

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 19

Viernes 24 de enero de 1975

(Franqueo concertado 47/3)

Página 1

ADMINISTRACION PROVINCIAL

Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo

Convenio Colectivo Sindical núm. 275

En el Convenio Colectivo Sindical para la empresa Autógena Martínez, Sociedad Anónima, en su centro de trabajo de Valladolid, que ha tenido entrada en esta Delegación en 20 del actual, remitido por la Organización Sindical con informe favorable.

Resultando que el Convenio consigna cláusula de repercusión en precios de conformidad con el Decreto-Ley de 6/74, de 27 de noviembre, y que en la tramitación del Convenio han sido cumplidos los preceptos legales y reglamentarios.

Considerando que la homologación corresponde a esta Delegación de Trabajo de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

Considerando que en el presente Convenio no se advierte ninguna de las causas consignadas en el artículo 4.º de dicha Ley.

Vistas las disposiciones citadas con la Orden de 21 de enero de 1974 y la Ley de 24 de abril de 1958 y sus disposiciones complementarias

cuya vigencia, en cuanto no se oponen a las antes citadas, se mantiene por disposición derogatoria de repetida Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, visto también el Decreto de 9 de agosto de 1974, esta Delegación Provincial de Trabajo,

Resuelve: 1.º—Homologar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa Autógena Martínez, S. A., en Valladolid.

2.º—Comuníquese esta resolución a la comisión deliberadora a través de la Organización Sindical, de acuerdo con el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, haciendo saber que con arreglo a lo que se deduce del párrafo 2.º del artículo 19 de la misma, no procede recurso en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

3.º—Remítase a la Excm. Diputación copia de esta resolución y del Convenio que se homologa y procédase a la publicación obligatoria y gratuita, de ambos textos en su totalidad, en el «Boletín Oficial» de la provincia, de acuerdo con el artículo 14 de la citada Ley de Convenios de 1973.

Valladolid, 26 de diciembre de 1974.—El delegado de Trabajo Juan Draper Matheu.

5.078

VI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA AUTOGENA MARTINEZ

Industrias de la Soldadura, S. A. - Valladolid

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa Autógena Martínez, Industrias de la Soldadura, Sociedad Anónima, en su centro de trabajo de Valladolid, exclusivamente.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas contenidas en el presente Convenio regirán las relaciones de trabajo entre Autógena Martínez, Industrias de la Soldadura, Sociedad Anónima, y el personal que preste sus servicios en el 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 Siderometalúrgica.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1975.

Su duración será de dos años desde la fecha señalada, prorrogable por la tácita de año en año, si con tres meses de anticipación a la fe-

cha de su terminación no se ha pedido, por alguna de las partes, revisión o rescisión al ilustrísimo señor delegado provincial de Trabajo, debiendo acompañar en tal caso informe razonado en el que se expresarán las causas o circunstancias por las que se hace la petición.

Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se mantendrá la situación existente en el Convenio denunciado o la nueva situación creada, en el ínterin, por la Legislación General.

Actualización de escalas salariales.

De conformidad con lo previsto en el párrafo 3.º del artículo 2.º del Decreto-Ley 9-XII-69, al año de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará, de forma automática, la actualización oportuna de las escalas salariales, incrementando la retribución de cada nivel (salario total más prima a actividad media) en la proporción que establece el artículo 11 del Convenio Colectivo Sindical Provincial para la Industria Siderometalúrgica, actualmente en vigor.

El índice del I.N.E. que se utilice será aquel que se conozca oficialmente el 15 de diciembre de 1975 con relación al onceavo mes anterior de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{índice del último mes}) \times 100}{\text{índice del 11.º mes anterior}} - 100$$

Art. 4.º *Cláusula derogatoria.*—Las disposiciones y normas del presente Convenio Colectivo, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, vienen a sustituir cuantas condiciones de trabajo se hallen vigentes a la fecha de entrada en vigor, sean de carácter nacional, o particular de la Empresa, recogidas en el Reglamento de Régimen Interior o contrato individual de trabajo.

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA

«ad personam»

Art. 5.º *Vinculación 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 la no aprobación del alguno de los pactos esenciales de este Convenio.

