

RESOLUCION de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando por la que se anuncia para su provisión una vacante de Académico de número «Profesional» en la Sección de Pintura, a causa del fallecimiento de don Anselmo Miguel Nieto.

La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando anuncia por la presente convocatoria la provisión de una plaza de Académico numerario, «Profesional», en la Sección de Pintura, vacante por fallecimiento del ilustrísimo señor don Anselmo Miguel Nieto.

Para optar a la mencionada plaza deben cumplirse los siguientes requisitos:

- 1.º Ser español.
- 2.º Artista reputado en su profesión, habiéndose destacado por sus creaciones y actuaciones personales relativas a aquéllas.
- 3.º Propuesto exclusivamente por tres Académicos numerarios.
- 4.º Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos, títulos y demás circunstancias en que se fundamenten aquéllas.
- 5.º Presentar dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la Real Academia todos los días laborables, de diez a trece horas.

Madrid, 4 de marzo de 1965.—El Secretario perpetuo, Francisco de Cossío.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 3 de marzo de 1965 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Ayuntamiento de Langreo contra este Departamento.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 27 de junio del corriente año en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por el Ayuntamiento de Langreo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo entablado por el Ayuntamiento de Langreo contra resolución de la Dirección General de Empleo de 22 de abril de 1963 que acordó la denegación de crisis para despido de veintitrés empleados del referido Ayuntamiento, revocando y dejando sin efecto la resolución recurrida por no ser ajustada a Derecho, sin hacer expresa imposición de costas, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan corresponderles para obtener las prestaciones que por las primas satisfechas ostenten.

Así por esta nuestra sentencia que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Luis Cortés Echano.—Francisco Sáenz de Tejada.—Manuel Docavo.—José Fernández.—Juan Becerril.—Rubricados.»

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de marzo de 1965.—P. D., Gómez-Acebo.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 3 de marzo de 1965 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Empresa «Agra, S. A.», contra este Departamento.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 22 de diciembre de 1964 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por la Empresa «Agra, Sociedad Anónima»,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por la representación de ácidos, grasos y derivados «Agra, S. A.», debemos declarar como declaramos ajustada a Derecho, y por ende confirmamos, la resolución dictada en el expediente por el Ministerio de Trabajo el 24 de octubre de 1962, por la cual se clasifica al productor en aquella Empresa, Antonio Fernández Real, como oficial de primera con todos los beneficios inherentes a este cargo, desde el 24 de diciembre de 1957; sin hacer expresa imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Luis Cortés.—Juan Becerril.—Pedro Fernández.—Luis Bermúdez.—José Samuel Roberes.—Rubricados.»

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de marzo de 1965.—P. D., Gómez-Acebo.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 3 de marzo de 1965 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Areitioaurtena Fernández contra este Departamento.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 11 de enero del corriente año en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José Areitioaurtena Fernández,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando la alegación de inadmisibilidad, debemos declarar y declaramos la nulidad de la Orden del Ministerio de Trabajo de 24 de mayo de 1962, referente a reclamación de los trabajadores Santiago Sevilla y Luis Isa contra la Empresa «José Areitioaurtena Fernández», sin perjuicio de reservar a los expresados trabajadores el derecho a presentar reclamación ante la Magistratura del Trabajo; sin hacer expresa condena de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Luis Cortés.—Francisco Sáenz de Tejada.—Manuel Docavo.—José Fernández.—Juan Becerril.—Rubricados.»

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de marzo de 1965.—P. D., Gómez-Acebo.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 5 de marzo de 1965 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Pérez Barquero, Sociedad Anónima».

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 31 de diciembre de 1964 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Pérez Barquero, S. A.»,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la nulidad del acta de 30 de junio de 1962, levantada por la Inspección de Trabajo de Córdoba a la Empresa «Pérez Barquero, S. A.», sobre liquidación de cuotas de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, reponiendo las actuaciones al estado que tenían cuando se levantó dicha acta, sin hacer expresa imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Luis Cortés.—José María Cordero.—José Arias.—Manuel Docavo.—José Fernández.—Rubricados.»

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 5 de marzo de 1965.—P. D., Gómez-Acebo.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Unidad de Trabajo formada por las Empresas «Compañía Anónima Manresana de Electricidad», «Fuerzas y Alumbrado, S. A.», «Explotaciones Hidroeléctricas», «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», «Eléctrica Sallentina» y el personal afecto a las mismas.

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Unidad de Trabajo formada por las Empresas «Compañía Anónima Manresana de Electricidad», «Fuerzas y Alumbrado, S. A.», «Explotaciones Hidroeléctricas», «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», «Eléctrica Sallentina» y el personal afecto a las mismas.

ciones Hidroeléctricas», «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima», y «Eléctrica Sallentina» y el personal afecto a las mismas, acordado unánimemente en el Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad de Madrid con fecha 14 de diciembre de 1964; y

Resultando que con fecha 18 de enero del año en curso la Organización Sindical remite a esta Dirección General el texto original del Convenio suscrito por todos los miembros integrantes de la Comisión deliberadora designada legalmente al efecto e informando de su alcance y trascendencia en el orden económico y social, haciendo constar la circunstancia de que las mejoras económicas que se deriven de este Convenio no tendrán repercusión en precios.

Resultando que con fecha 17 de febrero actual informa sobre el Convenio la Secretaría General Técnica del Departamento, sin que se objete en el mismo circunstancia alguna desfavorable para su aprobación, y la Dirección General de Previsión en su informe de 8 de los corrientes da cuenta de que entendiéndole inoperante el último párrafo del artículo 22 de este Convenio al disponer que aquellos productores que se acogan a los complementos de jubilaciones renunciarán a los derechos que pudieran tener por la parte proporcional que sobre pagas, vacaciones, etcétera, les correspondería por su cese en el trabajo activo, siendo así que dichos derechos son irrenunciables.

