

*Personal que pasa a Oficial administrativo de segunda*

Señorita Mercedes Andrés García.  
 Don Eduardo Candami Salat.  
 Señorita María Teresa Martín Muñoz.  
 Don Juan T. Cano Cantos.  
 Don Francisco J. Andrés González.  
 Señorita Elisa Montejo Benito.  
 Señorita Josefa P. Aizpurúa Marichalar.  
 Don Nicolás Benito Martín.  
 Don José J. Cejuela Rodríguez.  
 Señorita María Isabel Pérez Perea.  
 Don Paulino de la Fuente Posada.  
 Don Jesús Rodríguez-Barbero Casares.  
 Señorita Lucía Velasco Fernández.  
 Señorita Divina González Casas.

15153

**RESOLUCION de 1 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos, recibido en esta Dirección General con fecha 30 de junio de 1981, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y su personal obrero el día 7 de mayo de 1981, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 1 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para el Personal Obrero de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Grupos de Puertos.

### III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL OBRERO DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTONOMOS Y COMISION ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito personal*.—Queda sujeta al contenido normativo y obligacional de este Convenio el personal obrero que trabaje en los Puertos Autónomos, Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y demás Organismos Portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—El Convenio regula las relaciones laborales entre las Entidades y Organismos mencionados y el personal obrero que en ellos trabaje.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio tendrá plena aplicación, a efectos económicos, desde el 1 de enero de 1981 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Art. 5.º *Denuncia*.—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año, y así sucesivamente, si no hubiere denuncia expresa por la representación económica o por mayoría simple de la representación social, con un plazo de preaviso superior a dos meses respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Caso de ser denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 6.º *Naturaleza*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio o pacto, con-

trato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio*.—Con finalidad conciliatoria y mediadora entre las partes del Convenio y para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Administración Portuaria y del personal obrero. Esta Comisión, cuya composición no superará los veinte miembros, deberá constituirse dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

A los efectos de su resolución por la autoridad competente y sobre la materia y con los fines mencionados en el párrafo anterior, podrá emitir informe tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada, como sobre obra que la Comisión entienda deba conocer.

El procedimiento habitual para elevar ante la Comisión General las cuestiones colectivas en litigio se iniciará, mediante acuerdo tomado en este sentido, en las reuniones que se celebren entre la Dirección y el Comité de Empresa, que tendrán lugar, al menos, cada dos meses y a las que asistirá por cada parte un máximo de cuatro y seis miembros, según tenga la Entidad u Organismo un censo laboral de hasta doscientos cincuenta trabajadores o supere esta cifra, respectivamente.

Los representantes de personal obrero en la Comisión General de Vigilancia e Interpretación del Convenio tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las funciones inherentes a su condición de miembro de la Comisión. Las horas de trabajo necesarias serán retribuidas y cada miembro no superará mensualmente, en ningún caso, el número máximo previsto en este Convenio.
- b) Tendrán derecho a percibir de los Organismos portuarios donde trabajan, el importe de los gastos de locomoción y dietas correspondientes a los viajes que realicen para asistir a las reuniones de la Comisión General, o para actuar en nombre de ella.
- c) Ningún miembro de la Comisión General sufrirá merma en sus percepciones habituales cuando desempeñe funciones propias de su cargo.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 10. *Organización*.—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Entidad u Organismo, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas.

Para la implantación, por la Dirección, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Dirección y control de la actividad laboral*.—El trabajador vendrá obligado a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de las Entidades u Organismos. Estos podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales.

Art. 12. *Celadores Guardamuelles*.—Dadas las peculiaridades organizativas, obligacionales y de prestación del servicio de los Celadores Guardamuelles, se incorpora su regulación específica en los correspondientes capítulos de este Convenio.

#### CAPITULO III

##### Plantillas, ingresos y ascensos

Art. 13. *Plantillas*.—Las plantillas de personal obrero serán aprobadas por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda y previa iniciativa del MOPU, a través de la Dirección General de Puertos y Costas, en base a los proyectos de plantilla formulados por los Organismos, con el preceptivo informe del Comité de Empresa, pudiendo solicitar la citada Dirección General cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento.