De la misma forma, si al ser sometido a la aprobación correspondiente, se introdujeran 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 afectadas, admitiendo tres meses, como máximo, de efectos retroactivos por lo que se refiere a las mejoras o beneficios pactados y aprobados.

Art. 6.º *Compensación.*—En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en este Convenio, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 7.º *Absorbibilidad.*—Queda expresamente acordado y convenido que las mejoras de toda índole que sean concedidas por disposición legal en el futuro, 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, estando en todo caso a lo que la Autoridad competente señale oportunamente a este respecto.

En el supuesto de que por el Gobierno se señale un salario mínimo interprofesional superior al «S.C.» del nivel 2, se establece la absorción en cuanto fuere menester de la cifra de Plus de Convenio, que pasaría a la columna de «S.C.» con la salve-

dad de que lo que fuera absorbido en el nivel 2 lo será igualmente en cifra absoluta en todos los niveles. De tal forma que una vez hecho este reajuste, entre las dos primeras columnas del anexo II «S.C.» y «Plus C.»; en la primera de «S.C.» correspondiente al nivel 2 figurará la misma cantidad que hubiera señalado el Gobierno para el peón y asimismo en la columna «Plus C.» figurará la cantidad actual menos lo adsorbido en la primera columna, pero la misma para todos los niveles.

Art. 8.º *Garantía "ad personam"* Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo acordado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» e igualmente y con el mismo carácter se respeta a cada trabajador el salario que ha servido de módulo para el cálculo de sus gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, en el caso de que alguien debiera percibir las con un salario inferior por aplicación del Convenio.

Asimismo todas las personas percibirán, como mínimo, el incremento del coste de vida que señala el I.N.E. en los últimos doce meses más tres enteros.

Art. 9.º *Comisión 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 del Sindicato Provincial del Metal e integrada por tres representantes designados por la empresa y otros tres designados por el Jurado de la misma.

Art. 10. *Precios.*—Por lo que respecta a la repercusión en precios de las mejoras contenidas en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Decreto-Ley 6-74, de 27 de noviembre último.

CAPITULO III

ORGANIZACION DE TRABAJO

Art. 11. *Organización.*— Es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo. Así lo reconoce expresamente y por unanimidad la Comisión Deliberadora del Convenio, admitiendo con ello el principio recogido en el artículo 3.º de la Orden Ministerial de 27-7-1958, que aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y el 6.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

En consecuencia con este principio, y de acuerdo con la citada Ordenanza Laboral, se considera que dentro de las facultades de organización del trabajo se hallan, entre otras, las siguientes:

- 1.—La exigencia de los rendimientos, fijados en el presente Convenio.
- 2.—La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
- 3.—La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y al establecimiento de sanciones para el caso de culpables de incumplimiento.
- 4.—Exigir la vigilancia, atención, limpieza y ordenamiento del puesto de trabajo, máquina encomendada, herramientas, útiles, etc.
- 5.—La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción y de las necesidades comerciales.
- En todo caso se respetará el nivel profesional (mando, oficial, peón), y se concederá el necesario período de adaptación.
- 6.—La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Los puestos de trabajo que no pudieran ser puestos a control gozarán tam-

bién de un incentivo en compensación del aumento de su carga de trabajo por encima de lo normal, como consecuencia de la citada aplicación.

7.—Realizar las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

8.—La aplicación de las cargas de trabajo, rendimientos o tarifas de las nuevas condiciones que resulten del cambio sustancial de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas. A estos efectos, será suficiente, que en un puesto de trabajo se obtengan actividades medias de trabajo superiores al índice 1,35 e inferior a 1,05 para estudiar nuevamente las tarifas y modificarlas si se considera necesario.

9.—El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, en espera de resolu-

ción, si procediera, de la Delegación de Trabajo.

10.—Mantenimiento de la disciplina, expresada en la obediencia a superiores y respeto mutuo, cumplimiento de cuantas disposiciones se estableciesen por la Dirección y de aquellas que constan en el presente Convenio.

