

# BOLETIN DE LA PROVINCIA



# OFICIAL DE VALLADOLID

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

PRECIOS DE SUSCRIPCION	
Año . . . . .	700 pesetas
Semestre . . . . .	400 —
Trimestre . . . . .	225 —
Número corriente . . . . .	7 —
Número atrasado . . . . .	10 —
Edictos de pago y anuncios de interés particular, se insertarán a quince 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 SUSCRIPCION  
En la Administración del  
BOLETIN OFICIAL  
(Palacio Provincial)  
Administrador del BOLETIN OFICIAL  
Suscripciones y anuncios se servirán  
previo pago.

Número 118

Lunes 24 de mayo de 1976

(Franqueo concertado 47/3)

Página 1

## ADMINISTRACION PROVINCIAL

### GOBIERNO CIVIL

Delegación Provincial del Ministerio  
Agricultura

CIRCULAR NUM. 55-1976

Habiéndose presentado la epizootia de carbunco bacteridiano, en el ganado de la especie vacuno existente en el término municipal de Olmedo, este Gobierno Civil, a propuesta de la Delegación Provincial de Agricultura, y en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 134, capítulo XII, título II, del vigente Reglamento de Epizootias de 4 de febrero de 1955 (*Boletín Oficial del Estado* de 25 de marzo), procede a la declaración oficial de la existencia de dicha enfermedad.

Los animales enfermos se encuentran en los apriscos propiedad de don Angel González, señalándose como zona infecta, los referidos apriscos; como zona sospechosa, todo el término municipal de Olmedo.

Las medidas adoptadas son: aislamiento de los animales enfermos y sospechosos, habiendo sido marcados los ganados enfermos.

Dichas medidas, a propuesta de la Delegación Provincial de Agricultura,

se amplían a las consignadas en el Capítulo XXIII del vigente Reglamento de Epizootias.

Valladolid, 19 de mayo de 1976.  
El gobernador civil, José Estévez Méndez.

### Delegación Provincial de Trabajo

#### Convenio Colectivo Sindical número 294

VISTO el expediente del Convenio Colectivo Sindical para la empresa INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, S. A. (INDAL), de esta ciudad de Valladolid y,

RESULTANDO que por la Organización Sindical fue remitido para su oportuna homologación el expediente de referencia en 24-4-76 con informe favorable, expediente que había sido devuelto a la Organización Sindical con suspensión del plazo para resolver en 6-2-76 a efectos de aclarar el artículo 10 del referido Convenio.

CONSIDERANDO que esta Delegación es competente para homologar el presente Convenio de conformidad con la Ley de 19-12-73, reguladora de Convenios Colectivos y demás normas que la desarrollan y que, asimismo, no se observa violación alguna de norma de derecho necesario, es por lo que,

VISTOS los preceptos mencionados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

ACUERDA: 1.º — Homologar el Convenio Colectivo Sindical para INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, S. A. (INDAL), de Valladolid.

2.º — Que respecto a la repercusión en precios establecida en el art. 10, esta no será automática, sino que requerirá la preceptiva autorización.

3.º — Comuníquese la presente Resolución a la Comisión Deliberadora a través de la Organización Sindical, de acuerdo con el art. 12 de la Orden 21-1-74, haciendo saber que con arreglo a lo que se deduce del párrafo 2.º del art. 19 de la misma, no procede recurso en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

4.º — Remítase a la Excma. Diputación copia de esta Resolución y del Convenio que se homologa y procedase a la publicación obligatoria y gratuita de ambos textos en su totalidad, en el Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con el art. 14 de la citada Ley de Convenios de 1973.

Valladolid, a veintisiete de abril de mil novecientos setenta y seis.—  
El delegado de Trabajo, Juan Draper Matheu. 1.726

**TERCER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, S. A. (INDAL, S. A.), Y SUS TRABAJADORES**

**Artículo 1.º — AMBITO TERRITORIAL:** El presente Convenio Colectivo Sindical regulará las relaciones entre la Empresa INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, S. A. (INDAL, S. A.) y los productores afectados por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica, en su centro de trabajo de Valladolid.

**Art. 2.º — AMBITO PERSONAL:** Las normas contenidas en el presente Convenio regirán las relaciones de trabajo entre INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, S. A. (INDAL, S. A.), y el personal que preste sus servicios en su centro de trabajo de Valladolid quedando excluido el personal directivo a que hace relación el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 4.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Sidero-Metalúrgica.

**Art. 3.º — AMBITO TEMPORAL:** Las normas que se derivan del presente Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 1976, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1977, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial. Por lo tanto, su duración será de 2 años, prorrogables por la tácita de año en año, si, con 3 meses de antelación a la fecha de terminación no se ha pedido, por alguna de las partes, revisión o rescisión ante los Organismos competentes. Si se solicita la rescisión al finalizar el plazo de vigencia, se mantendrá la situación existente en el Convenio denunciado o la nueva creada en el interin, por la legislación general y mientras no haya nuevo acuerdo.

**Art. 4.º — REVISION AUTOMATICA:** De conformidad con lo previsto en la Legislación vigente, al año de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará de forma automática la actualización oportuna de las escalas salariales, incrementando las retribuciones de cada categoría (salario base, Plus de Convenio y tabla de horas ex-

traordinarias), en la proporción que resulte, equivalente al incremento experimentado en el coste de la vida según índice elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y referidos al período de 1 de Enero de 1976 al que se conozca oficialmente el 20 de Diciembre de 1976, incrementado en la media resultante del período conocido para cada uno de los meses que falten por completar el año y el resultado, incrementado a su vez en dos puntos.