Resultando que se ha observado que el final de la redacción del apartado a) de su artículo 5.º faculta a las Empresas a que el Convenio afecta para suprimir cuantas plazas estimen no imprescindibles para la buena marcha del negocio.

Considerando que por aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio; Orden de 14 de noviembre de 1962 y disposiciones complementarias ha de añadirse al final del apartado a) del artículo 5.º la expresión «mediante los procedimientos legales vigentes», a cuyo efecto esta Dirección General está autorizada por lo dispuesto en la Orden de 19 de noviembre de 1962.

Considerando que en uso de la citada Orden de 19 de noviembre de 1962 esta Dirección General también se ve precisada a adaptar el artículo 22 del Convenio con la supresión de su último párrafo, de acuerdo con la información facilitada por la Dirección General de Previsión a que se hizo mérito.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Añadir al último párrafo del apartado a) del artículo 5.º del Convenio Colectivo Sindical acordado por las Empresas «Compañía Anónima Manresana de Electricidad», «Fuerzas y Alumbrado, S. A.», «Explotaciones Hidroeléctricas, S. A.», «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y «Eléctrica Sallentina, Sociedad Anónima», y su personal la expresión «mediante los procedimientos legales vigentes».

2.º Suprimir el párrafo último del artículo 22 de su texto.

3.º Aprobar el Convenio de que se trata en su integridad, a excepción de las adaptaciones legales a que se refieren los apartados anteriores.

4.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

5.º Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento, modificado por la Orden de 24 de enero de 1959.

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 9 de marzo de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA UNIDAD DE TRABAJO FORMADA POR «COMPAÑÍA ANÓNIMA MANRESANA DE ELECTRICIDAD»; «FUERZA Y ALUMBRADO, S. A.»; «EXPLOTACIONES HIDROELECTRICAS, S. A.»; «FUERZAS HIDROELECTRICAS DEL SEGRE, S. A.»; «ELECTRICA SALLENTINA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

EXTENSION Y ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en que desarrollan su actividad industrial de producción, transformación, transporte o transmisión y distribución de energía eléctrica las Empresas de la Unidad de Trabajo y a aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla de la Unidad de Trabajo encuadrado en la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Eléctrica de 9 de febrero de 1960, así como al que ingrese en la misma durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal de las Empresas de la Unidad de Trabajo a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de diciembre de 1964 a efectos económicos, y tendrá una duración de dos años, contados desde la fecha de su aprobación, prorrogable tácitamente de año en año si no

se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de las prórrogas.

CAPITULO II

REVISIÓN DEL CONVENIO

Art. 4.º Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo:

a) Si oficialmente se modificasen en forma sustantiva los actuales importes de los términos «A» de las tarifas topes unificadas vigentes desde 1 de julio de 1962.

b) Si con carácter legal o reglamentario, por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las condiciones económicas de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo y el conjunto de los emolumentos a percibir por los trabajadores por todos conceptos referidos a un año fuesen superiores a los emolumentos percibidos por los trabajadores de la Unidad de Trabajo por aplicación del presente Convenio Colectivo en todos sus conceptos y referidos asimismo a un año.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5.º Normas generales:

a) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización práctica del trabajo, esta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo, coordinando o suprimiendo servicios o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos, pudiendo al propio tiempo suprimir cuantas plazas estime no imprescindibles para la buena marcha del negocio mediante los procedimientos legales vigentes.

b) Corresponde a la Dirección asignar o cambiar los puestos de trabajo, establecer o modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilizar máquinas y mecanizar funciones, etcétera.

c) De las modificaciones y nuevos sistemas que se adopten no podrán derivarse perjuicios ni mermas en la situación de los trabajadores en general; antes al contrario los beneficios que de ello se deriven habrán de utilizarse de forma que mejoren no solamente la situación de las Empresas de la Unidad de Trabajo, sino también la de los trabajadores, bien en forma directa o indirecta.

d) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale.

e) Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o necesidades de organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modificar la formación profesional del trabajador para el desempeño de su puesto o función con el nuevo contenido del mismo la Unidad de Trabajo facilitará los medios adecuados para esa formación y el productor vendrá obligado a colaborar para conseguir la misma, pudiendo la Dirección de la Unidad de Trabajo cambiar los puestos de trabajo en sus distintas categorías o especialidades de una Sección o Servicio a otro.

f) Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría podrán aquellas ser encomendadas a un solo productor, en las condiciones establecidas en la Reglamentación Nacional.

Art. 6.º Normas de orden y disciplina:

a) Se insiste en destacar el deber de asistencia, puntualidad y permanencia de los productores en el trabajo, cumpliendo con exactitud los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tena establecidos o establezca en el futuro.

b) También deberán los productores desarrollar con diligencia las tareas que tienen encomendadas o que se les encomienden, cumpliendo con disciplina, interés y sin reserva las órdenes, normas e instrucciones de sus superiores, respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido por la Unidad de Trabajo.

c) El personal de mando, con autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia debido del personal y del Servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente, tratando de conseguir la elevación del nivel técnico y profesional del Servicio y del personal a sus órdenes.

d) Se presumirá que existe ineptitud, que puede ser considerada como falta muy grave y sancionada de acuerdo con el artículo 97 de la Reglamentación Nacional de Trabajo vigente, cuando se causen frecuentes averías, desperfectos, interrupciones, etc., involuntarios en el servicio, instalaciones, materiales, instrumental, maquinaria, etc. El hecho de haber pasado favorablemente el periodo de prueba o de llevar un largo periodo de trabajo en las Empresas de la Unidad de Trabajo no impide la aplicación de esta norma por la ineptitud antes definida.