Art. 14. *Aprendices*.—Son aprendices los obreros mayores de dieciséis años que, en virtud de contrato para la formación laboral, ingresan en el trabajo a fin de iniciarse en la práctica de las operaciones que se realizan en los Organismos, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

La duración de este contrato será de dos años, no pudiendo terminar antes de los dieciocho años de edad, y en tal momento el interesado pasará a la categoría de Ayudante, si hubiera vacante, previo examen. De no haberla, el trabajador podrá obtener la categoría de Peón especializado, si es que en ésta hubiera asimismo vacante. En ningún caso estos ascensos a las categorías de Ayudante y Peón especialista sobrepasarán en número el 50 por 100 de los aprendices existentes. De no existir vacante de Ayudante ni de Peón especialista, el aprendiz podrá optar por cesar al servicio del Organismo o percibir la diferencia de salario del Peón especialista hasta que exista la misma.

Los Directores podrán reducir el período de aprendizaje y darlo por concluido antes de los dos años, siempre que el interesado haya cumplido los dieciocho, en cuyo caso éste pasará a la categoría de Ayudante, previo el oportuno examen de aptitud.

Si terminado el período de aprendizaje se demostrase después de dos exámenes, con un año de intervalo, durante el cual continuarán con el salario de aprendiz, que el trabajador carece de facultades para poder aspirar a ser operario, pasará a la categoría de Peón.

El número de Aprendices en los Organismos o Entidades no superará en ningún momento el 1 por 100 de la plantilla, respetándose a todos los efectos este porcentaje, salvo ascensos o vacantes.

#### Art. 15. Ingresos.

1. El ingreso del personal se realizará con arreglo a las necesidades a cubrir.

Para ingresar en la plantilla de los Organismos portuarios se requerirá:

- 1.1. Tener la nacionalidad española.
- 1.2. Aptitud física suficiente para el puesto de trabajo.
- 1.3. Haber cumplido la edad que fijen las Leyes.
- 1.4. Estar en posesión del certificado de estudios primarios o el equivalente, de acuerdo con la legislación vigente.
- 1.5. Poseer y acreditar las condiciones de aptitud y preparación suficiente que se exige para desempeñar las funciones de que se trate, superando al efecto las correspondientes pruebas.
- 1.6. Para el caso de los Celadores-Guardamuelles, será necesario, además y específicamente:

a) Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente y superar las pruebas, teóricas y prácticas, de lectura, escritura, aritmética, geometría y física, que el Tribunal examinador juzgue necesarias para el buen desempeño de su cargo.

b) Conocer perfectamente el Reglamento de Servicios, Policía y Régimen del Puerto, y los Reglamentos y Normas Especiales complementarios a este Reglamento, con criterios claros sobre el contenido de sus artículos y forma de interpretarlos.

c) Tener conocimientos generales de las reglas de aplicación de las tarifas por servicios y de los datos necesarios para su liquidación.

d) Acreditar el cumplimiento de los requisitos precisos para ser investido de Agente de la autoridad.

La documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de estas condiciones será fijada en los concursos que se convoquen.

2. El ingreso en las Juntas, Comisiones Administrativas y demás Organismos portuarios se efectuará por concurso de méritos y oposición libre, excepto la designación de Peones especializados y aprendices, que será de libre nombramiento del Director, siempre de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia y oído el Comité de Empresa.

En la redacción de las bases y programas a exigir en cada categoría tomará parte la representación laboral. Las bases y programas se harán públicas en los tablones de anuncios de los Organismos y Entidades.

En la realización y calificación de las pruebas de acceso participarán uno o dos representantes del personal obrero, según tenga el centro de trabajo hasta 250 trabajadores, o supere esta cifra, respectivamente. Estos representantes serán designados por el Comité de Empresa.

Las pruebas de selección podrán realizarse con el auxilio de los Organismos competentes y, en su defecto, por Empresas especializadas, incorporando los resultados de las mismas al expediente que ha de juzgar el Tribunal.

Art. 16. *Período de prueba.*—El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificar y en tres meses para el resto del personal. Durante este período tendrán los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional. En cualquier momento cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo sin dar lugar a indemnización alguna; y una vez terminado el período de prueba, el trabajador pasará a fijo, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

#### Art. 17. Ascensos y otras provisiones de vacantes.

1. Dentro de cada grupo profesional y en los niveles 7 a 3 —anexo I—, ambos inclusive, se cubrirán mediante examen de aptitud y méritos entre el personal de nivel inmediato inferior dentro del mismo grupo. En igualdad de condiciones se tendrá

en cuenta la antigüedad en su puesto de trabajo. Si no hubiera personal apto se hará nueva convocatoria entre todo el personal obrero.