**Art. 5.º — GARANTIA PERSONAL:** Se respetarán las condiciones personales que mejoren este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**Art. 6.º — VINCULACION A LA TOTALIDAD:** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo motivo de reconsideración general la no aprobación de algunos de los pactos esenciales de este Convenio. De la misma forma, si al ser sometidos a la aprobación legal correspondiente, se introdujesen variaciones que cambien fundamentalmente el sentido de alguna cláusula o desvirtúen los pactos acordados, éstos podrán ser revisados, considerándose que el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación de las cláusulas aceptadas, pudiéndose admitir seis meses como máximo de efectos retroactivos en lo que se refiera a las mejoras o beneficios pactados y aprobados.

**Art. 7.º — COMPENSACION ECONOMICA:** En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

**Art. 8.º — ABSORBILIDAD:** Queda expresamente acordado y convenido que las mejoras de toda índole que sean concedidas por disposición legal durante la vigencia de este Convenio, serán únicamente aplicables en el caso de que tales condiciones sean superiores a las contenidas en este Convenio y sólo en lo que excedan en su cómputo total anual. En el supuesto de que por el Gobierno se señale un salario mínimo interprofesional superior en alguna categoría al

"Salario Base Pactado", se establece la absorción en cuanto fuere menor de la cifra de "Plus Convenio" que pasaría a la de salario base de tal categoría y, para mantener las diferencias, se pasaría idéntica cantidad en las categorías superiores.

**Art. 9.º — COMISION MIXTA:** Para la interpretación y vigilancia del Convenio y como trámite previo a la intervención de las Autoridades correspondientes, pero sin perjuicio de los derechos individuales y de su ejercicio, se crea una Comisión Mixta presidida por el Presidente de la Junta Deliberadora de este Convenio e integrada por tres representantes designados por la Empresa y otros tres designados por el Jurado de la misma.

**Art. 10.º — PRECIOS:** Las mejoras económicas del presente Convenio no supondrán una repercusión en precios superior al cinco por ciento, conforme a lo estipulado en el punto dos, artículo doce del Decreto Ley número 12 de 30-11-73 sobre Medidas Coyunturales de Política Económica.

**Art. 11.º — RETRIBUCIONES:** La retribución que se pacta en el presente Convenio, superior al salario mínimo interprofesional legalmente establecido, se condiciona a una aportación de trabajo por parte de los productores afectados, interesándoles en el resultado de su rendimiento y actividades. La retribución del trabajador queda constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base de Convenio.
- Plus de Convenio.
- Premios por Antigüedad.
- Trabajos Penosos.

Las liquidaciones de las distintas retribuciones se efectuarán por periodos mensuales, referidas, naturalmente, a los días de trabajo, domingos y festivos habidos durante el mes para aquellos productores cuya retribución esté fijada por día. Con el fin de dar tiempo a los servicios administrativos para la confección de las nóminas, se establece el día 5 de cada mes o el anterior hábil, si éste fuese festivo o domingo, como fecha de abono de las percepciones del mes anterior. Se recomienda a todo el personal sujeto a este Convenio a que perciba el importe de su nómina por medio de ingreso efec-

tuado por la Empresa en cuenta personal en Banco. Para el que utilice este sistema y no solicite permiso durante el año para retirar del Banco sus haberes, se abonará una gratificación de 1.000 pesetas año, que se abonarán en el mes de diciembre.

El mismo sistema y forma de pago se establece para liquidaciones especiales y de finiquito, por baja en la Empresa, que pudieran producirse en fechas diferentes al mes natural, las que se abonarán en misma fecha que la nómina general.

**Art. 12.—SALARIO BASE DE CONVENIO:** El salario base de Convenio es el que se fija para cada categoría en la columna correspondiente del cuadro de retribuciones. El salario base de convenio se abonará en días de trabajo realizados, domingos, festivos y vacaciones, y sobre él se calcularán los porcentajes por antigüedad y por penosidad. Igualmente será como base de cálculo para las pagas extraordinarias.

**Art. 13.—PLUS DE CONVENIO:** El Plus de Convenio es el señalado en la columna correspondiente del cuadro de retribuciones y es un complemento salarial estipulado para poder detraer las cantidades que eventualmente fuera preciso, conforme lo indicado en el artículo 8.º. También servirá de concepto compensador para posibles diferencias en la correspondiente tabla. Será hecho efectivo en días de trabajo realizado, en domingos, festivos y vacaciones, y no se abonará en períodos de baja en el trabajo, cualquiera que fuese el motivo de la misma. El Plus de Convenio no será computado a efectos de porcentajes de antigüedad y penosidad, así como tampoco lo será para el cálculo de pagas extraordinarias.

**Art. 14.—PREMIOS POR ANTIGÜEDAD:** Los premios de antigüedad se abonarán por el sistema de trienios y calculados en el 5% del salario correspondiente a cada categoría y para cada trienio. Estos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el 1 de julio si la fecha de vencimiento está comprendida en el segundo semestre del año.

**Art. 15.—TRABAJOS PENOSOS:** Se reconoce el carácter de penoso a las secciones de PULIDO, PINTURA y ANODIZADO, por lo que los trabajadores que presten servicio en las mismas percibirán una bonificación del 20 % sobre su salario base. Atendiendo a las circunstancias especiales que concurren en la Sección de Entretenimiento y Conservación y limitándose al personal de Oficio y Especialistas que tiene que intervenir en reparaciones en secciones penosas, se les estima un 10 % de bonificación sobre su salario base para compensar cualquier tiempo que necesariamente tengan que permanecer en dichas secciones.

