actividad normal equivalente al 25 por 100 del salario base, y el valor 1.4 a una actividad máxima equivalente al 43,75 por 100 del salario base.

La valoración subjetiva de este coeficiente la fijará la Dirección a propuesta del Jefe de Servicio.

El salario base está fijado para cada nivel en la tabla salarial, y los valores correspondientes a la prima de cantidad y calidad para una actividad normal en el trabajo, en la columna «B».

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribución bruta anual}}{\text{Número de horas en jornada normal al año}} \times 1,75 \text{ ptas/hora}$$

La Empresa manifiesta su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquéllas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, completar y solapar turnos, eficacia en el trabajo u otras circunstancias peculiares de la actividad de que se trate.

Los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias que fueren necesarias en base a lo indicado en el párrafo anterior, así como las estructurales y las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios de urgente reparación.

Para que la prolongación de jornada dé lugar al devengo de horas extraordinarias, será necesaria la previa autorización del Jefe correspondiente.

Por la naturaleza de sus funciones y consecuencia de su cualificación profesional, quedan excluidos del régimen de horas

extraordinarias, los trabajadores incluidos en los niveles retributivos 13, 14 y 15 de la tabla salarial.

La Dirección informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas cada indicado período, en el centro de trabajo, así como los casos y razones en los que se hayan superado los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos prevenidos en el Acuerdo Nacional de Empleo se entenderán como horas extraordinarias estructurales las que haya sido necesario realizar fuera de la jornada normal de trabajo, para y por:

- Atender los períodos punta de producción.
- Suplir las ausencias imprevistas.
- Atender los cambios de turno a los de carácter estructural, derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate.
- Testificación de sondeos cuando la duración de la operación exceda de la jornada normal del operador.
- Mantenimiento de las instalaciones.
- Aquellos trabajadores, que con la finalidad de atender los relevos o prevenir y reparar averías, hayan de transportar al personal, conduciendo los vehículos que la Empresa disponga al efecto.

Por la Empresa y el Comité de Empresa se certificará mensualmente, en documento conjunto y se notificará a la autoridad laboral, el número de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales en los párrafos anteriores.

La certificación se extenderá por triplicado destinándose un ejemplar a la antedicha autoridad laboral, otro para la Empresa y un tercero para el Comité de Empresa.

Art. 44. *Plus de corta.*—El personal adscrito al Servicio de Corta y que de forma permanente y constante desarrolle su trabajo en la misma, devengará un plus de corta, cuya cuantía por paga (14 pagas/año) es la siguiente:

Nivel	Importe/paga	Nivel	Importe/paga
14	8.696	7	6.122
12	7.766	6	5.919
11	7.193	5	5.805
10	6.661	3	5.699
9	6.443	2	5.654
8	6.273	1	5.611

Art. 45. *Prima de domingo.*—El personal afecto a la planta de tratamiento y al Servicio de Guardería que trabaje en domingo con posterior descanso compensatorio, devengará además de la retribución correspondiente a dicho día de trabajo, por cada domingo trabajado, las siguientes cantidades:

Nivel	Importe/domingo	Nivel	Importe/domingo
15	1.595	7	908
14	1.502	6	796
12	1.410	5	777
11	1.317	4	754
10	1.208	3	740
9	1.115	2	735
8	1.032	1	730

Art. 46. *Plus de festivo.*—El personal que trabaje un día festivo, que no sea domingo, devengará, además de la retribución correspondiente al día de trabajo, el 140 por 100 de su retribución normal de un día de trabajo.

Art. 47. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el horario correspondiente al tercer turno de cada centro de trabajo o unidad operativa dependiente de los mismos, se abonarán con un plus de nocturnidad equivalente al 20 por 100 sobre la suma del salario base más el plus convenio.

Art. 48. *Pagas extraordinarias.*—El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las doce mensualidades normales, dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad corriente según los valores que se fijen en la tabla salarial y se abonarán respectivamente el 16 de julio y el 20 de diciembre, o en su caso, el día hábil inmediatamente anterior.

Dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. 49. *Plus de conducción de vehículo.*—El personal de los Servicios de Exploración que, sin tener la categoría laboral de Conductor, además de realizar sus trabajos específicos conduzca los vehículos puestos por la Empresa para que el personal pueda trasladarse a su lugar de trabajo, percibirá un plus de 155 pesetas por cada día que realicen este cometido.

En ningún caso se abonarán por jornada mayor número de pluses por este concepto, que el número de vehículos que se utilicen para el desplazamiento de dicho personal.

Siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el personal que se relaciona a continuación, titular de permiso de conducción, no podrá negarse a conducir vehículos de la Empresa.