Se aplicará esta misma norma cuando exista disminución del rendimiento normal en forma continuada y aun cuando no sea continuada, sino una sola vez, si se produce escándalo o indisciplina grave. También si fuese en forma alterna, pero reiterada. Se presupone que esta falta es voluntaria cuando no obedezca a trastornos físicos o psíquicos del trabajador o a defectos de las instalaciones o útiles de trabajo. En los casos de productores que trabajen con incentivo directo el bajo rendimiento se determinará comparando la producción obtenida en un mes con la obtenida en uno cualquiera de los seis meses anteriores, escogido por la Dirección de la Unidad de Trabajo, presumiéndose que existe cuando la producción del mes es inferior en un 20 por 100 a la del mes con la que se compara (teniendo presente en ambos casos los días festivos y permisos reglamentarios).

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 7.º El régimen económico de la Unidad de Trabajo, manteniendo el criterio sustentado en el anterior Convenio Colectivo, se fundamenta esencialmente en la valoración del puesto de trabajo, prescindiendo de las cualidades de la persona que ocupa el puesto, y en segundo lugar por un incentivo en relación a la actividad y a las cualidades de las personas que ocupan los puestos de trabajo anteriormente valorados.

De conformidad a lo previsto en el artículo 9.º del anterior Convenio Colectivo se verificó por la Comisión nombrada la revisión de la valoración de puestos de trabajo efectuada anteriormente.

Como consecuencia de la nueva valoración realizada los niveles de puntuación para los distintos puestos de trabajo son los siguientes:

Nivel I.—129 puntos

Vigilante Manresa.—Ordenanza interior Manresa.—Ordenanza interior Barcelona.

Nivel II.—139 puntos

Ordenanza exterior.—Ayudante laboratorio.—Ayudante grúa.—Ayudante aceites.—Ayudante montaje.

Nivel III.—146 puntos

Pintor.—Ayudante mecánico.—Operador Monistrol, Berga y Torrefarrera.—Telefonista Barcelona.—Portero-telefonista Manresa.—Operador Marcetas, Pendis y Castillonroy.—Bobinador.—Almacenero.

Nivel IV.—153 puntos

Operador alumbrado público.—Jefe equipo almaceneros.—Ayudante Inspector.—Operador Oliana.—Operador Martorell.—Administrativo almacén «B».—Administrativo control fct. «B».—Ordenanza cobrador Barcelona.

Nivel V.—159 puntos

Operador Brigada.—Ajustador «B».—Operario transformadores.—Mecánico coches «B».—Jefe central Monistrol y Berga.—Chófer turismo.—Administrativo clas. «B».—Administrativo zona Borjas y zona Balaguer.—Ayudante Contabilidad.—Ayudante personal nóminas.—Administrativo compras Barcelona.—Administrativo reparador contadores.—Operador Congost.

Nivel VI.—167 puntos

Operario de zona completo.—Ayudante Cajero Manresa.—Administrativo laboratorio.—Administrativo almacén y laboratorio Lérica.—Administrativo personal seguros sociales.—Administrativo centrales.—Cobrador.—Administrativo almacén «A».—Administrativo zona Manresa.—Administrativo varios Lérica.—Administrativo control fct. «A».—Administrativo estudios.—Técnico control cargas.—Jefe central Marcetas.—Jefe central Pendis.—Chófer de camión.—Chófer turismo Dirección.

Nivel VII.—176 puntos

Jefe sub. Congost.—Jefe sub. Martorell.—Mecánografa Secretaría Dirección Técnica.—Ajustador «A».—Mecánico coches.—Operario montaje.—Jefe equipo brigada.—Administrativo control personal.—Inspector de cobradores.—Administrativo Adan.—Preparador brigada.—Lanzador.—Administrativo zona Martorell.—Administrativo zona Berga.—Maquinista contb. mts.—Administrativo clas. «A».—Administrativo.—Insp. Perforador.—Carpintero.—Tornero.—Albafil líneas.—Delineante.

Nivel VIII.—186 puntos

Verificador.—Inspector «B».—Ayudante técnico Lérica.—Encargado cobradores Lérica.

Nivel IX.—202 puntos

Cajero Manresa.—Contable.—Ensayador laboratorio.—Encargado delineantes.—Topógrafo Lérica.—Agente ampliaciones (toda jornada).

Nivel X.—216 puntos

Agente permisos.—Encargado administrativo Martorell.—Topógrafo.—Inspector «A».—Subjefe Oliana.—Jefe Castillonroy.—Cronometrador analista.—Encargado brigada Martorell.—Contramaestre transformadores.—Ayudante Jefe clientes (oficina).

Nivel XI.—236 puntos

Jefe administrativo Manresa.—Ayudante Director compras.—Ayudante Jefe personal.—Ayudante Jefe inspección.—Ayudante Jefe almacén.—Contramaestre montaje.—Encargado brigada Manresa.—Contramaestre mecánico.—Técnico radiotelefonía.—Contable Contabilidad analítica.

Nivel XII.—264 puntos

Jefe zona tipo.—Proyectista estudios.—Jefe central Oliana.

Nivel XIII.—290 puntos

Jefe sector.

Nivel XIV.—320 puntos

Jefe centrales.—Ayudante Jefe de estudios.—Jefe de facturación.—Jefe de almacén.

Nivel XV.—351 puntos

Jefe clientes.—Jefe líneas.—Jefe servicios.—Jefe mtd.—Jefe inspección.

Quedan excluidos de esta valoración los Jefes de departamento y alto personal de las Empresas de la Unidad de Trabajo.