Art. 12. *Medida cualitativa del trabajo.*—Al objeto de establecer una estructura de categorías y remuneraciones, lo más justa y estimulante posible de la actividad laboral, se ha procedido a una valoración por puntuación directa por factores, de todos los puestos de trabajo de producción.

Art. 13. *Factores y cualidades.*— Para la valoración a que se refiere el artículo 12 se han analizado las características o cualidades que se requieren en cada puesto, sobre la base de criterios y subcriterios fundamentales pre-establecidos y que seguidamente se enumeran.

En la cualidad «fuerza» se han tenido en cuenta aquellas condiciones que pudieran considerarse en algún puesto, como determinantes de penosidad, toxicidad, etc.

Cualidad: Fuerza (F)	Elementos térmicos	<ul style="list-style-type: none"> Temperatura ambiente Temperatura radiante Grado higrométrico Trabajos intemperie
	Elementos químicos	<ul style="list-style-type: none"> Atmósferas insanas o peligrosas y explosivas Sustancias irritantes Trabajo sucio
	Elementos mecánicos.	<ul style="list-style-type: none"> Pesos o fuerza a vencer Repetición de movimientos Posición del cuerpo Presión atmosférica anormal sobrepresiones Vibraciones Ruidos Ropas especiales
	Elementos radiantes	<ul style="list-style-type: none"> Radiaciones nocivas Radiaciones insuficientes Deslumbramientos
	Elementos mentales	<ul style="list-style-type: none"> Atención sostenida Atención distribuida Monotonía Reflexión, concentración

Cualidad: Estilo (S)	}	Elementos térmicos	{ Adaptación a condiciones climáticas Apreciación de temperaturas Apreciación de humedad
		Elementos químicos	{ Adaptación a medio químico Sensibilidad del gusto Sensibilidad del olfato
		Elementos mecánicos	{ Destreza y precisión de movimientos Coordinación de movimientos Rapidez, reflejos. Sangre fría Sensibilidad del tacto Sensibilidad del oído Sensibilidad de la vista
		Elementos radiantes	{ Adaptación a variación de radiación Distinción de tonos de color
		Elementos mentales	{ Inteligencia (comprensión) Memoria (talento imitador) Imaginación (talento creador) Orden y limpieza Conciencia profesional a otros Conciencia profesional a la Empresa Tacto (relaciones humanas)
Cualidad: Organización (O)	}	Preparación:	Conocimiento o formación necesaria.
		Autoridad:	Número y calificación del personal a sus órdenes. Responsabilidad. Experiencia necesaria en el puesto.
		Importancia:	Ofertas y demandas.
Cualidad: Justificación (I)	}	Sentimental	
		Personal	
		Económico	

$$\text{Resultado calificación} = F \times S \times O \times I$$

En el anexo I se relacionan los distintos niveles de calificación y los puestos de trabajo existentes en este momento, agrupados según su valoración.

Artículo 14. *Medida cuantitativa del trabajo.*—Para la mediación del trabajo en su cantidad, la Empresa utiliza, adaptados a sus peculiaridades, los sistemas empleados internacionalmente y adoptados por la Comisión Nacional de Productividad y divulgados por el Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo.

Artículo 15 *Procedimiento de medición.*—Para obtener la cantidad de trabajo en cada puesto, una vez organizadas sus tareas, se han medido todas y cada una de las labores a

realizar, de forma que, agrupando los elementos fundamentales que, aparte de la calificación, intervienen en el puesto, cuales son:

Tiempo empleado
Velocidad o ritmo de ejecución
Descanso necesario
se llegue a fijar en «unidades tipo» la medida cuantitativa de cada operación.

Para la determinación de velocidad o ritmo normal se ha tenido en cuenta, aplicada a cada trabajo particular, la velocidad o ritmo de gesto, desarrollada por un andarín de 1,65 metros de estatura, normalmente constituido que, con pasos de 0,75 metros, recorre cinco kilómetros en una hora, sobre terreno horizontal,

liso, sin obstáculos y firme, tiempo de recuperación incluido.

Para la determinación de los coeficientes de descanso se ha tenido en cuenta el resultado de la valoración cualitativa del puesto de trabajo, en la cualidad «FUERZA», según describe el artículo 13.