— Personal de Sondeos y Prospección comprendido entre los niveles 7 a 15.

Si en cumplimiento regular de la obligación establecida en el párrafo anterior y como consecuencia de hechos producidos en la conducción de vehículos propiedad de la Empresa algún trabajador incurriera en responsabilidad criminal por culpa o negligencia que le impidiera temporalmente desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo, la Empresa adoptará las medidas oportunas para que no sufra pérdida de su retribución adaptándolo, si fuera menester, a otra ocupación adecuada.

Art. 50. *Plus de espera y transporte.*—Todo el personal que se traslade a su puesto de trabajo en vehículo proporcionado por la Empresa e invierta en cada itinerario más de treinta minutos, percibirá un plus cuyo valor hora será el que resulte conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribución anual bruta de la categoría y nivel}}{\text{Número de horas jornada anual}}$$

Art. 51. *Ayuda de bocadillo.*—Con carácter extrasalarial, la Empresa concederá a cada trabajador una ayuda de bocadillo de 75 pesetas brutas por cada día de trabajo efectivo en jornada continuada completa.

Art. 52. *Ayuda de comida.*—En el caso de que la interrupción del trabajo en jornada partida no exceda de noventa minutos, la Empresa concederá con carácter extrasalarial, una ayuda de comida de 300 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

Tanto esta ayuda como la establecida en el artículo anterior, no se percibirán durante las fechas en que justificada o injustificadamente, el trabajador no realice su jornada laboral y ambas son incompatibles con el régimen de dietas y desplazamientos.

Art. 53. *Plus de idiomas.*—Cuando se determine que para el mejor desempeño de un puesto de trabajo es necesario el conocimiento de algún idioma extranjero, la persona que acredite dichos conocimientos devengará por este concepto y por cada idioma, la cantidad de 3.250 pesetas/paga (14 pagas).

El citado complemento que sólo será de aplicación a aquellas categorías laborales incluidas en los niveles 1 al 8 del anexo número 1, dejará de devengarse cuando a solicitud del trabajador, pasase a desempeñar otro puesto de trabajo en el que no fuese necesario el conocimiento de dicho idioma.

En el caso de que quien devengase este complemento fuese promocionado a una categoría laboral de nivel superior al 8, el importe de este complemento se incorporará a la retribución que corresponda al trabajador en su nueva categoría. En el caso de que la retribución de la anterior categoría más el importe de dicho complemento sea superior a la retribución de la nueva categoría, el exceso será considerado cantidad «a título personal».

Los trabajadores que actualmente perciben el plus de idiomas y éste no sea necesario para el desempeño de su puesto de trabajo conservan dicho plus en la cuantía en que lo tengan reconocido.

Art. 54. *Plus de Secretaria.*—Quienes desempeñen funciones de Secretaria de Dirección devengarán un plus de 3.300 pesetas/paga (14 pagas/año). Este complemento se establece para compensar la adecuación del horario de trabajo de dichos trabajadores al de su Jefe respectivo y la posibilidad de prolongar hasta cinco horas la jornada semanal normal. Cuando realicen más de cinco horas suplementarias a la semana, las que excedan de éstas, tendrán el carácter de extraordinarias, siempre que conste la autorización mencionada anteriormente.

CAPITULO XIII

Traslados

Art. 55. Se entiende por traslado el cambio de destino entre los centros de trabajo a que se refiere este Convenio que implique, a su vez, cambio de residencia. Podrá tener su origen en un de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

Art. 56. *Traslado por necesidades del servicio.*—Cuando no haya acuerdo, y por necesidades técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, la Empresa disponga el traslado, éste se verificará en las condiciones siguientes:

— La Empresa comunicará el traslado al trabajador con una antelación mínima de dos meses.

— La Empresa concederá un permiso remunerado, de hasta cinco días laborables, con el abono de las dietas que le correspondan para ver las posibilidades de vivienda, colegios, etc., en su nuevo destino.

— La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta tres días laborables para efectuar el traslado de domicilio.

— Serán de cuenta de la Empresa los gastos de viajes que ocasione el desplazamiento al trabajador y su familia así como los de transporte de mobiliario y enseres.

— La Empresa indemnizará al trabajador con una cantidad igual al importe de cuatro mensualidades netas.

Los trabajadores por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en el centro de origen, dándoles conocimiento ENUSA de las existentes en cada momento, respetándoseles en todo caso dentro de cada categoría el orden de antigüedad.

Art. 57. *Traslado a petición del trabajador.*—El traslado a petición del trabajador solamente podrá concederse al personal fije de plantilla en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría, especialidad y nivel.

