

# BOLETIN DE LA PROVINCIA



# OFICIAL DE VALLADOLID

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	
Año . . . . .	400 pesetas
Semestre . . . . .	200 —
Trimestre . . . . .	100 —
Número corriente . . . . .	5 —
Número atrasado . . . . .	7 —

Edictos de pago y anuncios de interés particular, se insertarán a diez pesetas la línea.

Las leyes obligarán en la Península, islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. / Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley en el *Boletín Oficial del Estado*.— (Artículo 1.º del Código Civil.) La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. / Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

**PUNTO DE SUSCRIPCIÓN**  
En la Administración del  
BOLETIN OFICIAL  
(Palacio Provincial)  
Administrador del BOLETIN OFICIAL.  
Suscripciones y anuncios se servirán  
previo pago.

Número 27

Jueves 3 de febrero de 1966

(Franqueo concertado 47/3)

Pagina 1

## ADMINISTRACION PROVINCIAL

Convenio Colectivo Sindical de Fabricación  
de Automóviles Renault de España, S. A.

FASA-RENAULT, S. A.

(CONTINUACION)

### Vacaciones

Artículo 39. El personal de la Factoría disfrutará de quince días de vacaciones al año, preferentemente durante el mes de agosto.

### Plus familiar

Artículo 40. Para el cálculo del fondo, valor del punto y distribución se estará a lo dispuesto en la Legislación en vigor al respecto.

En caso de discrepancia o duda en cuanto a la interpretación de estas disposiciones legales la Comisión de Vigilancia del Convenio, en plazo no superior a treinta días naturales, contados desde el siguiente a aquel en que surja la duda o discrepancia, elevará consulta a la Dirección General de Trabajo que resolverá inapelablemente.

### Plus para ayuda fiscal

Artículo 41. Los impuestos presentes y futuros que gravan las percepciones del personal serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Sin embargo la Empresa pagará a los productores sujetos actualmente al pago del impuesto que grava los Rendimientos del Trabajo Personal un plus de carácter personal, equivalente a las cantidades que la propia Empresa ha satisfecho en cada caso y por este concepto durante el año 1964.

Asimismo para aquellos productores sujetos al Impuesto de Utilidades que figuraban en plantilla el 1 de abril de 1963, este plus se incrementará en cantidad equivalente al aumento que experimentó su Cuota Fiscal, como consecuencia de las mejoras obtenidas por el concepto de sueldo o salario en el Convenio extinguido.

Los ingresados a partir de 1 de abril de 1965, afectados por este Impuesto, percibirán este mismo plus de acuerdo con la escala que se adjunta como anexo número 10.

### Horas extraordinarias

Artículo 42. Las horas extraordinarias se abonarán conforme al baremo que se expresa en los anexos 7 y 8, habiéndose tenido en cuenta para la redacción de tales baremos las disposiciones vigentes, así como las distintas categorías profesionales y los niveles del personal en cada una de éstas.

El uso de las horas extraordinarias será moderado, debiendo limitarse a aquellos casos en que sea indispensable para la buena marcha de la producción y atendiendo a las circunstancias concurrentes.

La Comisión de Vigilancia del Convenio velará por el cumplimiento de esta recomendación.

### Antigüedad

Artículo 43. El personal afectado por el Convenio se beneficiará de un plus que premie la antigüedad en la Empresa, sustituyéndose los quinquenios reglamentarios por trienios, hasta un máximo de cuatro, valorados cada uno de ellos conforme a la siguiente escala:

Primer trienio: Importe anual, 1.800 pesetas; importe anual acumulado, 1.800 pesetas.

Segundo trienio: Importe anual, 1.800 pesetas; importe anual acumulado 3.600 pesetas.

Tercer trienio: Importe anual, 3.000 pesetas; importe anual acumulado, 6.600 pesetas.

Cuarto trienio: Importe anual, 4.200 pesetas; importe anual acumulado, 10.800 pesetas.

El cómputo de los trienios se efectuará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya efectuado el ingreso del interesado en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el mismo día 1 de mes.