**Art. 16.—CONCEPTOS SALARIALES SEGUN NORMAS ESPECIALES:** Se considerarán así aquellos conceptos salariales que están íntimamente ligados a situaciones o actuaciones personales, su enumeración es la siguiente:

- Plus de Asistencia y Puntualidad.
- Premio sobre producción vendida.
- Ayuda escolar.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Dietas.
- Ayuda para acción social a través del SAMI.
- Socorro por fallecimiento o incapacidad permanente.
- Bodas de plata.
- Dote matrimonial.

**Art. 17.—PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:** Es el que se fija para cada categoría en el cuadro de retribuciones y que se percibirá en función a la asistencia continuada y puntual al trabajo. Para su percepción íntegra será precisa la asistencia puntual al trabajo durante todos los días hábiles del mes, por cada hora o fracción de falta o retraso, se deducirá el 1% del importe total del Plus mensual si se tratase de permiso retribuido, no surtirá efecto la deducción señalada. Esta deducción por no tener el carácter de sanción no exime de la aplicación de la Legislación vigente en materia disciplinaria.

**Art. 18.—PREMIO SOBRE PRODUCCION VENDIDA:** Se trata de un complemento económico que estimule el interés del personal en la producción y que suponga una

participación real en la marcha económica de la Empresa. Se registrará por las siguientes bases:

**Punto 1.º COMISION PARITARIA:** Corresponde a una Comisión paritaria elegida entre trabajadores a propuesta del Jurado y representantes de la Empresa a propuesta del Jurado y representantes de la Empresa a propuesta de ésta, dictaminar sobre el encuadre de personal en niveles y sólo a efectos de este premio. La Comisión estará constituida por:

- Tres vocales representantes del personal elegidos por el Presidente de la Comisión entre cinco nombres propuestos por el Jurado. De éstos, dos serán con carácter permanente y el tercero a elegir dentro de la categoría de los trabajadores sometidos a estudio.
- Tres vocales representantes de la Empresa, de los que uno será fijo y actuará como Secretario, otro será el ejecutivo responsable de la rama a que pertenezca el personal sometido a estudio y el tercero, a elección del Presidente entre cinco de los mandos más directamente relacionados con el trabajo del personal a estudiar y propuestos por el Departamento de Personal.
- Un Presidente, con voto de calidad, elegido por la Gerencia de la Empresa.

**Punto 2.º ENCUADRE POR NIVELES EN PUNTOS PERSONALES PARA DISTRIBUCION:** Las diferentes categorías personales según profesiones o puestos de trabajo de la Empresa, quedan asimiladas, sólo a efectos de distribución de este premio a los siguientes niveles:

**SIN DERECHO A PREMIO:**

- Subdirecciones.
- Jefatura Departamentos.
- Jefaturas específicas.
- Jefatura Secciones (Contramaestres).

**CON DERECHO A PREMIO:**

Nivel 1, con 110 puntos, los Encargados de Línea.

Nivel 2, con 90 puntos, los Encargados de Sección (constituyen el grupo de mando).

Nivel 3, con 70 puntos, los Jefes de Equipo.

Nivel 3, con 70 puntos, los Oficiales Avdos de 1.<sup>a</sup>

Nivel 3, con 70 puntos, los Delinquentes de 1.<sup>a</sup>

Nivel 4, con 60 puntos, los Oficiales de 1.<sup>a</sup>

Nivel 4, con 60 puntos, los Oficiales Advos. de 2.<sup>a</sup>

Nivel 4, con 60 puntos, los Delinquentes de 2.<sup>a</sup>

Nivel 5, con 50 puntos, los Almaceneros.

Nivel 5, con 50 puntos, los Oficiales de 2.<sup>a</sup>

Nivel 5, con 50 puntos, los Chóferes de camión.

Nivel 6, con 40 puntos, los Oficiales de 3.<sup>a</sup>

Nivel 6, con 40 puntos, los Chóferes de turismo (constituyen el grupo de responsabilidad).

Nivel 7, con 25 puntos, los Especialistas.

Nivel 7, con 25 puntos, los Vigilantes y Porteros.

Nivel 7, con 25 puntos, los Calcaidores.

Nivel 7, con 25 puntos, los Auxiliares Advos.

Nivel 7, con 25 puntos, los Auxiliares Técnicos.

Nivel 8, con 15 puntos, los Peones (constituyen el grupo de trabajo).

Nivel 9, con 10 puntos, Los Pinches y Aprendices, 16-17 años.

Nivel 10, con 5 puntos, los Pinches y Aprendices, 14-15 años. (constituyen el grupo de aprendizaje).

**Punto 3.º FONDO DINERARIO A REPARTIR MENSUALMENTE:** Los aparatos o piezas de fabricación propia o ajena vendidos, haciendo caso omiso del buen o mal fin económico de la operación, salvo en devoluciones admitidas que se contabilizarán como material no vendido, irán constituyendo un montaje diario dado a conocimiento general por exposición en tableros de avisos, y al último día de cada mes totalizarán los "puntos de producción vendidos en dicho período". Estos puntos así resultantes serán traducidos a pesetas al multiplicarlos por un valor fijo, que se establece en 2,25 pesetas-punto para los 1.000 primeros puntos de fabricación por persona en plantilla y mes, y el exceso de producción de estos 1.000 puntos-mes se multiplicarán por un valor revisable a criterio de la Empresa y que, de momento, se establece en 3,50 ptas.-punto. El mon-

tante económico resultante se dividirá, mensualmente, entre el número de puntos personales para distribución, y el resultado será el valor del punto personal a pagar. A disposición de la Comisión indicada en el punto 1.º estarán las valoraciones puntos de fabricación, confeccionadas por la Empresa, de los aparatos o piezas que constituyen la gama completa de materiales a vender.