La tramitación de este traslado se hará mediante solicitud escrita que será resuelta por la Dirección en el plazo de treinta días. De la resolución que se adopte se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Concedido el traslado, el interesado, que no tendrá derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas, deberá incorporarse a su nuevo puesto en el plazo máximo de treinta días.

La preferencia en la concesión de los traslados a que se refiera este artículo será la siguiente:

1.º Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe puesto de trabajo en ENUSA, en la localidad donde se solicite.

2.º Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Empresa o Ente administrativo en la localidad donde se solicite.

3.º Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan Centros de enseñanzas adecuadas.

4.º Los trabajadores de mayor antigüedad en el servicio.

5.º Los trabajadores de mayor edad.

Art. 58. *Traslado por mutuo acuerdo.*—Cuando el traslado tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo convenido entre ambas partes.

Art. 59. *Régimen aplicable al personal trasladado.*—Excepto en los casos de traslado por mutuo acuerdo, el trabajador trasladado conservará las retribuciones propias de su categoría y nivel, los complementos personales reconocidos y devengará, además, los propios del puesto de trabajo que pase a desempeñar. A partir de la fecha de incorporación al nuevo puesto, le será de aplicación la normativa del centro de trabajo a que haya sido trasladado.

Art. 60. *Dietas y viajes.*

I. Régimen general.

a) Dietas: Cuando un trabajador, en comisión o viaje, tenga que trasladarse desde su centro de trabajo a localidad distinta a su residencia habitual, será compensado de la forma siguiente:

Se establecen dos grupos:

El primer grupo corresponde al personal comprendido en los niveles 11, 12, 13, 14 y 15 de la tabla de clasificación.

El segundo grupo corresponde al personal comprendido en los restantes niveles de la tabla.

Las dietas completas en territorio nacional serán de la siguiente cuantía:

Primer grupo, 2.500 pesetas.

Segundo grupo, 2.300 pesetas.

Se percibirá dieta completa siempre que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio. Cuando el trabajador, por la razón expuesta anteriormente, tenga que desplazarse fuera de su centro de trabajo y vuelva a pernoctar a su domicilio percibirá, por cada almuerzo o cena que tenga que realizar, las cantidades siguientes:

Primer grupo, 780 pesetas.

Segundo grupo, 768 pesetas.

b) Medios de transporte.—Ambos grupos tendrán derecho a:

Avión, clase turista.

Ferrocarril, primera clase o cama en viaje nocturno.

Cuando previa autorización de la Dirección, se utilice el vehículo propio, se abonarán 16 pesetas/kilómetro, eximiéndose la Empresa de toda responsabilidad en materia de accidente o sanción.

En ningún caso se devengarán horas extraordinarias por razón de viaje. Las cuantías citadas son brutas.

II. Régimen especial del personal en situación de desplazado.

Sólo devengará dieta en el supuesto de que pernocte fuera de su residencia.

La percepción de dieta será incompatible con la compensación por desplazamiento establecida en el artículo siguiente.

Art. 61. *Desplazamientos.*—Por razones técnicas, organizativas o de producción, ENUSA podrá desplazar a su personal temporalmente a población distinta de la de su centro de trabajo abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento supera los tres meses a partir de ese momento percibirá una dieta reducida en concepto de asignación de residencia eventual por un importe de:

I grupo, 42.000 pesetas.

II grupo, 37.000 pesetas.

Cuando el trabajador sea desplazado temporalmente a una población distinta de la de su centro de trabajo y desde allí sea desplazado a otra población que no sea la de origen, este segundo desplazamiento se considerará como un nuevo desplazamiento efectuado otra vez desde su centro de trabajo de origen.

Asimismo, ENUSA comunicará tales desplazamientos con una antelación de al menos quince días.

El personal contratado con posterioridad a la firma de este Convenio para prestar sus servicios en el lugar de su residencia habitual, aun cuando ésta no sea la del domicilio de su centro de trabajo, no tendrá el carácter de desplazado y en consecuencia no percibirá la compensación a que se refiere el párrafo primero de este artículo.

Art. 62. *Duración de los desplazamientos del personal adscrito al centro de trabajo avenida de Valladolid.*—En razón de las especiales características de los proyectos de exploración minera, la Dirección podrá desplazar temporalmente al personal afecto a dicha actividad por el tiempo que dure el proyecto, aunque su duración exceda de un año, en las condiciones establecidas en el artículo precedente.

CAPITULO XIV

Vacaciones y festivos

Art. 63. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veinticuatro días laborables no computándose a estos efectos los sábados como días laborables.