Los porcentajes concedidos por este concepto oscilan desde el 10 por 100 hasta el 20 por 100.

Art. 16. *Unidad de medida.*—Para determinar la cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo precedente, se considerará como unidad de medida el Hh, Hombre-hora (Gh), entendiéndose por tal «la cantidad de trabajo útil desarrollada efectivamente en una hora» —tiempo de reposo incluido— por un obrero capacitado y adaptado al puesto, trabajando a una velocidad normal = 1,00.

Art. 17. *Cantidad de trabajo.*—Se entenderá por cantidad de trabajo realizado en un puesto, durante un tiempo determinado, la suma de Hh o fracciones correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo, valoradas en la forma prevista en los dos artículos precedentes.

Art. 18 *Actividad o rendimiento horario.*—Tendrá la consideración de actividad o índice que refleja la cantidad de trabajo desarrollada, la cifra resultante al dividir la totalidad de Hh o fracciones —unidades de medida correspondientes al mismo— por el tiempo de horas o fracciones centesimales, invertido en su desarrollo.

Art. 19. *Actividades normal, óptima e inferior.*

1.—Actividad normal: Se considera actividad normal al cociente 1,00 de la división, trabajo realizado —unidades de medida correspondientes— entre el tiempo invertido.

Es decir, la actividad normal será la realización de una cantidad de trabajo valorado en 1 Hh, ejecutado en una hora.

2.—Actividad óptima: Se considera actividad óptima la que puede

desarrollar un trabajador perfectamente capacitado y conocedor del trabajo, a lo largo de su jornada y de su vida laboral, estando valorada esta actividad óptima en el cociente 1,40 de la división trabajo—unidades de medida correspondientes— entre el tiempo invertido.

Es decir, la actividad óptima será la realización de una cantidad de trabajo valorado en 1Hh, ejecutado en 0,715 de hora, o sea en 43 minutos.

La actividad óptima puede ser superada excepcionalmente en determinados casos y en razón de la especial naturaleza del trabajo que desarrolle, en el supuesto de un operario con gran seguridad, destreza y coordinación de movimientos, bastante superiores a los del operario medio adiestrado.

3.—Actividad inferior: Se considera actividad inferior a la normal el cociente inferior a la unidad, resultante de la división entre el trabajo realizado —valorado en unidades de medida correspondientes— y el tiempo invertido. Es decir, actividad inferior a la normal será la realización de una cantidad de trabajo valorado en 1Hh, ejecutado en más de una hora de tiempo.

Art. 20. *Hojas de trabajo.*—Cada trabajador cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que detallará las labores realizadas y demás novedades.

Este documento será controlado por el mando intermedio superior, quién dará su conformidad o efectuará las alegaciones que corresponda.

El falsear la información de este documento será considerado como falta grave, y la reincidencia dará lugar a aplicar la máxima sanción.

Art. 21. *Revisión de la valoración de la cantidad de trabajo.*—Los valores en Hh, establecidos para cada una de las diferentes tareas de la Empresa, podrán ser revisados cuando varíen las circunstancias que

concurrieron en su valoración, tales como:

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o de fatiga.
- Otras circunstancias del trabajo.

En todo caso será motivo de revisión aquel puesto de trabajo que en seis días consecutivos obtuvieran una actividad media superior a 1,35 o inferior a 1,05.

Art. 22. *Valoración indirecta.*—Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible por cantidades, por ser producciones no repetitivas o construcciones de larga duración, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración de trabajo o mediante la aplicación de la técnica del muestreo de velocidades.

Art. 23. *Trabajos sin control.*—La Organización de la Empresa tratará de que todos los trabajos estén a control a efectos de primas e incentivos. No obstante, podrá haber algunos trabajos en especiales circunstancias que estén fuera de control y en los cuales solamente se percibirá el salario-convenio.

Concretamente, este caso se dará al iniciar una nueva fabricación, si bien se fija en un mes el plazo máximo para el estudio correspondiente, a contar desde el momento en que se comenzó la fabricación en cada fase o departamento.

Art. 24. *Actividad mínima exigible.*—La actividad mínima exigible a cada productor se fija en 0,90 equivalente a los 54 puntos Bedaux.