Art. 8.º La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, constituida en razón de lo dispuesto en el anterior Convenio Colectivo, se mantendrá para poder efectuar, siempre que se estime oportuno a iniciativa de la Empresa o del Jurado o Enlaces sindicales, las revisiones de la puntuación asignada a cada puesto.

Por lo tanto, integrarán la referida Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo:

Un representante de la Dirección.

El Jefe de información y organización.

El Jefe de personal.

Dos mandos escogidos por la Dirección, una vez oído el Jurado de Empresa.

Un representante del Jurado de Empresa que pueda o no ser miembro del mismo.

Art. 9.º Las diferencias en más en las puntuaciones de puestos de trabajo existentes entre la relacionada en el artículo séptimo que precede y la aprobada de conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno del anterior Convenio Colectivo, serán sólo efectivas en un cincuenta por ciento para, en todo caso, y en su día, llegar a la aplicación íntegra de la nueva valoración.

Asimismo los trabajadores cuyo actual puesto de trabajo hubiese sido disminuido en número de puntos, mantendrán a título personal el número de puntos que hasta hoy tenían asignados, si bien la Dirección de la Unidad de Trabajo tendrá la facultad de poder destinarlos a puestos a los que corresponda el número de puntos que hoy disfrutaban o en el más próximo superior al objeto de poder obtener el rendimiento completo de la capacidad del trabajador.

Los trabajadores que consideren mal puntuado su puesto de trabajo podrán dirigirse por escrito a la Comisión de Valoración a través del Jurado o Enlaces sindicales para que, considerando las razones aducidas por los interesados, puedan dar la oportuna satisfacción o bien efectuar las correcciones que fueran procedentes. Si el Jurado o Enlaces sindicales lo estimasen oportuno la Comisión de Valoración, antes de resolver, recabará informe por escrito del Jefe de la Sección del reclamante.

El personal será retribuido con el salario correspondiente al nivel salarial del puesto de trabajo que ocupa en la forma indicada anteriormente cuando, poseyendo la formación profesional correspondiente prevista y puntuada en la valoración, haya pasado el periodo de adaptación.

Los que por falta de formación profesional previa u otro motivo cualquiera, no realicen correctamente los trabajos descritos para el puesto de trabajo que han sido la base de la puntuación y por lo tanto del salario correspondiente al nivel, serán clasificados por la Jefatura de Personal en niveles inferiores, de acuerdo con su capacidad, previo informe del Jefe de sección respectivo.

Art. 10. A los efectos del presente Convenio el punto tendrá un valor de cuatrocientas pesetas año.

Anexo al presente Convenio figura una Tabla salarial anual por niveles que serán satisfechos por la Empresa, distribuidos por meses y pagas en la forma en que hoy lo hace, que podrá modificar oído el Jurado de Empresa.

En los salarios anuales que constan en la Tabla salarial están incluidos:

a) Los salarios mínimos reglamentarios.

b) Las retribuciones voluntarias y complementos salariales que venia otorgando la Empresa.

c) Todas las pagas extraordinarias reglamentarias o no que venían satisfaciéndose, así como la participación en beneficios.

- d) La parte proporcional de domingos y el importe de las fiestas no recuperables.
- e) Los pluses de distancia y transporte.
- f) La compensación de fiestas suprimidas.

No están incluidos:

- A) Los incentivos en el trabajo.
- B) El plus por trabajo nocturno.
- C) Los premios de antigüedad y vinculación.
- D) Plus Familiar.

Art. 11. Ni la situación en un nivel determinado ni la denominación dada en la valoración de puestos de trabajo, prejuzga la clasificación en un puesto determinado del Escalafón oficial que reglamentariamente debe llevarse por categorías profesionales, ni la situación en determinada categoría de aquél, prejuzga la situación en un determinado nivel dentro de la valoración de puestos de trabajo efectuada.

La Dirección de la Unidad de Trabajo procurará que las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo de mayor puntuación sean ocupadas por los productores más aptos para ello, realizando siempre que convengan selecciones, exámenes, oposiciones o pruebas psicotécnicas y valorando la actuación personal en el puesto ocupado hasta el momento.

Por necesidades del servicio podrá efectuarse cualquier traslado de personal de un puesto de trabajo a otro, respetándose a título personal la retribución y ventajas económicas que tuviera hasta aquel momento si el nuevo puesto a que va destinado es de inferior nivel de puntuación.

Cuando el traslado de puesto se deba a solicitud propia del interesado, éste no tendrá derecho a percibir otra remuneración que la correspondiente al nuevo puesto pedido y a que va destinado.

El hecho de que un trabajador reciba en un determinado puesto de trabajo una retribución, no supone que el trabajador que venga a sustituirle deba recibir la misma remuneración, en los casos en que se trate de personas que reciben mayor cantidad que la asignada al puesto de trabajo, como consecuencia de derechos reconocidos a extinguir o a compensar según lo indicado anteriormente.

Los salarios anuales que constan en la Tabla de salarios por niveles, no servirán de base para el cálculo de la cuota de seguros sociales, montepío laboral, horas extraordinarias, suplemento por trabajo nocturno, plus o ayuda familiar, dietas y demás emolumentos o complementos, los cuales no sufrirán variación por motivo de este Convenio.

Art. 12. El premio de vinculación, que era de mil doscientas pesetas anuales, será a partir de 1965 de mil cuatrocientas pesetas anuales, cuyo pago la Dirección de la Unidad de Trabajo podrá distribuir en la forma que estime más conveniente.