### Efectos económicos

Artículo 44. Los componentes de ambas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio estiman que las mejoras pactadas repercutirán en los costes de producción. No obstante si se produce el previsible aumento de productividad derivado de mejoras de métodos, cambios de organización e incremento de la actividad del personal, la Empresa no precisará elevar sus precios, salvo impactos de otros factores económicos distintos de los considerados en el presente Convenio o de normas legales de obligada observancia que alteren en cualquier forma las cláusulas del pacto colectivo.

## ANEXOS

### ANEXO N.º I

#### NORMA GENERAL SOBRE CONCURSO

Establecida en los artículos 15 y 16 del presente Convenio la modalidad de concurso para el ascenso con las proporciones y distinciones que en ellos se apuntan, esta norma completa y sistematiza lo acordado en los

referidos artículos y siguientes referentes a esta materia.

#### DECLARACION DE OBJETIVOS

Se declara como objetivo del régimen de ascensos en general y en particular de la modalidad de concurso, el de lograr la máxima eficiencia del personal, tanto en situaciones normales de producción y organización del trabajo, como ante situaciones o previsión de situaciones extraordinarias, de evolución o cambio de planes de trabajo o producción.

Sin embargo, se respetarán, salvo otro acuerdo entre el Jurado y la Empresa, los turnos y proporciones que figuran en el artículo 15.

#### PRINCIPIOS GENERALES

Serán principios básicos que servirán de normas supletorias para resolver dudas de interpretación y suplir la omisión de regulación de posibles situaciones, los encaminados a lograr el objetivo declarado, y en especial el siguiente:

1.º La asignación de una categoría estará supeditada a la aptitud demostrada para desempeñarla, apreciada por el Tribunal del concurso.

Esta apreciación se hará en circunstancias normales según las reglas específicas que sobre pruebas de aptitud se establecen.

Sin embargo, cuando el Tribunal designado para un concurso, aprecie razones de urgencia o que estén de acuerdo con el objetivo declarado anteriormente, tendrá facultades para variar los plazos de presentación de solicitudes, de las pruebas y la naturaleza, el número y duración de las mismas.

2.º Podrá declararse desierto un concurso totalmente y parcialmente, cuando no haya suficientes candidatos aptos para ocupar las vacantes anunciadas.

Declarado desierto por segunda vez, la Empresa podrá cubrir la plaza con personal del exterior.

#### NORMAS DE PROCEDIMIENTO

1.º La convocatoria de un concurso será siempre hecha por la Empresa, mediante escrito dirigido a la Secretaría del Jurado, en que así lo anuncie, especificando la clase de vacante o vacantes a cubrir y fijando plazo para que el Jurado nombre a los Vocales que le correspondan en el Tribunal del concurso.

Si es posible se especificará, también, el número de vacantes y la fecha para la que deben estar cubiertas. Si la fecha fuera incompatible con los plazos normales del concurso, deberá hacerse constar el carácter de "urgente".

2.º Recibida la comunicación por la Secretaría del Jurado, procederá éste a nombrar los Vocales para el Tribunal, en el plazo marcado por

la Empresa (que no podrá ser inferior a cuatro días) comunicándolo a la Dirección.

3.º La Empresa en el mismo plazo, nombrará al Presidente del Tribunal y los Vocales que la representarán, comunicándolo a la Secretaría del Jurado.

4.º Constituido el Tribunal, según lo anterior, procederá a publicar la convocatoria, en el tablón de anuncios, fijando el plazo de presentación de solicitudes, clases de las vacantes, personal que podrá presentarse al concurso y demás condiciones.

El programa será publicado por la Empresa en el tablón, o puesto a disposición de los productores que quieran examinarlo, en la Secretaría del Jurado o en la Jefatura de Personal, en el plazo de ocho días después de publicarse la convocatoria.

#### Plazos normales

Presentación de solicitudes: 15 días naturales.

Exposición del programa: un mes.