Los rendimientos inferiores a esta actividad sin causas que lo justifiquen serán considerados como falta grave.

La obtención de estos rendimientos inferiores a 0,90 como media en 20 días consecutivos, imputable al trabajador, podrá ser motivo de despido, siendo en cada caso la Dirección de la Empresa la que apreciará la gravedad de la falta, a la

vista de los hechos producidos. Quedan excluidos de esta sanción los productores calificados de «capacidad disminuida» como se señala en el artículo 27.

Art. 25. *Periodos de adaptación.* El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de tres meses, con exclusión de aquellas categorías profesionales que en la Reglamentación tuviesen establecido un período de mayor duración. Al personal de nuevo ingreso en la Empresa se le concederá, además del período de prueba señalado, un tiempo de adaptación a su puesto de trabajo, durante el cual no se considerará falta el no llegar al rendimiento mínimo exigible.

Por la misma razón, durante el citado período de tiempo, no percibirá prima, sino, exclusivamente, el salario-convenio.

Administrativos y subalternos: Un mes.

Profesionales de oficio: Un mes.

Aprendices: Seis meses.

Especialistas: Un mes.

Peones ordinarios y pinches: Quince días.

Para los mandos, este período de adaptación será variable, según el puesto y la persona y durante el mismo se establecerán condiciones particulares de remuneración.

Asimismo, en el caso de traslado de personal no nuevo, de un puesto de trabajo a otro, por disposición de la Empresa, durante el período de adaptación señalado últimamente, sin incluir tiempo de prueba, si no llegara a alcanzar la actividad mínima exigible tampoco se le considerará como falta y se garantizan durante dicho período las retribuciones correspondientes a la actividad normal.

Art. 26. *Cambios de puesto de trabajo en distinto nivel de calificación.*—Todos los productores, en caso necesario, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior dentro de su profesionalidad a distinto nivel de calificación, debiendo percibir todos los devengos (salario

total y prima) en armonía con el nuevo puesto de trabajo, reintegrándose al antiguo puesto de trabajo y nivel salarial cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el productor, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y, por consiguiente, a sus antiguas condiciones económicas inherentes al puesto de trabajo.

En el supuesto de que el trabajo, de categoría o nivel de calificación superior, fuera de un período de tiempo mayor al señalado de tres meses, deberá pasar definitivamente el productor que reúna las condiciones adecuadas a ocupar este puesto de más alto nivel de calificación, de acuerdo con el capítulo de promoción de personal.

Los dos párrafos anteriores no son aplicables en lo referente a plazos, a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Si por conveniencia de la Empresa se destina a un productor a trabajos calificados a un nivel salarial inferior al que se está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el productor conservará el salario total de su primitivo puesto de trabajo y la prima será la que corresponda al nivel del nuevo puesto de trabajo.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen a petición del interesado, se asignará a éste el salario total que corresponda al nivel del trabajo efectivamente prestado, al igual que la prima.

En ningún caso podrá utilizarse el cambio a un nivel inferior para postergar a un trabajador, como conse-

cuencia de una reclamación de derechos ejecutada por el mismo.

Art. 27. *Capacidad disminuida.*— Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o extralaboral o por otras circunstancias de cualquier índole sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

En cuanto a las condiciones económicas se estará con lo estipulado en los tres últimos párrafos del artículo anterior.

Por lo que se refiere a la rehabilitación, formación profesional, asistencia y otras condiciones relacionadas con el personal denominado «minusválido», se observará lo dispuesto en el Decreto 2.531-70, de 22-8-70 («B. O. del E.» 15-9-70).

CAPITULO IV

Art. 28. *Retribución.*— La retribución que se pacta en el presente Convenio, superior al salario mínimo legalmente establecido, se condiciona a una aportación de trabajo por parte de los productores afectados, interesándose en el resultado de sus rendimientos y actividades.

La retribución del trabajador queda constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Convenio.
- Plus Convenio.
- Prima por actividad o rendimiento (directa o indirecta).
- Premios por antigüedad.
- Ayuda familiar.