2. Las vacantes que se produzcan en los niveles 1 y 2 —anexo I— se proveerán por designación del Director del puerto entre personal de cualquier nivel con, al menos, tres años de antigüedad. Si no hubiese aspirantes o, a juicio de la Dirección, éstos no reunieran las condiciones debidas, se convocará concurso general entre todo el personal.

3. A las plazas de Ayudantes o Marineros especialistas, cuando no sean cubiertas por aprendices con aptitud suficiente y dentro del cupo establecido, tendrán derecho a optar los Peones especializados.

4. Cuando no existiese en el Organismo personal apto para cubrir una plaza podrá, previa la oportuna publicidad en todos los puertos, cubrirse con personal procedente de otros Organismos portuarios o de nuevo ingreso.

5. En cuanto a la elaboración de bases, programas y desarrollo de los concursos, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.

6. Con objeto de conseguir que el personal obrero tenga posibilidades de promoción dentro de la plantilla del Organismo, se realizarán los oportunos cursos de capacitación.

Art. 18. *Escalafón.*—Cada Organismo de puertos elaborará anualmente el escalafón de su personal obrero, puesto al día, que contendrá los siguientes datos: Número de orden, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, categoría que real y permanentemente desempeña, años de servicio en el Organismo portuario y procedencia.

Estos datos se considerarán mínimos, pudiendo completarse con otros de carácter variable a la fecha del cierre del escalafón.

Por la Dirección del Organismo se expondrá, durante el mes de enero del año correspondiente y a lo largo de treinta días naturales, el escalafón para conocimiento de los trabajadores, los cuales tendrán un plazo de otros treinta días para formular las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al último de los escalafones anteriormente aprobado.

El Director resolverá en plazo no superior a quince días, exponiéndose nuevamente el escalafón rectificado, en su caso, durante otro plazo de quince días. Las observaciones o reclamaciones sobre este escalafón, siempre en cuanto a las modificaciones con respecto al anterior aprobado, podrán ser dirigidas durante otro plazo de quince días a la Junta u órgano rector, la cual elevará el escalafón, con las reclamaciones y su informe, a la Dirección General de Puertos y Costas, para la resolución procedente.

Agotada la vía administrativa, los interesados podrán reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

## CAPITULO IV

### Clasificación del personal

#### Art. 19. Clasificación según la permanencia.

1. El personal obrero de estas Entidades u Organismos se clasifica, según su permanencia en el servicio de los mismos, en fijo, eventual e interino. Es fijo el que, teniendo el correspondiente nombramiento, ocupa un puesto en la plantilla respectiva, debidamente aprobada por la correspondiente Orden ministerial del Departamento. Se considera eventual el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales y meramente transitorias, a las que no se puede atender personal con personal fijo. Es, por último, interino el que sustituye al personal de plantilla en los casos de ausencia, permiso, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, servicio militar u otro de naturaleza análoga.

Los contratos temporales deberán formalizarse según lo previsto en el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre.

2. Sólo podrá contratarse personal eventual para aquellos trabajos que tengan este carácter circunstancial y transitorio. Dicha contratación se llevará a cabo a través de las Oficinas de Empleo. Este personal, al igual que el interino, cesará en sus trabajos al terminar los motivos por los que fue contratado, sin derecho a indemnización alguna.

3. La Dirección podrá nombrar libremente personal obrero eventual para la realización de trabajos extraordinarios de seis meses de duración, como máximo, bien de reparación, conservación o explotación, dentro de los créditos que para estos supuestos puedan disponer los Organismos portuarios. Deberá ser evitada la persistencia en el nombramiento de este personal eventual, resolviéndose mediante la modificación o ampliación que corresponda de la plantilla.

4. Los Directores distribuirán los trabajos a realizar para el debido funcionamiento de los servicios, de forma que se acomoden en lo posible a las categorías y personal disponible.

Art. 20. *Clasificación según la función.*—Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se relacionan en el anexo I del presente Convenio.

Las categorías del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas en todos los puertos las indicadas, si las necesidades del servicio y volumen del tráfico portuario no lo requirieren.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente, de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñen.

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma las distintas especialidades que se produzcan en el Organismo. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el anexo I, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

La clasificación será realizada por la Dirección General de Puertos, en base a la propuesta de los Organismos y con el preceptivo informe de la representación laboral.

Para la correcta clasificación se procederá al análisis de cuantos puestos sean necesarios.