De estas vacaciones, como mínimo, dos semanas serán sucesivas e ininterrumpidas, pudiendo disfrutarse el resto de las vacaciones de acuerdo entre ENUSA y el trabajador.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural, preferentemente en verano, no pudiendo concederse a cuenta del año anterior cuando, por cualquier causa, no hayan sido disfrutadas.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de ENUSA designará al personal que, durante dicho período, haya de efectuar obras necesarias, labores de limpieza y mantenimiento.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días de descanso del resto del personal en tareas que no suponga vejación ni perjudiquen su formación profesional.

Si durante estas fechas cerrase el centro de trabajo sin darle ocupación efectiva, el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los salarios correspondientes. Para completar el año efectivo en plantilla se computarán los días de baja por accidente o enfermedad, pero no las ausencias sin justificar.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales y otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de ENUSA, oído el Comité de Empresa.

Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su nivel salarial, con la prima de cantidad y calidad que corresponda al módulo 0,8, y los complementos personales y de puesto de trabajo que viniera devengando habitualmente.

Art. 64. Se consideran festivos, además de los señalados en la legislación vigente, los días 4, 24 y 31 de diciembre.

Art. 65. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en razón de matrimonio.

b) Tres días naturales, prorrogables justificadamente hasta cinco, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos.

c) Dos días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, así como padres, hijos y hermanos políticos.

d) Dos días naturales, prorrogables justificadamente hasta cuatro, por enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos, así como padres, hijos y hermanos políticos.

e) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos, ya sean consanguíneos o afines.

f) Tres días, de los cuales dos al menos serán laborables, por nacimiento de hijo.

En los casos anteriores, el permiso se incrementará, para los trabajadores que por razones laborales se encuentren en el extranjero, en el tiempo necesario para efectuar los desplazamientos al lugar del territorio nacional en que ocurra el suceso.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del Médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

En el caso de asistencia a la consulta del Médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél, verificando la efectiva asistencia a la consulta.

En el caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del Médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta del especialista.

Si el Médico de la Empresa determina que un trabajador debe asistir durante la jornada laboral a una consulta o reconocimiento médico, el tiempo que el trabajador emplee en tal momento será considerado como jornada de trabajo, poniendo la Empresa el adecuado medio de transporte.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) En los restantes casos previstos en la legislación vigente, se estará a lo establecido en la misma.

Art. 66. Permisos no retribuidos.—El personal con más de dos años de antigüedad, en caso de necesidad justificada, podrá disfrutar de una licencia no retribuida, por un plazo no superior a tres meses cada dos años. Si la licencia excede de diez días el trabajador causará baja en la Seguridad Social durante el tiempo de la licencia.

ENUSA y los trabajadores podrán concertar, de mutuo acuerdo, prórroga a estas licencias cuando circunstancias excepcionales del caso lo requieran, pudiendo acordarse la no percepción del salario y el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

a Dirección concederá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, permisos de hasta diez días al año para asuntos propios sin merma de los periodos de vacaciones.

Art. 67. Permisos por razón de estudios.—En el caso de que trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá derecho a:

1. Permiso para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias sin merma de todos sus haberes y por el tiempo indispensable.

2. División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

3. ENUSA estudiará, con la representación del órgano de representación de los trabajadores, la posibilidad de admitir reducciones en la jornada, con recuperación de las mismas, a los trabajadores que estén cursando estudios en Centros oficiales.

Art. 68. Excedencias forzosas especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Elevación o designación para cargos públicos o sindicales cuando su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Por enfermedad, incapacidad laboral transitoria e invalidez profesional. Cesará el derecho de reserva al puesto de trabajo, si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total, o absoluta o gran invalidez de acuerdo con las leyes vigentes de la Seguridad Social.

c) Por incorporación al Servicio Militar o sustitutivo, por el tiempo de duración del mismo. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el Servicio. El personal que se halle en este caso podrá reingresar al trabajo cuando tenga un permiso temporal superior a un mes, en jornada completa por horas, siempre que medie en ambos supuestos el oportuno permiso o autorización militar para poder trabajar.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

Al personal en situación de excedencia forzosa o especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo comprendido en aquélla, no percibiendo remuneración alguna durante dicho tiempo.

Art. 69. Excedencia voluntaria.—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años. La solicitud de excedencia se presentará a los Servicios de Personal, que resolverán en el plazo máximo de dos meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante la excedencia voluntaria quedan en suspenso los derechos y deberes del trabajador, no computándose tal periodo a efectos de antigüedad.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso en la Empresa con quince días de antelación a la fecha de terminación de su excedencia, causará baja definitiva.

Cuando se solicite el reingreso en los casos de excedencia voluntaria, éste estará condicionado a que haya vacantes en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inmediata inferior, el excedente podrá optar por ocupar esta plaza con el nivel retributivo que a ella correspondiera hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta la fecha en que se produzca esta vacante.