**Punto 4.º GARANTIA DE FONDO DINERARIO MINIMO A REPARTIR:** La Empresa garantiza mensualmente un montante económico suficiente para liquidar el punto personal de distribución a 70 pesetas, con independencia del número de estos puntos que totalicen en cada mes.

**Punto 5.º GARANTIA DE CONDICIONES MAS FAVORABLES PARA EL PERSONAL:** El cómputo de puntos de fabricación y valor del de personal de distribución se hará por meses naturales, a fin de que, en los meses que la producción vendida no llegare al mínimo exigible de producción real, se aplique la garantía del anterior artículo y, sin embargo, en aquellos meses en que se vendan más puntos de los 1000 personales, no se deducirá cantidad alguna para compensar los periodos de baja.

**Punto 6.º PRODUCCION MINIMA EN VENTAS Y REAL DE FABRICACION:** El interés de la Empresa es el de alcanzar unas cotas óptimas en cantidad y calidad de fabricación y llevar a buen fin las operaciones comerciales de toda la producción. Uno de los medios, importantes, para conseguir este objetivo, es dar una participación efectiva y responsable a todo el personal en el ciclo completo desde producción real a ventas reales y crear un incentivo eficaz a la mayor o menor participación personal en este ciclo se considerará este premio como una participación colectiva del personal con derecho al mismo, en los resultados productivos; por ello la Empresa totaliza y garantiza unas condiciones globales en función a número de trabajadores en su plantilla total, responsabilizándose de este carácter global en cuanto a montante económico, y, orientando, por medio de la Comisión Paritaria, una justa redistribución individual, sin que ello presuponga responsabilidad alguna

a nivel particular por parte de la Empresa, ya que el montante económico a distribuir formado según normas antecedentes no se verá modificado por actuaciones o situaciones individuales. Para el mantenimiento de la responsabilidad colectiva de la Empresa es condición indispensable que las bases sobre las que se asienta este premio "exigencia mínima, a nivel colectivo, de 1.000 puntos de producción mensuales por meses naturales y operario en plantilla", no sean alteradas fundamentalmente y que la relación entre la producción real y las ventas reales sea armónica.

**Punto 7.º VALORACION EN PUNTOS DE FABRICACION PARA APARATOS O PIEZAS DE NUEVO DISEÑO QUE INCREMENTEN LA GAMA DISPONIBLE PARA VENTAS:** Por las características peculiares de nuestros fabricados y línea constantemente seguida por la Empresa de ofrecer al mercado artículos especializados y de plena actualidad, se estima como natural la aparición de aparatos de nuevo diseño. La valoración de los mismos en puntos de fabricación será de competencia exclusiva de la Empresa que viene obligada a comunicarla a la Comisión Paritaria encargada de la distribución y redistribución de este premio.

**Punto 8.º REDISTRIBUCION DEL PREMIO:** La Empresa pone a disposición de la Comisión Paritaria el montante económico mensual a distribuir conforme a los niveles indicados en el punto 2.º. Es de plena responsabilidad del Departamento de Personal y de la Comisión el redistribuir el premio conforme a normas tendentes a controlar el absentismo y fomentar la participación individual en la producción real.

**Punto 9.º INCIDENCIAS DEL ABSENTISMO:** Para percibir el premio conforme al nivel que corresponde a cada categoría o puesto de trabajo, es condición primera la cumplimentación por parte de cada trabajador del horario y calendario de trabajo pactados. No se aplicarán las escalas de absentismo al personal adscrito a los niveles 1 y 2 por constituir el grupo de mando y por suplir la obligación de los mismos de atender el servicio incluso fuera de las horas pactadas en calendario. Al confeccionar las nóminas bajo la respon-

sabilidad del Departamento de Personal se aplicarán las siguientes reducciones en puntos personales:

a) *Retrasos*.—Se consideran así las faltas de puntualidad al trabajo que no lleguen a una hora. Independientemente de la aplicación de la legislación laboral en materia de sanciones se aplicarán las siguientes deducciones en este premio: (de 1 a 3 = sin deducción) (de 4 a 5 = 10 % sobre puntos) (de 5 a 10 = 20 % sobre puntos) (de 10 en adelante = pérdida total de puntos) referidas a períodos mensuales.

*Acumulaciones semestrales*: (de 1 a 10 puntos = sin deducción) (cada retraso para el resto del semestre natural = 1 punto menos a los niveles 7, 8, 9 y 10; 2 puntos menos a los niveles 3, 4, 5 y 6). Al comienzo de cada semestre natural, puesta a cero.

b) *Faltas*.—Se consideran así las de puntualidad superiores a una hora que, a efectos de este premio serán computadas como de jornada completa siempre que no sean debidamente justificadas, y las injustificadas por jornadas completas. Independientemente de la aplicación de la legislación laboral en materia de sanciones se aplicarán las siguientes deducciones en este premio: (De una jornada real o computada por impuntualidad = no habrá deducción) (de dos a tres jornadas reales o computadas consecutivas o alternas = un 25 % deducción sobre puntos) (de cuatro en adelante consecutivas o alternas = PERDIDA TOTAL DEL PREMIO). Referidas a períodos mensuales.