Art. 13. Establecidos los incentivos en la actividad y desarrollo del trabajo en formas diversas que van desde el incentivo directo al indirecto y al mixto, o valoración por el mérito en el anterior Convenio Colectivo, se ha estimado oportuno aumentar los fondos destinados a él, que alcanzarán, a partir del próximo año, la cifra de tres millones de pesetas, con incremento de seiscientos ochenta mil sobre las que actualmente tiene asignadas.

El incentivo complementario corresponde a una contraprestación del trabajador por un mayor rendimiento; representa por tanto una mayor productividad y, por ello, debe ser compensado.

Las características de la distribución de puestos de trabajo en la industria eléctrica que no permiten el incentivo directo en muchos casos, obligan a estudiar incentivos valorando el mérito personal o acudiendo a sistemas de tipo indirecto, que en cada caso pueden aconsejar se tomen medidas de distinta índole para una equitativa, ponderada y eficaz distribución.

Para ello, los sistemas y tipos de incentivos se propondrán por los Servicios de Información y Organización y Métodos y Planning, con informe del Jefe de la sección e informe por escrito del Jurado de Empresa a la Dirección de la Unidad de Trabajo, la cual deberá resolver en definitiva.

El estudio de los nuevos sistemas se estima podrá efectuarse en un plazo de seis meses. Durante este período continuará aplicándose los sistemas y tipos de incentivos que se aplican en la actualidad.

Los trabajadores que ocupan los niveles XIV y XV del cuadro salarial anexo al presente Convenio quedan excluidos de la percepción de incentivos con cargo al fondo a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.

Art. 14. Como sea que quedará diferida la aplicación de las normas que sobre incentivos se dictan en el artículo que precede, por un plazo de seis meses en que deberán efectuarse los estudios de reajuste y con ello quedaría una cantidad de las destinadas a incentivos sin aplicación inmediata, queda sustituida la cantidad del incremento por la mayor cantidad que representa una media paga de las que deben percibir los trabajadores en enero de 1965 o sea, con la revalorización correspondiente, teniendo siempre en cuenta que se estima como paga base los salarios anuales divididos por 24,92.

Dicha media paga se abonará lo más tarde a los cuarenta días de aprobado por la Superioridad el presente Convenio Colectivo.

Art. 15. *Ingresos mínimos garantizados.*—Al personal de la Unidad de Trabajo que realice una jornada normal y con un rendimiento asimismo normal en su trabajo se le garantizan:

- A) Un mínimo salarial anual de cincuenta y dos mil pesetas.
- B) Un mínimo de ingresos anual de cincuenta y siete mil pesetas en la suma conjunta del salario anual de puntuación y el incentivo anual que le corresponda.
- C) Un incremento mínimo de ocho mil pesetas anuales entre las percepciones que resultan del presente Convenio Colectivo y las percepciones de los doce meses anteriores a la aplicación del mismo.

Estas garantías no serán de aplicación a los Botones, Aprendices, Meritorios y productores de menos de dieciocho años de edad.

Las cantidades que por razón de los mínimos anteriormente garantizados e imputados a salario deberán abonarse a trabajadores que tengan asignados en su puesto de trabajo mayor número de puntos de los que en realidad se le abonen por razón de la limitación establecida en el primer párrafo del artículo noveno que precede, se entenderá que se le asignan los puntos necesarios hasta el límite de los que le corresponden en la valoración actual hasta enjugar dichas cantidades.

CAPITULO V

ASCENSOS.

Art. 16. Las vacantes que se produzcan en la primera categoría técnica y administrativa serán cubiertas libremente por la Dirección de la Unidad de Trabajo.

Los ascensos a la segunda categoría técnica y administrativa serán por libre designación de la Empresa entre todo el personal de la misma, cualquiera que sea la categoría y el Escalafón que ocupe. Podrá realizarlo la Dirección de la Unidad por el sistema que juzgue más oportuno, mediante concurso, eliminatorias, selecciones, méritos, pruebas psicotécnicas, etc. De no existir, a criterio de la Dirección, personal adecuado dentro de la Unidad de Trabajo para ocupar la vacante, podrá proceder a la contratación de personal ajeno a la Unidad de Trabajo.

Los ascensos a Oficial segundo obrero y a Oficial segundo administrativo se harán en la forma prevista en la Reglamentación Nacional. En los casos de ascenso por antigüedad podrá la Unidad de Trabajo exigir una prueba de suficiencia para ascender a Oficial segundo obrero o administrativo será necesario como mínimo saber leer y escribir, las cuatro reglas fundamentales de seguridad en el propio trabajo y unos conocimientos y práctica del oficio de tipo medio. De no reunirse estas aptitudes no se realizará el ascenso previsto en la Reglamentación Nacional y ascenderá por antigüedad el Oficial tercero a Auxiliar administrativo siguiente que le corresponda, si reúne estas aptitudes.

Todos los demás ascensos, excepto los previstos en los tres párrafos anteriores, se realizarán por concurso-oposición entre todo el personal de la Unidad de Trabajo, sin distinción de Escalafones ni de categorías.

En el concurso-oposición se tendrán en cuenta los méritos en el puesto que se ocupa, la puntuación del puesto de trabajo, la aptitud para el nuevo puesto según dictamen psicotécnico, la antigüedad en las Empresas de la Unidad, los títulos que se posean, los estudios realizados y otros méritos que aporte el interesado. La puntuación obtenida por estos conceptos se añadirá a la que se obtenga en el examen propiamente dicho, que constará de tres partes: a) Cultura general. b) Teoría del oficio o conocimientos teóricos exigibles en el puesto a cubrir. c) Examen práctico.

El Tribunal estará formado por un Director o persona en quien delegue el Jefe de personal, dos Jefes designados por la Dirección una vez oído el Jurado de Empresa, un representante del Jurado y los asesores que convenga, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir. Este mismo Tribunal determinará la suficiencia a que se refiere el párrafo tercero de este artículo.