Cuando se trate de programas no hechos específicamente para la convocatoria de que se trate, y que por su carácter general para todas las categorías, o para una o varias categorías esté expuesto permanentemente (aunque fuera a horas determinadas) con anterioridad a la convocatoria al menos en un mes, no será necesario esperar el plazo más arriba enunciado para comenzar las pruebas.

#### TRIBUNALES PARA CONCURSOS A CATEGORIAS QUE NO SIGNIFIQUEN MANDO

Estarán constituidos por:

Presidente: Nombrado por la Empresa.

Secretario: El Jefe del Departamento de Asuntos Sociales o persona en quien delegue.

Vocales: El Jefe ejecutivo de la unidad a que pertenece la vacante a cubrir o persona en quien delegue.

Un Vocal del Jurado de Empresa.

Un productor, designado por el Jurado, perteneciente a la misma categoría que la vacante a cubrir.

El Jefe de Formación.

Todos los componentes del Tribunal, tendrán voz y voto, excepto el Secretario, que tendrá voz, pero no voto.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

#### TRIBUNALES PARA CONCURSOS A CATEGORIAS QUE SIGNIFIQUEN MANDO

En este caso, los Tribunales serán nombrados por la Empresa, debiendo recaer el nombramiento de uno de los miembros del Tribunal, en persona que sea Vocal del Jurado.

Todos los componentes del Tribunal, tendrán voz y voto, excepto el Secretario, que tendrá voz, pero no voto.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

#### PRUEBAS DE APTITUD PARA VACANTES DE CATEGORIAS QUE NO SIGNIFIQUEN MANDO

Podrán ser exigidas las siguientes, según criterio del Tribunal:

1. Reconocimiento médico.
2. Pruebas psicotécnicas.
3. Exámenes y pruebas de cultura general.

4. Exámenes y pruebas de conocimientos y técnicas comunes a un Grupo o Subgrupo profesional o a varias categorías.

5. Exámenes y pruebas referentes a conocimientos y técnicas propias de la categoría o puesto para el que se anuncia la vacante.

Los exámenes y pruebas, pueden ser, según criterio del Tribunal, subsiguientes a un curso de formación, si así fuera establecido.

Las pruebas tendentes a demostrar el dominio de una técnica determinada, podrá no ser exigidas por el Tribunal, a los productores que vinieran ya realizando el trabajo durante un período determinado; en este caso, el Tribunal apreciará la puntuación que ha de corresponderle.

#### PROGRAMAS

Serán confeccionados y anunciados por la Empresa, según se establece en los artículos 18 y 19.

#### PRUEBAS PARA EL ASCENSO A CATEGORIAS QUE SIGNIFIQUEN MANDO

Serán, en cada caso, determinadas por la Empresa, dándoles a conocer con la debida antelación.

#### BAREMO GENERAL PARA LA PONDERACION DE LAS PRUEBAS Y MERITOS EN CONCURSOS PARA CUBRIR VACANTES QUE NO SIGNIFIQUEN MANDO

Se expresa en puntos sobre 90.

- 1.º Reconocimiento médico. El resultado se concretará en "apto" o "no apto".

- 2.º Exámenes psicotécnicos. Podrá concretarse en casos claros en el resultado de "no apto". En el caso de aptitud, podrá aportar a la puntuación total hasta 10 puntos.

- 3.º Exámenes y pruebas de cultura general. "Apto" o "no apto".

Quedan exentos todos aquellos que en el momento del anuncio de la convocatoria, lleven más de tres años al servicio de la Empresa.

- 4.º Exámenes y pruebas de conocimientos técnicos generales comunes a un Grupo o Subgrupo profesional o a varias categorías: 20 puntos.

- 5.º Exámenes y pruebas específicas para la categoría o el puesto: 40 puntos.

- 6.º Méritos: 20 puntos. Distribuidos de la siguiente forma:

Antigüedad: 0,5 puntos por año de antigüedad en la Empresa; un pun-

to por año en la categoría inmediata inferior (las dos puntuaciones son excluyentes) hasta un total de 10 puntos.