*Acumulaciones semestrales*: (3 al semestre natural = sin deducción) (por cada jornada más real o computada, a los niveles 7, 8, 9 y 10 se les deducirán 5 puntos, y a los niveles 3, 4, 5 y 6, se les deducirán 10 puntos) deducciones consideradas fijas para el resto del semestre. Al comienzo de cada semestre natural, puesta a cero.

c) *Permisos y faltas justificadas*.—Los permisos que correspondan con los enunciados en el apartado de RETRIBUIDOS, no sufrirán deducciones, para el resto se aplicará la siguiente escala:

— de 1 a 10 horas semestrales = sin deducción;

— de 10 a 17 horas semestrales = —3 puntos niveles 7, 8, 9 y 10 y —6 puntos niveles 3,

4, 5 y 6 para el resto del semestre natural;

— más de 17 horas = cada permiso o falta surtirá el efecto de PERDIDA TOTAL DE PREMIO para cada uno de los meses en que se produzcan.

d) *Enfermedad, accidente no laboral o de trabajo*.—Deducción de un 20% por semana o fracción de baja mientras dure ésta.

Todas estas incidencias serán acumulativas y calculadas cada una de ellas sobre los puntos del nivel y no sobre los que vayan quedando por aplicación sucesiva. La aplicación de las mismas podrá coexistir con las sanciones que correspondan por aplicación de las leyes laborales.

Punto 10. **INCIDENCIAS EN LA PRODUCTIVIDAD**: Corresponde a la Comisión Paritaria aplicar las escalas de redistribución del premio a los trabajadores, bien a título individual o por grupos de similar trabajo conforme a los resultados de mediciones obtenidas en sus respectivas producciones. También es de su competencia el revisar las condiciones en que se hiciera estas mediciones para garantizar igualdad de condiciones cuando se trata de personas o grupos diferentes a contrastar.

Habida cuenta del elevado número de modelos diferentes de fabricación, con la constante de un alto número de nuevos aparatos que viene a completar nuestra gama de producción e incluso el servicio mantenido de ofrecer aparatos especiales según necesidades de nuestros clientes, que presupone un manejo de gran cantidad de piezas y que al relacionar con nuestra plantilla habitual de trabajadores hacen difícil el estudio de tiempos y rendimiento óptimos por operación, se impone la necesidad de basar las apreciaciones sobre rendimientos, en una primera fase, en comparaciones del mismo productor en diferentes ocasiones que realice una misma operación, o de diversos trabajadores que realicen idéntica operación obteniendo los porcentajes de diferencia entre las medidas conseguidas por éstos y las máximas obtenidas por cualquiera de ellos.

Cuando a juicio de la Comisión Paritaria haya muestreos suficientes para precisar la media ponde-

rada normal de una operación ésta quedará registrada como tal, siempre a efectos de nueva revisión por motivos que hagan necesario su cambio, y será el dato a utilizar para comparar con él los siguientes muestreos a realizar. En la primera fase, comparaciones con las máximas obtenidas, se aplicará la siguiente escala:

— La producción máxima obtenida en una operación determinada se hará equivalente si reúne las condiciones precisas a juicio de la Comisión, a producción óptima, dándole la valoración del 100 % y correspondiéndole un nivel superior según tabla del punto 2.º.

— Se considera producción normal el 85 % de la óptima y dará lugar a su encuadre al nivel que por su categoría le correspondiese.

— Es producción mínima exigible el 75 % de la óptima y a ésta corresponde un nivel económico de premio inmediatamente inferior al de su categoría.

— Por debajo de la mínima exigible **NO HABRA DERECHO A PREMIO**.

— A juicio de la Comisión podrá aplicarse un encuadre a dos niveles por encima del de su categoría, en aquellos casos considerados como productividad superior, cuando ésta supere en un 10 % la óptima o se valore como tal la cantidad o requisitos especializados del puesto.

En segunda y final etapa la Comisión irá perfilando y detallando los rendimientos óptimos por operaciones, seguirá utilizando la misma escala, pero en función de la producción óptima registrada y no sólo de comparación con las máximas que se vayan obteniendo.

Los nuevos encuadres por niveles obtenidos de la aplicación de la escala antecedente, serán definitivos hasta que, bien a petición del trabajador porque considerase se merece un nivel superior, o de la Empresa porque estimare no está perfectamente encuadrado, se hagan nuevos muestreos que confirmen o aconsejen cualquier cambio.

Como garantía de tomar decisiones debidamente fundamentadas, las peticiones de revisión se harán por escrito al Departamento de Personal, que no admitirá más de diez al mes.

Cuando un trabajador pasara al nivel superior por haber conseguido los previstos incrementos en su

media de producción, quedarán éstos considerados como normales de dicho trabajador y tendrá que mantenerlos dentro de las tolerancias admisibles.

En los casos de imposibilidad de control numérico de producción, o comparativo, es facultad de la Comisión estipular las pruebas pertinentes para fundamentar su decisión, basadas siempre en las características del puesto.

La aplicación de estas normas no excluye las posibles medidas disciplinarias marcadas en la Legislación Laboral para faltas de rendimiento en el trabajo.