No podrán ascender a la categoría superior, aun cuando por aplicación de porcentajes reglamentarios existan vacantes:

- a) Los que opten a puestos de gran especialización o precisión, tales como Delineantes proyectistas, Montador, etc., que requieran mucha exactitud, que no obtengan una puntuación total del 70 por 100 o más de la total obtenible.
- b) Los que opten a puestos de tercera categoría administrativa y tercera y cuarta categoría técnica que no obtengan una puntuación superior al 50 por 100 de la máxima obtenible.
- c) Los que se presenten a concurso-oposición para otras categorías o puestos de trabajo que no obtengan una puntuación superior al 30 por 100 de la máxima obtenible.

El Tribunal determinará en cada caso, y previamente, el valor o peso que deba darse a cada uno de los conceptos detallados en el párrafo quinto de este artículo que forman la puntuación total del examen, teniendo muy en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir.

Como excepción podrá prescindirse del concurso-oposición para cubrir vacantes, siempre que, por iniciativa de la Dirección, preste su conformidad el Jurado de Empresa.

CAPITULO VI

PREVISIÓN Y ATENCIONES SOCIALES

Art. 17. *Seguro de vida colectivo.*—Se mantiene el Seguro de Vida a la totalidad de los trabajadores de la Unidad de Trabajo en la forma y cuantía ya establecidas en la actualidad.

Art. 18. *Subsidio de boda.*—Cuando un productor contraiga matrimonio, le será entregada una gratificación igual a su retribución mensual.

Art. 19. *Subsidio por nacimiento.*—La Unidad de Trabajo concederá una gratificación de mil pesetas a sus productores por el nacimiento de cada hijo.

Art. 20. *Ayuda escolar.*—La Unidad de Trabajo concederá una ayuda escolar de mil pesetas por curso asistido a la Escuela a todos los hijos de empleados y jubilados comprendidos entre las edades de tres a dieciséis años, ambos inclusive. Será necesaria la justificación, ante el Jurado o Comisión por el mismo designada, de haber asistido a Escuela durante el año anterior, excepto para los que perciban la ayuda por primera vez, que deberán demostrar únicamente que se han matriculado en una Escuela pública o privada. La ayuda escolar se prolongará sin tope de edad, para estudios de enseñanza media o superior de tipo oficial, a todos aquellos hijos de empleados que demuestren haber obtenido una calificación media de notable o equivalente en el curso anterior.

Art. 21. *Colonias de verano.*—La Unidad de Trabajo tiene a disposición de sus empleados una instalación adecuada para que en la misma puedan disfrutar sus hijos de unas vacaciones en régimen de colonias de verano. Asimismo contribuye a los gastos anuales de desplazamiento y estancia de los niños, con un importe no inferior al 80 por 100 del total. Cuida de la organización una Comisión formada por un representante de la Dirección, el Jefe de personal, un representante del Jurado de Empresa y dos padres de los niños asistentes.

Art. 22. *Complementos de jubilación.*—Las Empresas de la Unidad de Trabajo tienen establecidos unos porcentajes voluntarios de jubilación para trabajadores en determinadas edades y circunstancias, según se detalla a continuación.

Unidos estos complementos a la pensión de Jubilación del Mutualismo laboral y a la que puedan conceder otros Organismos de Previsión laboral (Subsidio de Vejez, etc.), permiten llegar a los trabajadores que se jubilen a los porcentajes que se indican, de los devengos netos percibidos durante los doce últimos meses anteriores al en que se solicite la jubilación. Para ello es necesario también que la petición se efectúe dentro de las edades y con los requisitos de los cuadros que siguen:

Grupo A.—Personal de los Escalafones Obrero y de Auxiliares de oficina.

Grupo B.—Personal de los Escalafones Técnico, Administrativo y Subalterno.

SI LA JUBILACION SE EFECTUA ENTRE

Años de servicio en las Empresas de la Unidad de Trabajo	Los 60 y antes de los 66 años, Grupo A, y entre los 64 y antes de los 70, Grupo B	Los 66 y antes de los 67 años, Grupo A, y entre los 70 y antes de los 71, Grupo B	Los 67 y antes de los 68 años, Grupo A, y entre los 71 y antes de los 72, Grupo B	Los 68 y antes de los 69 años, Grupo A, y entre los 72 y antes de los 73, Grupo B	Si la jubilación se solicita cumplidos los 69 años, Grupo A, y cumplidos los 73, Grupo B
35 ó más	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %
34	98 %	88 %	78 %	68 %	58 %
33	96 %	86 %	76 %	66 %	56 %
32	94 %	84 %	74 %	64 %	54 %
31	92 %	82 %	72 %	62 %	52 %
30	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
29	87 %	77 %	67 %	57 %	47 %
28	84 %	74 %	64 %	54 %	44 %

A los solos efectos de este complemento de jubilación, se entenderán como devengos netos percibidos durante los doce últimos meses inmediatamente anteriores, los incluidos en los siguientes conceptos:

Salario o haber mensual, Bienes y quinquenios, Retribuciones voluntarias cotizables o no cotizables, Premios de vinculación, Pagos extraordinarios reglamentarios y voluntarios Participación en beneficios, Plus familiar.

No se incluyen horas extraordinarias, incentivos, ni premios que puedan otorgarse individualmente en aplicación del Reglamento de régimen interior o de Convenio Colectivo.

Al personal que para el ejercicio de su función precise título universitario o superior equivalente, o bien título de Perito, Bachiller o equivalente de grado medio, les será concedida una bonificación de seis y tres años, respectivamente, en sus años de servicio en las Empresas de la Unidad de Trabajo, a los efectos del cálculo de porcentajes.