Otros méritos: (A apreciar por el Tribunal): Hasta 10 puntos.

7.º Deméritos: Se considerarán como tales, las sanciones por faltas. Restarán de la puntualidad total:

Sanciones leves	Descuento
1	2
2	6
3	12
4 ó más	20

  

Sanciones graves	Descuento
1	10
2	30

  

Sanciones muy graves	Descuento
1	30

ANEXO N.º 2

PLANTILLA AL 1 DE ABRIL DE 1965

CATEGORIAS

Altos cargos...	3
<i>Técnicos</i>	
Ingenieros o Licenciados ...	20
Peritos Industriales...	35
Ayudante Tec. Sanitarios ...	2
Ayudantes de Ingeniero ...	2
Jefes Sec. Organización 2.ª ...	2
Jefes Sec. Laboratorio...	6
Jefes y Maestros de taller ...	5
Contra maestros ...	14
Delineantes de 1.ª...	1
Téc. Organización de 1.ª ...	3
Analistas de 1.ª...	-
Verificadores de 1.ª...	2
Delineantes de 2.ª...	5
Téc. de Organización de 2.ª...	2
Téc. de Oficinas de 2.ª...	3
Encargados...	29
Analistas de 2.ª...	7
Verificadores de 2.ª...	18
Auxiliares Téc...	14
Calcadores...	3
Auxiliares de Organización ...	3
Verificadores de 3.ª...	10
Capataces...	1
Practicantes...	1
Visitadores...	1
Archiveros...	1
<i>Administrativos</i>	
Jefes de 1.ª...	7
Jefes de 2.ª...	7
Jefes de 3.ª...	10
Oficiales de 1.ª...	14
Oficiales de 2.ª...	14
Auxiliares...	43
<i>Subalternos</i>	
Listeros...	4
Almaceneros...	5

Chóferes...	2
Cabo de Guardas...	1
Conserjes...	1
Guardas jurados...	1
Telefonistas...	1
Vigilantes...	17
Ordenanzas porteros...	7
Limpiadoras...	6
Botones...	1
Cocineros...	1
<i>Personal obrero</i>	
Ofic. 1.º Jefes Equipo...	14
Probadores de 1.ª...	7
Controladores de 1.ª...	8
Oficiales de 1.ª...	33
Ofic. de 2.º Jefes Equipo...	2
Probadores 2.ª...	9
Controladores 2.ª...	4
Oficiales 2.ª...	30
Probadores 3.ª...	3
Controladores 3.ª...	17
Oficiales 3.ª...	69
Mozos de almacén ...	6
Especialistas...	787
Peones...	139
Aprendices 2.º año...	9
Aprendices 1.º año...	13
Total...	1.485

ANEXO N.º 3

Escala de sueldos y salarios profesionales.—(S. P. C.)

CATEGORIAS	Salario profesional Convengo
<b>1.—OBREROS</b>	
Peón...	60
Especialista...	70
Mozo Esp. Almacén...	70
Oficial de 3.ª...	70
Oficial de 2.ª...	80
Oficial de 1.ª...	90
Controlador de 3.ª...	70
Controlador de 2.ª...	80
Controlador de 1.ª...	90
Probador de 3.ª...	70
Probador de 2.ª...	80
Probador de 1.ª...	90
<b>2.—SUBALTERNO</b>	
Almacenero ...	2.075
Cabo de guardas...	2.234
Conserje...	2.167
Cocinera...	1.800
Chófer de turismo ...	2.284
Encargado Gral. Vig...	3.400
Guarda jurado...	1.859
Limpiadora...	1.800
Listero...	2.142
Ordenanza...	1.800
Portero...	1.800
Vigilante...	1.834
Telefonista...	1.859
<b>3.—ADMINISTRATIVOS</b>	
Auxiliar...	2.092
Oficial de 2.ª...	2.567
Oficial de 1.ª...	2.980
Jefe de 3.ª...	3.570
Jefe de 2.ª...	4.250
Jefe de 1.ª...	5.092