**Punto 11. REGIMEN DISCIPLINARIO ESPECIAL PARA EL PREMIO DE PRODUCCION:** Queda facultado todo el cuadro de Mandos de la Empresa para proponer sanciones sobre puntos personales de distribución, bien a título individual o colectivo, a la Comisión Paritaria, y únicamente sobre estimación de faltas relacionadas con defectuoso trato a materiales, máquinas, herramientas e instalaciones. Decidirá sobre estas propuestas la Comisión, a quien se proporcionará tanto la petición escrita y fundamentada como las alegaciones también escritas, del trabajador o trabajadores afectados. Las posibles sanciones se limitarán al premio del mes en que se comunique al interesado y sin que presuponga renuncia por parte de la Empresa a la aplicación de normas legales disciplinarias.

**Punto 12. RECLAMACIONES:** Sin perjuicio de las reclamaciones por cauces legales que puedan interponer los interesados sobre asuntos relativos al premio, éstos, previamente, en defensa de sus intereses, podrán recurrir a la Dirección de la Empresa en escrito fundamentado, la que dará contestación en un plazo máximo de 30 días.

**Art. 19.—AYUDA ESCOLAR:** La Empresa compensará económicamente a los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 4 y 16 años, ambos inclusive, con la cantidad de 300 pesetas por hijo y mes como ayuda para los gastos de estudio de los mismos.

**Art. 20.—HORAS EXTRAORDINARIAS:** Se abonarán al precio que se fija por categoría en el Cuadro de Retribuciones y se percibirán de conformidad con las realizadas efectivamente y debidamen-

te autorizadas. Se establece que las horas efectuadas en sábados por la tarde, domingos o festivos por razones de imperiosa necesidad en secciones determinadas, como Mantenimiento, se abonará un recargo del 50 % sobre los precios fijados en la tabla correspondiente. A los Oficiales y Especialistas de la sección de Entretenimiento y Conservación cuando necesariamente hayan de atender cualquier avería, se les abonará como mínimo una hora aunque el tiempo de permanencia sea inferior. Queda pactado que las horas extraordinarias que realice el personal adscrito a Secciones Penosas se pagará con un recargo del 20 % sobre el valor fijado de la tabla correspondiente y un 10 % a Oficiales y Especialistas de Entretenimiento. Las eventuales diferencias que pudieran existir por situaciones personales especiales en el precio de las horas, se considerarán compensadas con el Plus de Convenio.

**Art. 21.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** Se abonarán al personal dos gratificaciones extraordinarias. La primera, para exaltar la festividad del 18 de Julio, será hecha efectiva el día 15 de julio, o el laborable anterior si éste fuera festivo o domingo y será prorrateable en relación con el tiempo trabajado durante el primer semestre del año. La segunda, para exaltar la festividad de Navidad, se hará efectiva el 15 de diciembre o día laborable anterior si éste fuera festivo o domingo y será prorrateable en relación con el tiempo trabajado en el segundo semestre. Como en los casos de baja transitoria por enfermedad, accidente no laboral y accidente de trabajo, al abono de prestaciones económicas durante estos períodos se incluyó la parte correspondiente a estas pagas, cuando sean liquidadas en las fechas previstas, se descontará, en cómputo semestral y para cada una de ellas las bases ya devengadas. La Empresa, con el fin de fomentar la permanencia en la misma de todo el personal, abonará otra gratificación extraordinaria de 30 días, denominada de cumpleaños, y sólo a quienes permanezcan en alta en la fecha en que se cumpla, sucesivamente, una anualidad al servicio de la misma; se liquidará junto con la del mes en que coincida con la fecha oficial de alta en la Empresa.

Esta gratificación no tendrá carácter de prorrateable. Con excepción a la norma general, y solamente en las bajas o altas por cumplir el servicio militar, será prorrateable por el tiempo de permanencia en trabajo activo. Tanto las gratificaciones extraordinarias del 18 de Julio y Navidad como ésta de cumpleaños serán calculadas únicamente sobre 30 días de salario base más antigüedad para todo el personal, incluido el adscrito a secciones reconocidas como penosas.

**Art. 22.—DIETAS Y GASTOS SUPLIDOS:** La Empresa abonará al personal cualquier desembolso que haya efectuado, necesario para el desarrollo de una misión concreta encomendada siempre que estuviese autorizado debidamente a ello y previo justificante del mismo. Para aquellos trabajadores que, en cumplimiento de un servicio, tengan que desplazarse fuera de Valladolid, se establece la siguiente escala de dietas:

Día completo (desayuno, comida, cena y dormir) .....	600,— ptas.
Solamente cenar y dormir .....	400,— ptas.
Solamente comer o cenar .....	250,— ptas.

**Art. 23.—AYUDA PARA ACCION SOCIAL A TRAVES DEL "SAMI":** Aprobada por el Ministerio de Trabajo e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.009, figura en el seno de la Empresa y constituida por socios trabajadores de la misma, una "Sociedad de Ayuda Mutua del Personal de Indal, S. A." (SAMI), que se rige por sus propios Estatutos y organización autónoma y cuyos fines primordiales son la extensión de ayuda y acción social. La Empresa hace suyas estas aspiraciones de mejoras sociales y trata de canalizar por este conducto diversas asignaciones económicas para facilitar a dicha Sociedad el cumplimiento de sus aspiraciones. Para el período de vigencia de este Convenio Colectivo Sindical, la Empresa ofrece a la Junta Rectora del "SAMI" la siguiente asignación económica mensual:

- Un 50 % del importe total de las cuotas que abonan los socios.
- Una cifra global de 25.000,— pesetas para ayuda del costo de

autocares para traslado del personal al centro de trabajo. Como quiera que la ayuda pactada supone a la Empresa un coste para los dos años de vigencia de Convenio de aproximadamente 1.200.000,— pesetas, ésta espera a cambio una colaboración estrecha por parte del "SAMI" con el fin de eliminar el absentismo laboral a cuyo efecto deberá tener especial cuidado de que las prestaciones que concede, respondan a situaciones reales de baja, llevando a efecto las comprobaciones oportunas y que en ningún caso han de llevar relación directa con las bajas oficiales de la Seguridad Social.