El personal que ocupe puestos de cierta responsabilidad y de mando, para acogerse a estas condiciones deberá solicitar la jubilación a la Empresa con seis meses de anticipación, por lo menos, a la fecha de empezar a disfrutarla.

CAPITULO VII

Art. 23. Se hace constar expresamente que todas las concesiones y mejoras económicas que son objeto de este Convenio, por su carácter de retribuciones voluntarias, no forman parte de la base para el cálculo de horas extraordinarias, horas nocturnas, ni dietas, las cuales seguirán abonándose a los precios que regían con anterioridad a la firma de este Convenio.

Art. 24. Los aumentos concedidos serán totalmente compensables con las elevaciones salariales que la Empresa pudiera verse obligada a implantar por disposición del Ministerio de Trabajo. Este principio se formula con la máxima amplitud posible y, por ello, será de aplicación cualquiera que fuese el precepto retributivo legalmente aumentado, tanto si se trata de creación de nuevos conceptos remuneratorios como si de la elevación de los actuales existentes, tanto si la norma dispositiva procede del Ministerio de Trabajo como si emana de sus Organismos Centrales o nace de un acuerdo o resolución de un Organismo provincial. Esta compensación afecta igualmente en caso de modificación de la Reglamentación Nacional existente o la aprobación de un Convenio Colectivo de tipo nacional, regional o provincial.

Art. 25. Si las mejoras establecidas en este Convenio fuesen gravadas en el futuro por cualquiera de los conceptos respecto de los cuales se establece la excepción, la Empresa podrá mo-

dificar su importe, reduciéndolo en la proporción adecuada para que la variación de los criterios legislativos actualmente vigentes no representen una carga económica adicional.

Art. 26. *Excedencias.*

En los casos en que la concesión de la excedencia es potestativa de la Empresa, será motivo de despido el hecho de utilizar la excedencia para fin distinto al para el cual se hubiese solicitado y concedido.

El personal excedente podrá solicitar el reintegro en las Empresas de la Unidad de Trabajo antes de finalizar el plazo de la excedencia. En el caso de que la Unidad de Trabajo no pueda o no quiera acceder al reintegro antes de finalizar el plazo de la misma, podrá dedicarse el excedente a ocupación distinta a la que fué motivo por la cual se pidió y se concedió dicha excedencia, siempre y cuando esta nueva ocupación no esté relacionada con las actividades que desarrollan las Empresas de la Unidad de Trabajo.

CAPITULO VIII

Art. 27. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*

Si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobase alguna norma de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las dos partes quedará sin eficacia práctica la totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión deliberante del mismo.

Art. 28. *Cláusula especial de no repercusión en precios.*

Ambas partes hacen constar por unanimidad que las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo han sido posibles por la colaboración y entendimiento de las partes contratantes y gracias también a la colaboración del personal de todas las categorías en la evolución experimentada por las Empresas en los últimos años, y en el convencimiento de que esta colaboración es el camino que conduce a la elevación del nivel de todos los elementos que se integran en la Empresa, sin que el contenido económico de este Convenio Colectivo tenga repercusión en las tarifas eléctricas que las Empresas de la Unidad de Trabajo aplican a los usuarios de este servicio público.

Art. 29. *Comisión mixta deliberante.*—Las dudas sobre interpretación o ejecución del presente Convenio se someterán al dictamen de una Comisión constituida por un representante

de la Unidad de Trabajo y un representante del Jurado de Empresa, bajo la Presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Aguas, Gas y Electricidad o persona en quien delegue.

Art. 30. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo Sindical sustituye al firmado por ambas partes con fecha 2 de noviembre de 1962 y aprobado por la Dirección General de la Ordenación del Trabajo con fecha 24 del mismo mes y año, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

A N E X O

CUADRO SALARIAL POR NIVELES DE PUNTUACION. IMPORTES ANUALES

Nivel	Puntos	Salario anual
I	129	De 50.568 a 52.632 pesetas anuales. Media, 51.600 pesetas.
II	139	De 54.488 a 56.712 pesetas anuales. Media, 55.600 pesetas.
III	146	De 57.232 a 59.568 pesetas anuales. Media, 58.400 pesetas.
IV	153	De 59.976 a 62.424 pesetas anuales. Media, 61.200 pesetas.
V	159	De 62.328 a 64.872 pesetas anuales. Media, 63.600 pesetas.
VI	167	De 65.464 a 68.136 pesetas anuales. Media, 66.800 pesetas.
VII	176	De 68.992 a 71.808 pesetas anuales. Media, 70.400 pesetas.
VIII	186	De 72.912 a 75.888 pesetas anuales. Media, 74.400 pesetas.
IX	202	De 79.184 a 82.416 pesetas anuales. Media, 80.800 pesetas.
X	216	De 84.672 a 88.128 pesetas anuales. Media, 86.400 pesetas.
XI	236	De 92.612 a 96.288 pesetas anuales. Media, 94.400 pesetas.
XII	264	De 103.488 a 107.712 pesetas anuales. Media, 105.600 pesetas.
XIII	290	De 113.680 a 118.320 pesetas anuales. Media, 116.000 pesetas.
XIV	320	De 125.440 a 130.560 pesetas anuales. Media, 128.000 pesetas.
XV	351	De 137.592 a 143.208 pesetas anuales. Media, 140.400 pesetas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 3 de marzo de 1965 por la que se autoriza a «Gas Levante, S. A.», el cierre de su fábrica de gas de Cartagena (Murcia).