## CAPÍTULO V

### Movilidad

Art. 21. *Movilidad del personal.*—Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de cuatro meses ininterrumpidos.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador.
- c) Por disminución de la capacidad física del trabajador.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por sanción reglamentaria.

a) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección, se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre la Entidad u Organismo y el trabajador.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por disminución de la capacidad física del trabajador.—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Entidad u Organismo, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y el salario correspondiente hasta que sea absorbido por el del nuevo puesto, con el límite de dos niveles por debajo del que venía percibiendo.

d) Por necesidades del servicio.—En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de la explotación, condiciones antieconómicas de la misma, saturación de la jornada de los trabajadores, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Entidad u Organismo a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto. Todo ello de acuerdo con lo previsto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el cambio de puesto de trabajo se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente.

e) Por sanción reglamentaria.—Se regulará lo establecido en el capítulo noveno de este Convenio.

## CAPÍTULO VI

### Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 22. *Jornada laboral.*—Se establece una jornada ordinaria de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo para la jornada continuada y turnos.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de cada puerto, las disponibilidades de personal y las características de los distintos servicios, se podrán adoptar los oportunos acuerdos en orden a la forma de realizar la jornada laboral. A estos efectos, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 34 y siguientes, y el Real Decreto 1775/1977, de 20 de mayo, sobre el régimen de horas de trabajo del personal que preste sus servicios en Organismos portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Art. 23. *Vacaciones.*—Estas serán de un mes natural, a disfrutar entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

En el supuesto de que por necesidades del servicio sea necesario disfrutar las vacaciones entre el 1 de noviembre y el 30 de mayo, el período de duración de las mismas será de cuarenta días naturales. En todo caso, el personal deberá concretar, durante el mes de noviembre, la petición de vacaciones para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y

oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva.

Por la Dirección se establecerán las prioridades familiares y los turnos rotativos anuales. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas si las necesidades del servicio lo permiten.

El personal disfrutará de sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste, de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año natural.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Art. 24. *Descanso dominical.*—Se observará el descanso dominical y el de los días festivos con arreglo a la legislación vigente. Cuando un operario trabaje cuatro horas o más en un domingo o día festivo percibirá, además del jornal diario ya devengado, una gratificación del 100 por 100 del mismo, con derecho a descanso en un día laborable de la semana siguiente. Si trabaja menos de cuatro horas se aplicará el mismo régimen anterior sobre la mitad del jornal diario ya devengado y el descanso será de un día. La Dirección procurará que éste sea el siguiente al festivo.

Cuando excepcionalmente no se pueda conceder ese descanso percibirá, además del jornal o medio jornal ya devengado, una gratificación del 200 por 100 de dicho jornal o medio jornal, respectivamente.

Con objeto de respetar al máximo el descanso previsto anteriormente, los Organismos propondrán las plantillas racionales que los servicios demanden.

(Continuará.)

**15154** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 1 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 782 el ocular filtrante para pantallas para soldadores, marca «C. R. O.», modelo «Grado 5», fabricado y presentado por la Empresa «Carlos Redondo Olmedo», de Madrid.*

Padecido error en la inserción de la citada Resolución publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 137, de 9 de junio de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 12986, columna 2, en el sumario, donde dice «número 182», debe decir «número 782».

**15155** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 5 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (EN-DESA).*

Padecidos errores en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 117, de fecha 18 de mayo de 1981, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 10600.

Columna izquierda: Título del acuerdo. Donde dice: «Anónima», debe decir: «Anónima».

Columna derecha. Preámbulo, párrafo primero. Donde dice: «(ENDES)», debe decir: «(ENDESA)».

Columna derecha. Preámbulo, párrafo séptimo. Donde dice: «disposición», debe decir: «disposición».

Columna derecha. Preámbulo, párrafo octavo. Donde dice: «adecuado», debe decir: «adecuado».

Columna derecha. Artículo 7.º Donde dice: «incorpora», debe decir: «incorpora».

Página 10601.

Columna izquierda. Artículo 33. Donde dice: «1.739 pesetas a 464 pesetas», debe decir: «1.739 pesetas y 464 pesetas».

Columna derecha. Artículo 54.2, c). Donde dice: «en materia laboral y Seguridad Social», debe decir: «en materia laboral y de Seguridad Social».

Página 10602.

Columna derecha. Artículo 55, f). Donde dice: «hasta el límite del 10 por 100», debe decir: «hasta el límite del 100 por 100».

Página 10603.

Anexo I. Tabla salarial. Nivel salarial 6. Donde dice: «4.º Profesionales de Oficio», debe decir: «1.º Profesionales de Oficio».