Art. 24. **PREMIO POR JUBILACION:** Se presupone que cualquier trabajador que permanece en la Empresa hasta la fecha de su jubilación, es merecedor del reconocimiento de sus dotes personales y de colaboración. Percibirá al jubilarse a la edad indicada por las disposiciones oficiales (actualmente 65 años) un premio, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente escala:

- Con 65 años de edad y 30 años o más de servicio, 6 mensualidades de su sueldo base más antigüedad en el momento de su jubilación.
- Con 65 años de edad y entre 20 y 30 años de servicio, 5 mensualidades de su sueldo base más antigüedad en el momento de su jubilación.
- Con 65 años de edad y entre 15 y 20 años de servicio, 4 mensualidades de su sueldo base más antigüedad en el momento de su jubilación.
- Con 65 años de edad y antigüedad inferior a 15 años, 2 mensualidades de su sueldo base más antigüedad en el momento de su jubilación.

Art. 25.—**SOCORRO POR FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE:** En el caso de que se produjese el fallecimiento de cualquier trabajador al servicio activo de la Empresa, se establece un socorro a favor de familiares por el importe equivalente a la misma escala del caso de jubilación.

Idéntico socorro será abonado a aquel trabajador que pase a situación de incapacidad permanente (permanente absoluta o total con extinción de la relación laboral por

enfermedad profesional, accidente de trabajo o cualquier otro motivo).

Art. 26.—**BODAS DE PLATA:** Todo el personal al cumplir 25 años de ingreso en la Empresa, percibirá un premio de 25.000 pesetas por una sola vez y como reconocimiento a su labor continuada, le será entregada en acto íntimo en el despacho del Presidente de la Sociedad, una plaquita de plata conmemorativa de la efemérides.

Art. 27.—**DOTE MATRIMONIAL:** Todo el personal femenino que se encuentre de alta en la Empresa en el momento de la firma de este Convenio, tendrá derecho a una dote matrimonial al contraer nupcias y dejar, por este motivo de pertenecer a la Empresa, debiendo justificar su situación con el Libro de Familia; la dote será equivalente a un mes de su sueldo base más antigüedad sobre el mismo, más plus de Convenio, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicio en la Empresa y con un límite de percepción de 9 mensualidades. El importe de la liquidación será abonado en la forma general una vez se presente el Libro de Familia. Para el personal femenino de nuevo ingreso se estará a lo que en cada momento marquen las disposiciones legales.

Art. 28.—**JORNADA DE TRABAJO:** El trabajo en la totalidad de las secciones de la Empresa se realizará de forma continuada, en régimen de turnos fijos no rotatorios, con la adscripción de cada trabajador al mismo turno, trabajando todos los días laborales, incluidos sábados por la tarde, con un total anual máximo de 2.100 horas de trabajo efectivo y de conformidad con el calendario que para cada año propondrá el Jurado de Empresa. Para el año 1976 queda pactado en la forma siguiente:

A) *Puentes:* Días 20 de marzo (San José) y 17 de abril (Semana Santa).

B) *Vacaciones:* Del 2 de agosto al 21 de agosto, ambos inclusive.

C) *Fiestas:* 1 y 6 de enero, 19 de marzo, 16 de abril, 1, 13 y 27 de mayo, 17 y 29 de junio, 8 de setiembre, 12 de octubre, 1 de noviembre y 8 y 25 de diciembre.

D) *Calendario:*

Días del año ..... 366  
Vacaciones ..... 21

Puentes ..... 2  
Fiestas ..... 14  
Domingos ..... 49  
*Total días laborables.. 280*

366

**TURNO N.º 1:** Horario de trabajo de 7 horas 30 minutos a 15 horas.

Horas efectivas de trabajo: 7 horas 20 minutos.

Recuperación de fiestas y puentes, más 5 minutos del horario de 7 horas 20 minutos, dan 15 minutos diarios que la Empresa dedicará a descanso.

Total horas de trabajo efectivo al año: 2.053.

**TURNO N.º 2:** Horario de trabajo de 15 a 22 horas, excepto los días 15-4 (Jueves Santo), 31-7 (víspera de vacaciones), del 20 al 25 de septiembre, ambos inclusive (por ferias) y días 21 y 31 de diciembre (Navidad y fin de año) en los que se hará el horario del turno n.º 1.

Horas efectivas de trabajo: 6 horas, 50 minutos.

Recuperación de fiestas y puentes, más 5 minutos del horario de 6 horas, 50 minutos, dan 15 minutos diarios que la Empresa dedicará a descanso.

Total horas de trabajo efectivo al año: 1.913.

**TURNO N.º 3:** Horario de trabajo: de 23 a 6 horas, 30 minutos.

Horas efectivas de trabajo: 7 horas, 20 minutos.