Ilmo. Sr.: La entidad «Gas Levante, S. A.», acogiéndose a lo dispuesto en el Decreto 975/1964, de 9 de abril, ha solicitado el cierre de su fábrica de gas de Cartagena y el cese del suministro del mismo en la citada ciudad, basándose en que la referida industria no está sujeta a concesión administrativa y ser antieconómica su explotación.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido al efecto y teniendo en cuenta lo dispuesto en el citado Decreto 975/1964, de 9 de abril, así como las circunstancias que concurren en el presente caso,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, previo informe de la Asesoría Jurídica, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º Se autoriza a «Gas Levante, S. A.», para que proceda al cierre de su fábrica de gas, sita en la ciudad de Cartagena, y cese en el servicio público de suministro de gas efectuado en la misma, fijándose para su ejecución un plazo de un mes, que será contado a partir de la fecha de publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

2.º De conformidad con lo expuesto en el párrafo segundo del artículo cuarto del mencionado Decreto 975/1964 se realizará por cuenta de la Empresa «Gas Levante, S. A.», dentro del plazo fijado en el punto anterior, los trabajos necesarios para la adaptación de los aparatos de consumo, que figuran en las pólizas de abono en vigor, al nuevo suministro de gas butano, bajo la vigilancia de la Delegación Provincial de Industria de Murcia.

3.º Para tener derecho a la adaptación gratuita de los aparatos de consumo de gas de ciudad a gas butano es imprescindible que el abonado liquide el importe de suministro de gas efectuado hasta el día de la entrega de los referidos aparatos para proceder a su adaptación.

4.º Tanto la recogida como la entrega de los aparatos, una vez realizada la modificación, será por cuenta de la Empresa, y todo ello efectuado dentro del plazo señalado en el punto primero de la presente Orden.

Para conocimiento de los usuarios, la Empresa publicará el correspondiente anuncio en la prensa local o provincial, según proceda, durante tres días consecutivos, a partir de la fecha de publicación de esta resolución, fijando la fecha o fechas de la recogida de los aparatos para su adaptación.

5.º La presente autorización no prejuzga el cumplimiento por parte de «Gas Levante, S. A.», de cuantas obligaciones pesen sobre la misma en el orden fiscal y laboral y en relación con el Municipio afectado.

6.º Las incidencias surgidas en el cumplimiento de todo lo anteriormente expuesto deberán ser planteadas ante la Delegación Provincial de Industria de Murcia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 3 de marzo de 1965.

LOPEZ BRAVO

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

ORDEN de 12 de marzo de 1965 por la que se reservan provisionalmente a favor del Estado los yacimientos de toda clase de sustancias, excluidos los hidrocarburos fluidos y las rocas bituminosas, en la zona denominada «Cáceres Cuarenta y Seis», del término municipal de Oliva de Plasencia, de la provincia de Cáceres.

Ilmo. Sr.: La Junta de Energía Nuclear ha presentado escrito y Memoria reglamentaria en este Ministerio solicitando se reserve con carácter definitivo a favor del Estado, para toda clase de sustancias minerales, una zona de la provincia de Cáceres, en el término municipal de Oliva de Plasencia, denominada «Cáceres Cuarenta y Seis», que luego se puntualiza, y que se encomiende a la Junta la investigación de la indicada zona.

El interés nacional de los minerales radiactivos y la peculiar constitución de los criaderos aconsejan que se acceda, si bien con carácter provisional durante el tiempo de tramitación del expediente, a la petición de la Junta de Energía Nuclear y se otorgue dicha reserva en favor del Estado, en los términos que se solicita y de conformidad con los artículos 48 a 52 de la vigente Ley de Minas.

En virtud de lo expuesto, este Ministerio acuerda:

1.º Reservar provisionalmente a favor del Estado los yacimientos de toda clase de sustancias, excluidos los hidrocarburos fluidos y las rocas bituminosas, que puedan encontrarse en la zona que se designa a continuación:

«Cáceres Cuarenta y Seis», en el término municipal de Oliva de Plasencia, de la provincia de Cáceres, parajes «Las Berrozanas» y «Casillas», de 32 pertenencias.

Punto de partida, un mojón hecho de cemento y ladrillos, enlucido, de forma prismática y remate piramidal, de unos 35 centímetros de altura, sito en la finca «Casillas» a unos dos metros de distancia de la pared-linde con la finca «Las Berrozanas», del término municipal de Oliva de Plasencia (Cáceres).

Dicho punto de partida queda fijado por las visuales siguientes:

Al eje de la chimenea principal del cortijo Casillas E. 32 grados 37 minutos N.

Al vértice geodésico Pistolero E. 26 grados 61 minutos N.
Al eje del pararrayos en la torre de la casa de «Las Berrozanas» E. 29 grados 26 minutos S.

Desde el punto de partida, en dirección O. 46 grados 80 minutos N. y a 200 metros se colocará la 1.ª estaca.—Desde la 1.ª estaca, en dirección N. 46 grados 80 minutos E. y a 200 metros se colocará la 2.ª estaca.—Desde la 2.ª estaca, en dirección E. 46 grados 80 minutos S. y a 400 metros se colocará la 3.ª estaca.—Desde la 3.ª estaca, en dirección S. 46 grados 80 minutos O. y a 800 metros se colocará la 4.ª estaca.—Desde la 4.ª estaca, en dirección O. 46 grados 80 minutos N. y a 400 metros se colocará la 5.ª estaca.—Desde la 5.ª estaca, en dirección N. 46 grados 80 minutos E. y a 600 metros se vuelve a la 1.ª estaca, quedando así cerrado un rectángulo de 800 x 400 metros con un total de 32 Has. o pertenencias.

Todos los rumbos se refieren al Norte verdadero y son centesimales.

2.º La reserva provisional así establecida no podrá causar limitaciones a los derechos derivados de permisos de investiga-