CAPITULO XV

Acción social

Art. 70. Seguros.

a) Seguro de accidentes.—La Empresa contratará un seguro de grupo contra toda clase de accidentes corporales.

b) Seguro de muerte o invalidez absoluta y permanente.—La Empresa contratará igualmente un seguro temporal renovable para caso de fallecimiento y complementario de invalidez absoluta y permanente en los mismos términos y condiciones establecidos actualmente para el personal de los centros de trabajo de Madrid y Saelices.

Art. 71. Jubilación.—Se fija la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando el trabajador en ese momento reúna el periodo de carencia y cotización necesarios para tener derecho a una pensión del 100 por 100 de su base reguladora, con derecho a una indemnización de ocho meses de su salario real, incluido partes proporcionales de las pagas extraordinarias.

Los trabajadores que opten por la jubilación voluntaria a los sesenta años, tendrán derecho a una indemnización de dieciocho mensualidades de su salario total en ese momento, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Dicha indemnización se reducirá en un 20 por 100 del importe de seis mensualidades por cada año que supere la indicada edad de sesenta años.

En la aplicación de la cláusula de jubilación forzosa a que se refiere este artículo se tendrá en cuenta el criterio establecido por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 2 de julio de 1981.

Art. 72. Becas.—Para ayuda de estudios de los trabajadores, cónyuges e hijos, la Empresa destinará la cantidad de 666.000 pesetas para el centro de trabajo de la avenida de Valladolid y 333.000 pesetas para el de La Haba para el curso académico 1981/82. A tal efecto se constituirá en cada centro una Comisión compuesta por dos personas designadas por la Dirección y otras dos por el Comité de Empresa respectivo, que redactarán la normativa o Reglamento por la que se regirá la concesión de las ayudas que deberá ser aprobado por la Dirección.

Art. 73. Prestaciones por enfermedad.—En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones que en dichos supuestos concede al trabajador la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja. Para el abono de dicha diferencia será necesario que lo apruebe la Dirección, que podrá requerir el previo informe del Servicio Médico de la Empresa.

Este complemento, que se abonará al personal a partir del primer día de la baja, finalizará para el personal eventual, en el momento de extinción de su contrato, salvo que anteriormente los Servicios Médicos de la Empresa informen que habían cesado los motivos que justificaban la ausencia al trabajo, y para el personal fijo, durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria, salvo que con anterioridad hubiese mediado el informe anteriormente citado.

En todo caso, y salvo motivos muy justificados, será necesario que las bajas de la Seguridad Social se remitan a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de las mismas.

Art. 74. Anticipos reintegrables.—Todos los trabajadores fijos de la plantilla tendrán derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a que se destinará, un anticipo de tres mensualidades de su salario neto a devolver en doce meses a contar desde el siguiente a su concesión. No se tendrá derecho a otro anticipo de esta clase hasta transcurridos dieciocho meses, pero si el trabajador no agotase la cantidad de tres mensualidades, podrá solicitar cantidades adicionales hasta agotar el límite de las tres mensualidades.

CAPITULO XVI

Ceses y despidos

Art. 75. Ceses.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal subalterno, ocho días.
- Auxiliares y Oficiales administrativos, quince días.
- Jefes administrativos, un mes.
- Personal de Informática, un mes.
- Técnicos no titulados, un mes.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la citada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario por cada día de retraso en dicho incumplimiento. Recibido el preaviso con dicha antelación, la Empresa liquidará a la expiración del plazo los conceptos que puedan ser calculados en aquel momento y el resto lo será en la fecha habitual de pago.

Art. 76. Despidos.—Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

CAPITULO XVII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 77. Observancia de la seguridad en el trabajo.—La Dirección y el Comité de Empresa, conscientes de la importancia de reducir al mínimo posible los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman

que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad cuya infracción puede y debe denunciar todo trabajador.

Los responsables del Servicio de Seguridad, el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Servicio Médico de la Empresa y el Comité de Empresa, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas y cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo de accidentes que produzca, como resultado, la disminución de siniestros. Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores realizarán las pruebas y cursillos adecuados para la prevención y recuerdo de las normas de seguridad.

Siendo responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores el conocimiento y el cumplimiento de las normas de seguridad, se aplicarán con todo rigor las adecuadas sanciones a quienes infrinjan las normas establecidas al respecto.

CAPITULO XVIII

Acción sindical

Art. 78. *Comités de Empresa.*

1.º El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores de cada centro de trabajo que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

2.º Los Comités de Empresa de los centros de trabajo a que se refiere el presente Convenio, establecerán entre sí las relaciones que estimen adecuadas a las características de las negociaciones colectivas que sean conjuntas.