CATEGORIAS

Salario profesional  
Convengo

4.—TECNICOS

A.—Titulados

Practicante...	2.759
Ayud. Téc. Sanitario...	5.092
Ayud. de Ingeniero...	4.625
Perito Industrial...	5.092
Médico de Empresa...	5.559
Ingeniero o Licenc...	5.559

B.—No titulados

De taller

Verificador de 3.ª...	2.092
Verificador de 2.ª...	2.567
Verificador de 1.ª...	2.980
Capataz especialista...	2.209
Capataz de peones ...	2.075
Encargado...	2.980
Contra maestre...	3.670
Maestro...	4.250
Jefe de taller...	5.092

De oficina

Visitadora...	2.092
Auxiliar Téc. ...	2.092
Técnico de 2.ª...	2.567
Técnico de 1.ª...	2.980
Jefe de 3.ª Técnico ...	3.570
Jefe de 2.ª Técnico ...	4.250
Jefe de 1.ª Técnico...	5.092
Calcador...	2.092
Delineante de 2.ª...	2.567
Delineante de 1.ª...	2.980
Delineante proyectista ...	3.570

De Laboratorio

Auxiliar...	2.092
Analista de 2.ª...	2.567
Analista de 1.ª...	2.980
Subjefe de Sección...	3.570
Jefe de Sección...	4.250

De Org. del trabajo

Auxiliar...	2.092
Téc. de Org. de 2.ª...	2.567
Téc. de Org. de 1.ª...	2.980
Jefe de Sec. Org. 3.ª...	3.570
Jefe de Sec. Org. 2.ª...	4.250
Jefe de Sec. Org. 1.ª...	5.092

ANEXO N.º 4

Tabla de niveles valorados del plus por puestos de trabajo

NIVEL	PLUS POR PUESTOS DE TRABAJO	
	Pesetas día	Pesetas mes
1	30	910
2	40	1.214
3	50	1.518
4	60	1.821
5	70	2.125
6	78	2.368
7	85	2.580
8	91	2.762
9	96	2.914
10	102	3.096
11	107	3.248
12	111	3.369
13	114	3.461
14	116	3.521
15	117	3.552

## ANEXO N.º 5

**Reglamento para aplicación de la valoración de puestos de trabajo**

El presente Reglamento servirá de base para la aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo establecida de común acuerdo, entre la Empresa y los representantes del personal.

## APLICACION DE LAS GARANTIAS ECONOMICAS "AD PERSONAN"

1.º La entrada en vigor de la Valoración de Puestos de Trabajo entraña la confirmación de los Niveles ya asignados y comunicados a cada productor. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

No obstante, si las condiciones económicas consolidadas en el instante de la aplicación de la valoración fueran superiores a las que puedan corresponderle por el nivel en el que ha sido clasificado su puesto de trabajo, la Empresa garantizará estas mejoras económicas.

2.º Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior, sólo se disfrutará mientras la Empresa no ofrezca al productor un puesto de nivel acorde con su situación económica y profesional consolidada.

La no aceptación a ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la Empresa, supone la pérdida de esta garantía.

3.º No se considerará caso de aplicación de garantía la solicitud por parte de un productor de un puesto de trabajo clasificado en nivel inferior al que en dicho momento desempeñe.

4.º La Empresa por necesidades de Servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un productor a un puesto de trabajo de nivel inferior, siempre que se le garantice su situación económica durante la permanencia en dicho puesto y mientras la Empresa no le ofrezca nuevamente su puesto u otro de nivel igual o superior.

5.º La asignación de niveles, se realizará siempre por la Empresa, sin perjuicio de la reclamación que el productor afectado pueda entablar por el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

## APLICACION DE LA VALORACION Y SUS CONSECUENCIAS EN PERIODOS DE PRUEBA Y CAMBIOS DE NIVEL

6.º El personal de nuevo ingreso, durante el período de prueba de seis meses, no consolidará los puntos atribuidos a ningún puesto de trabajo, considerándose los cambios que se efectúen durante dicho período,

como necesarios para su aprendizaje y adaptación a la labor a efectuar dentro de la Empresa.