Recuperación de fiestas y puentes, más 5 minutos del horario de 7 horas, 20 minutos, dan 15 minutos diarios que la Empresa dedicará a descanso.

Total horas de trabajo efectivo al año: 2.053 horas.

Si por disposición superior no fuesen pactables estos horarios, se reajustarían en base a un total anual máximo de 2.100 horas de trabajo efectivo al año.

Art. 29.—Las vacaciones anuales tendrán una duración de 21 días naturales, cuyo comienzo y terminación se determinan en el artículo anterior para el año 1976 y será estudiado a propuesta del Jurado de Empresa para el año 1977.

Art. 30.—**EXCEDENCIA:** Los trabajadores podrán solicitar, por motivos justificados, el pase a la situación de excedencia, siempre que hayan cumplido tres años de servicio en la Empresa, y que el

número de personas en esta situación no exceda del 2 % de la plantilla. La Empresa reservará un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando, y el tiempo de baja por excedencia, no se computará a efectos de antigüedad.

Art. 31.—ANTICIPOS: La Empresa facilitará anticipos con cargo a la liquidación mensual de haberes en cuantía que no exceda del 80 %

de los devengados en la fecha en que se solicite y a descontar, de una sola vez, en la liquidación del mes correspondiente. En caso de precisar otro tipo de anticipos tendrán que ser canalizados a través del SAMI, a cuya Entidad ayuda económicamente la Empresa en la forma indicada en el capítulo correspondiente.

Art. 32.—AYUDA DE ESTUDIOS: La Empresa estudiará y resolverá

en cada caso, según estime oportuno, las peticiones fundamentadas de ayudas para estudios con el fin de promoción profesional del personal.

Art. 33.—CUADRO DE RETRIBUCIONES: Las retribuciones pactadas por cada categoría a que hace referencia al articulado anterior, queda reflejada en el siguiente cuadro:

CATEGORIA	Salario base	Plus convenio	Plus asistencia	Horas extra
<b>PERSONAL TECNICO</b>				
Ingenieros y Licenciados .....	19.731 mes	9.202 mes	1.800 mes	210 c/hora
Técnicos grado medio .....	17.441 "	8.295 "	1.800 "	200 "
Jefe de Taller .....	15.850 "	8.273 "	1.800 "	190 "
Maestro Taller 1. <sup>a</sup> .....	14.734 "	8.093 "	1.680 "	180 "
Maestro Taller 2. <sup>a</sup> .....	14.518 "	7.661 "	1.680 "	175 "
Contramaestre .....	14.425 "	7.351 "	1.680 "	170 "
Encargado de Línea .....	13.909 "	5.587 "	1.440 "	135 "
Encargado de Sección .....	13.409 "	4.587 "	1.440 "	135 "
Delineante Proyectista .....	14.518 "	4.587 "	1.800 "	140 "
Delineante de 1. <sup>a</sup> .....	13.179 "	3.888 "	1.200 "	125 "
Delineante de 2. <sup>a</sup> .....	12.833 "	3.542 "	1.080 "	120 "
Calcador .....	11.908 "	3.197 "	960 "	115 "
Reproductor de planos .....	11.908 "	3.197 "	960 "	115 "
Auxiliar .....	11.908 "	3.197 "	960 "	115 "
Aspirante 17 años .....	7.136 "	2.491 "	120 "	— "
Aspirante 16 años .....	7.006 "	2.491 "	120 "	— "
Aspirante 15 años .....	5.120 "	2.146 "	120 "	— "
Aspirante 14 años .....	5.012 "	2.146 "	120 "	— "
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	17.441 "	8.295 "	1.800 "	200 "
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	15.850 "	8.273 "	1.800 "	190 "
Viajante .....	14.512 "	5.581 "	1.200 "	125 "
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	13.179 "	3.888 "	1.200 "	125 "
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	12.833 "	3.542 "	1.080 "	120 "
Auxiliar .....	11.908 "	3.197 "	960 "	115 "
Botones 17 años .....	7.136 "	2.491 "	120 "	— "
Botones 16 años .....	7.006 "	2.491 "	120 "	— "
Botones 15 años .....	5.120 "	2.146 "	120 "	— "
Botones 14 años .....	5.012 "	2.146 "	120 "	— "
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Chófer de camión .....	12.488 "	3.542 "	720 "	115 "
Chófer de turismo .....	12.171 "	3.197 "	720 "	110 "
Almacenero .....	11.638 "	3.542 "	720 "	105 "
Portero .....	11.638 "	2.851 "	720 "	105 "
Vigilante .....	11.638 "	2.851 "	720 "	105 "
<b>MANO DE OBRA</b>				
Jefe de Equipo .....	428 día	4.241 "	1.320 "	130 "
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	417 "	3.888 "	720 "	125 "
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	404 "	3.542 "	600 "	120 "
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	397 "	3.197 "	480 "	115 "
Especialista .....	390 "	2.851 "	420 "	105 "
Peón .....	375 "	2.491 "	300 "	95 "
Aprendices y Pinches 17 años .....	239 "	2.491 "	120 "	— "
Aprendices y Pinches 16 años .....	231 "	2.146 "	120 "	— "
Aprendices y Pinches 15 años .....	181 "	2.146 "	120 "	— "
Aprendices y Pinches 14 años .....	174 "	2.146 "	120 "	— "

Art. 34.—DISPOSICION FINAL: En todo lo no previsto en este

Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para

la Industria Sidero-Metalúrgica o Reglamento de Régimen Interior.