3.º Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un Secretario general del Comité, un Coordinador y un Secretario de actas, y elaborarán sus propios reglamentos, remitiendo copia a la autoridad laboral y otra a la Empresa.

4.º Los Comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros, o un tercio de los trabajadores representados.

5.º Los miembros de los Comités de Empresa que se encuentren desplazados devengarán dietas y gastos de transporte para 12 reuniones como máximo dentro de un año, siempre y cuando el tiempo dejado de trabajar por este motivo no sea superior al crédito mensual de horas establecido en el artículo 81. No se computarán a este efecto las reuniones convocadas por la Empresa.

6.º El lugar de reunión de los Comités de Empresa será el de su respectivo centro de trabajo.

Art. 79. *Atribuciones y competencias del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

a) Intervenir ante la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social y el respeto a los pactos y condiciones, ejercitando en su caso las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

b) Conocer los modelos de contrato escrito de trabajo que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Participar en las pruebas de ingreso del personal en la forma establecida en el artículo 15.

d) Participar en materia de formación y capacitación de personal en la forma establecida en el artículo 22.

e) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene.

f) Ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias devengadas por los trabajadores, y en el caso de que alguno supere los topes máximos legales, la Empresa informará de las razones extraordinarias que las hayan motivado.

Corresponde asimismo al órgano de representación de los trabajadores, el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente le encomienda.

Art. 80. *Secciones sindicales.*—La Empresa reconoce a los Sindicatos o Centrales que cuenten como afiliados al menos con el 15 por 100 de los trabajadores fijos en la plantilla del centro de trabajo, las siguientes facultades que ejercerán dentro del marco legal:

a) Recaudar cuotas sindicales entre los afiliados en el centro de trabajo, fuera de las horas efectivas de trabajo. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que acrediten el porcentaje de afiliación mencionado anteriormente, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria a que ha de ser transferida o abonada. En cualquier momento podrá anularse la orden anterior.

b) Publicar comunicaciones de carácter sindical, a cuyo efecto la Empresa pondrá a su disposición, en el centro de trabajo, un tablón de nuncios.

c) Celebrar reuniones con sus afiliados, fuera de las horas de trabajo. Para celebrar estas reuniones, se solicitará la oportuna autorización de la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas; en tal solicitud se expresará el objeto de la reunión u orden del día.

d) Nombrar un Delegado, que sea miembro del Comité siempre que esta Sección Sindical estuviera representada en el mismo, y tendrá un crédito de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones. Dicho nombramiento deberá ser comunicado a la Dirección.

Art. 81. *Garantías para el ejercicio de la representación.*

a) Se pondrá a disposición de cada Comité de Empresa un local adecuado para la celebración de sus reuniones y se les facilitarán los medios adecuados para el ejercicio de su representación. Igualmente la Empresa instalará y pondrá en los centros de trabajo, tablones de anuncio, siendo el Comité de Empresa responsable de las publicaciones exhibidas en los mismos.

b) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinte horas para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la legislación en vigor, no computándose a tal efecto las empleadas en reuniones convocadas por la Dirección.

c) Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho hasta quince días de permiso no retribuido al año.

d) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido ni sancionado sin observar las prescripciones legales vigentes.

e) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo previamente al Jefe de servicio.

Art. 82. *Asambleas.*—Los trabajadores de un centro de trabajo podrán reunirse en asamblea, fuera de las horas de trabajo, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de aquella y de la presencia en la misma de personas ajenas al centro de trabajo.

La convocatoria de asamblea con el orden del día propuesto se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, expresando en su caso los nombres de las personas no pertenecientes al centro de trabajo, que hayan de asistir a la asamblea.

No se podrá convocar una asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última celebrada. A tal efecto, no se computarán las reuniones informativas sobre negociaciones de Convenio Colectivo.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá, para la validez de aquéllas, el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores presentes.

1.º ENUSA se compromete a mantener las condiciones de transporte existentes al 30 de junio de 1981 para el personal del centro de trabajo de La Haba desde las poblaciones de Don Benito, Villanueva de la Serena y La Haba.

2.º El articulado de este Convenio tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983, excepto los artículos relativos a becas, vacaciones, dietas y desplazamientos temporales, y el capítulo de retribuciones en los que se recogerán con efectos de 1 de enero de 1983 las que resulten para el Convenio de Saelices el Chico una vez se haga la revisión salarial prevista en el mismo para 1983.

3.º El tema de jubilación contemplado en el texto del presente Convenio, sólo afectará al personal existente en el momento de la firma del mismo, siendo de aplicación para el personal contratado con posterioridad a la misma, el sistema de jubilación que ENUSA tenga establecido o establezca en el futuro para el resto de su personal de otro centro.