A efectos económicos se le atribuirán los puntos fijados al puesto de trabajo, que durante más tiempo haya desempeñado en el mes.

7.º Al terminar el período de prueba, el productor consolidará el nivel del puesto que ocupe en dicho momento.

8.º El personal que por cualquier motivo cambie a puesto de trabajo que tenga asignado un nivel superior, no consolidará su situación hasta que lo desempeñe a entera satisfacción de la Empresa por un período de tres meses. No obstante, durante este período de prueba, devengará las percepciones que correspondan al puesto de trabajo.

(Continuará)

**ADMINISTRACION MUNICIPAL****CASTROMEMBIBRE**

Confecionado el documento cobratorio de la riqueza rústica de este término municipal para el año de 1966, como consecuencia de la aplicación de los tipos evaluatorios derivados de la Ley de Reforma Tributaria, queda expuesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de ocho días, para que los contribuyentes puedan formular las reclamaciones que procedan contra los errores aritméticos o de copia.

Castromembibre, 25 de enero de 1966.—El alcalde, D. Rodríguez.

204—161

**PEDROSA DEL REY**

Aprobado por este Ayuntamiento el padrón de habitantes de este término municipal, con referencia a 31 de diciembre de 1965, se halla expuesto al público, en la Secretaría del Ayuntamiento, por término de quince días, al objeto de oír reclamaciones.

Pedrosa del Rey, 25 de enero de 1966.—El alcalde, Jerónimo Alonso.

208—162

**SAN MIGUEL DEL ARROYO**

Confecionado el documento cobratorio de la riqueza rústica de este término municipal para el año 1966, queda expuesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de ocho días hábiles, al objeto de que los interesados puedan formular las reclamaciones que procedan contra los errores aritméticos o de copia que consideren oportunos.

San Miguel del Arroyo, 25 de enero de 1966.—El alcalde, Ecequiel Moretón.

190—163

**VILLABAÑEZ**

Ignorándose el paradero del mozo Antonio García Gallego, hijo de Evelio y de Manuela, nacido en este Municipio, que le corresponde ser alistado para el remplazo del ejército de 1966. Por medio de la presente se le cita para que comparezca en la Casa Consistorial de este Ayuntamiento, los días 30 del actual, 13 y 20 de febrero próximo, a las once horas, a los actos de rectificación del alistamiento, cierre del mismo y declaración de soldados respectivamente. Advertiéndole que, de no comparecer ni alegar justa causa, será declarado prófugo. Se hace constar que el referido mozo nació el día 16 de junio de 1945.

Villabañez, 25 de enero de 1966.—El alcalde, Fortunato Sanz.

207—164

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****Juzgados de primera instancia e instrucción****VALLADOLID.—NUMERO 2**

Don Rafael Gómez Escolar González, magistrado, juez de primera instancia número dos de Valladolid.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo se sigue juicio de menor cuantía con el número 305 de 1965, hoy en ejecución de sentencia, a instancia de don Teodomiro Valentín Lajo, contra doña María Luisa Pastor Pintado y su esposo don Francisco de Paz García, sobre compensación de deudas y otros extremos, en cuyo procedimiento se ha acordado requerir a dichos demandados a medio del presente, para que dentro del término de quince días otorguen la escritura pública de carta de pago del vencimiento correspondiente al 7 de septiembre de 1965, a favor del actor de la compra venta de los pisos o viviendas 1.ª, 2.ª, 3.ª, 4.ª, 5.ª y 6.ª, señaladas con la letra A, de la casa sita en esta ciudad, en la calle de Comunidades, número 6, bajo apercibimiento que, de no verificarlo dentro de expresado término, se otorgará por este Juzgado.

Dado en Valladolid, a veintiuno de enero de mil novecientos sesenta y seis.—Rafael Gómez Escolar González.—El secretario, Angel Mingo.

199—165

**VALLADOLID**

IMPRENTA DE LA DIPUTACION PROVINCIAL