DISPOSICION FINAL

Las condiciones acordadas en el presente Convenio serán totalmente aplicables en materias que en el mismo se regulen, tales como jornada de trabajo, retribuciones, ascensos, etc., quedando, por tanto, sin efecto las normas anteriores reglamentarias o convencionales que se le opongan.

No obstante, con carácter de derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente Convenio, serán de aplicación las normas del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas de 5 de noviembre de 1974.

Queda sin efecto para el personal de este Convenio la Ordenanza de Trabajo para la Junta de Energía Nuclear.

ANEXO 1
Cuadro de clasificación profesional

Nivel	Grupo de Técnicos no titulados		Grupo de Administrativos	Grupo de Subalternos	Grupo de profesionales			
	Delineación	Otras especialidades			Profesionales de oficina	Personal de mina	Personal de sondeos	Personal de prospección
15			Jefe admto. 1. ^a					
14	Delineante Proy. 1. ^a Topógrafo Jefe.	Vigilante Jefe. Jefe Taller.	Jefe admto. 2. ^a					
13			Jefe admto. 3. ^a					
12	Delineante Proy. 2. ^a Delineante 1. ^a Esp. Topógrafo 1. ^a	Vigilante-Capataz 1. ^a Analista Jefe. Maestro Taller.	Jefe admto. 1. ^a «A».	Jefe Serv. Vigilanc.				
11			Oficial adm. 1. ^a «A».					
10	Delineante 1. ^a «A». Topógrafo 2. ^a «A».	Analista 1. ^a «A». Vig.-Capataz 2. ^a «B».	Oficial adm. 1. ^a «B».	Conserje pral. Conductor turismo.	Oficial 1. ^a J. E.	Espec. 1. ^a J. E. Minero 1. ^a J. E.	Sondista 1. ^a J. E.	Prospector 1. ^a J. E.
9	Delineante 1. ^a «B». Topógrafo 2. ^a «B».	Analista 1. ^a «B».	Oficial adm. 2. ^a «A».	Conserje.	Oficial 1. ^a	Especialista 1. ^a Minero 1. ^a	Sondista 1. ^a	Prospector 1. ^a
8	Delineante 2. ^a «A».	Analista 2. ^a «A».	Oficial adm. 2. ^a «B».		Oficial 2. ^a	Especialista 2. ^a Minero 2. ^a	Sondista 2. ^a	Prospector 2. ^a
7	Delineante 2. ^a «B».	Analista 2. ^a «B».		Almacenero 1. ^a Guarda Jurado 1. ^a Ordenanza-Port. 1. ^a Telefonista 1. ^a				
6					Oficial 3. ^a «A».	Espec. 3. ^a «A». Minero 3. ^a «A».	Sondista 3. ^a «A».	Prospector 3. ^a «A».
5	Calcador «A».	Aux. Laborat. «A».	Aux. admto. «A».		Oficial 3. ^a «B».	Espec. 3. ^a «B». Minero 3. ^a «B».	Sondista 3. ^a «B».	Prospector 3. ^a «B».
4				Almacenero 2. ^a «B». Guarda Jur. 2. ^a «B». Ord.-Port. 2. ^a «B». Telefonista 2. ^a «B».				
3	Calcador «B».	Aux. Laborat. «B».	Aux. admto. «B».	Almacenero 3. ^a «A». Ord.-Port. 3. ^a «A». Telefonista 3. ^a Guarda «A». Limpiadora «A».	Peón Espec. «A».	Peón Espec. «A».	Peón Espec. «A».	Peón Espec. «A».
2		Mozo Laboratorio.		Almacenero 3. ^a «B». Ord.-Port. 3. ^a «B». Telef. Cant. aux. 3. ^a Guarda «B». Limpiadora «B».	Peón Espec. «B».	Peón Espec. «B».	Peón Espec. «B».	Peón Espec. «B».
1					Peón.	Peón.	Peón.	Peón.

ANEXO 2
Tabla salarial

Nivel	A Salario base	B Prima cantidad y calidad	C Plus de Convenio	D Total
15	43.800	10.950	55.059	109.809
14	42.734	10.684	42.710	96.128
13	41.665	10.416	36.946	89.027
12	40.596	10.149	33.622	84.367
11	39.524	9.881	27.801	77.206
10	38.455	9.614	23.888	71.957
9	37.386	9.347	19.920	66.653
8	35.987	8.997	19.700	64.684
7	32.716	8.179	19.450	60.345
6	31.059	7.765	19.217	58.041
5	30.237	7.559	18.674	56.470
4	27.987	6.997	18.131	53.115
3	27.380	6.845	18.082	52.307
2	27.157	6.789	15.238	49.184
1	26.935	6.734	12.394	46.063

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28389 RESOLUCION de 23 de julio de 1982, de la Dirección Provincial de Cantabria, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación.

Número, 16.207; nombre, «Montehano» mineral, dolomía y otros recursos, sección C); cuadrículas, 2; término municipal, Escalante.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Santander, 23 de julio de 1982.—El Director provincial, Pedro Hernández Cruz.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

28390 CORRECCION de erratas de la Resolución de 20 de septiembre de 1982, del Fondo de Ordenación y Regulación de Producciones y Precios Agrarios (FORPPA), por la que se establecen normas complementarias al Real Decreto 2088/1982, de 27 de agosto, por el que se regula la campaña vinícola alcoholera 1982-83.

Padecidos errores en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 249, de fecha 18 de octubre de 1982, páginas 28676 a 28679, se transcriben a continuación las siguientes correcciones:

En la norma cinco, donde dice: «correspondientes», debe decir: «correspondientes».

En la norma siete, donde dice: «que valorado en ciento treinta y cinco pesetas/hectogrado», debe decir: «que valorado a ciento treinta y cinco pesetas/hectogrado».

En la norma nueve, donde dice: «en cuantía inferior al 20 por 200», debe decir: «en cuantía inferior al 20 por 100».

En el capítulo III, donde dice: «inmovilizaciones de mosto y vino de mesa», debe decir: «III. Inmovilizaciones de mosto y vino de mesa».

En la norma doce, último párrafo, donde dice: «período suplementario de tres meses a partir de la fecha», debe decir: «período suplementario de tres meses a partir de la fecha».

La norma catorce deberá quedar redactada de la siguiente forma:

«Catorce. Las características exigidas al vino de mesa para poder formalizar contratos de inmovilización con el SENPA son las que figura en el anejo número 1 de la presente disposición».

En la norma dieciséis, donde dice: «FORPA», debe decir: «FORPPA».

En la norma diecinueve, donde dice: «inmovilizado», debe decir: «inmovilizado».

En la norma veinte, donde dice: «a petición del elaborador y el concepto de anticipo a cuenta», debe decir: «a petición del elaborador y en concepto de anticipo a cuenta».

La norma veintiuna quedará redactada de la siguiente forma:

«Veintiuna Para las ofertas de vino de la campaña 1982-1983, el SENPA abonará al elaborador, por cada litro de alcohol recibido conforme la cantidad que resulte de la suma de:

— Importe de la materia prima correspondiente —vino— al precio de garantía. (Según rendimientos norma 22.)

— Importe del Impuesto General sobre Tráfico de Empresas correspondiente a la materia prima.

— Canon de transformación correspondiente, vigente en el momento de aceptación de la solicitud-contrato, correspondiente al tipo de alcohol.

— Impuesto Especial de Fabricación y Recargo Provincial vigente en el momento de la recepción por el SENPA del alcohol.»

En la norma veinticinco, segundo párrafo, donde dice: «mediante justificante del pago ante el SENPA o prestación de aval», debe decir: «mediante justificante del pago ante el SENPA o presentación de aval».

En la norma veintisiete, donde dice: «pueda utilizar e alcohol en sus productos», debe decir: «pueda utilizar el alcohol en sus productos».

En el anejo número 2, donde dice: «— Propanol-1: de 100 a 300 miligramos/litro de A.P.», debe decir: «— Propanol-1: de 100 a 300 miligramos/litro de A.P.».

MINISTERIO DE ECONOMIA Y COMERCIO

28391 CORRECCION de errores de la Orden de 16 de agosto de 1982 por la que se prorroga a la firma «Mediside, S. A.» el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la exportación de diversos tipos de tela sin tejer y la exportación de prendas para Médicos y Cirujanos.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en las páginas 25687 y 25688 del «Boletín Oficial del Estado» número 226, de 21 de septiembre de 1982, se corrige como se detalla a continuación:

En la línea cuarta del apartado primero, donde dice: «NIF A-28387579», debe decir: «NIF A-29033438».

28392 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 29 de octubre de 1982

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	117,410	117,690
1 dólar canadiense	95,612	95,958
1 franco francés	16,189	16,238
1 libra esterlina	196,250	197,189
1 libra irlandesa	155,392	156,233
1 franco suizo	52,923	53,189
100 francos belgas	236,342	237,383
1 marco alemán	45,725	45,924
100 liras italianas	7,978	8,001
1 florin holandés	42,105	42,281
1 corona sueca	15,770	15,829
1 corona danesa	13,018	13,063
1 corona noruega	16,194	16,255
1 marco finlandés	21,227	21,316
100 chelines austriacos	650,651	654,378
100 escudos portugueses	128,401	128,989
100 yens japoneses	42,194	42,371