Las liquidaciones de las distintas retribuciones se efectuarán por períodos mensuales, referidas naturalmente a los días de trabajo y festivos habidos durante el mes, para aquellos productores cuya remuneración esté fijada por día.

Los días 10 y 20 de cada mes —o el inmediato anterior laborable si éstos fueron festivos— se entregará una cantidad a cuenta de la liquida-

ción mensual, equivalente aproximadamente a un tercio de la percepción habitual mensual.

Art. 29. *Salario Convenio.*—El Salario Convenio es el que se fija para cada nivel de calificación en la columna correspondiente del Anexo II referido a treinta días de trabajo.

El Salario Convenio se abonará en domingos, festivos y vacaciones, y es el que servirá de base para el cálculo de las horas extraordinarias, tanto por ciento de las categorías de oficial de 1.^a distinguido, jefe de equipo, quinquenios, taquimecanógrafas con más de cinco años de servicio, etc.

Art. 30. *Plus Convenio.*—El Plus Convenio es el señalado en la segunda columna del Anexo II, referido igualmente a treinta días, y se abonará igualmente en domingos, festivos y vacaciones e igualmente servirá de base para el cálculo de las horas extraordinarias, pero no para el tanto por ciento de las categorías de oficiales de 1.^a distinguido, jefe de equipo, quinquenios, taquimecanógrafas con más de cinco años de servicio, etc.

Art. 31. *Prima por actividad o rendimiento.*—Esta prima, en las cuantías determinadas en el Anexo II, será abonada a todo productor que durante ocho horas alcance el rendimiento correspondiente a la actividad 1,00-1,20-1,40 como normal, media y óptima, a que hace referencia el artículo 10. Cuando se lograsen actividades intermedias, la prima que se percibirá será proporcional a quellas.

Por debajo de la actividad normal no se percibirá ninguna prima.

Al productor o productores que, al no llegar a la actividad de trabajo normal (1,00) no perciba prima, se le garantiza como mínimo la percepción del salario interprofesional señalado por el Gobierno.

Art. 32. *Condiciones para el abono de la prima.*

1.—Calidad: La prima o incentivo se abona por cantidad de trabajo realizado con una calidad determi-

nada. Por consiguiente, la falta de calidad será sancionada con la pérdida total o parcial de la prima correspondiente, pudiendo considerarse como falta grave en caso de reincidencia.

2.—Situaciones especiales: Tampoco será abonada la prima de rendimiento en aquellas circunstancias que puedan ser calificadas como de fuerza mayor, tales como falta de energía eléctrica, averías en máquinas que produzcan paros, falta de suministro normal de materiales por situaciones anómalas, falta de pedidos que produzcan disminución de trabajo, etc., siempre que tales situaciones no sean imputables a la Empresa.

Art. 33. *Premios de antigüedad.* Los quinquenios se abonarán de acuerdo con los períodos de tiempo reglamentarios y su importe consistirá en el cinco por ciento del salario Convenio de cada nivel salarial. No se tendrá en cuenta el Plus Convenio.

A estos efectos, se entenderán como formando parte del salario aquellos porcentajes previstos en este Convenio, que, como mejora de salario, se establece para jefes de equipo, oficial de 1.ª distinguido, taquimecanógrafas con más de cinco años de servicio o dominando algún idioma extranjero, etc.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonará a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias:

—El 28 de abril, aniversario del creador de AMSA, don Domingo Martínez.

—El 18 de Julio.

—En Navidad.

La cantidad a abonar en cada una de estas gratificaciones es la señalada en el Anexo II para cada nivel, sin ningún otro aumento de ninguna clase, a excepción de los quinquenios que pudieran corresponder y que se referirán a esta cantidad fijada como gratificación.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo tra-

bajado, prorrateándose las del 18 de Julio y Navidad por semestres naturales del año en que se otorguen y la del mes de abril en proporción al tiempo trabajado durante los doce meses anteriores, siendo indispensable para su total o parcial percepción pertenecer a la plantilla de la Empresa el día 28 de abril.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—Cada hora extraordinaria se pagará con un recargo del 40 por 100, salvo en los siguientes casos:

—Las que excedan de las dos primeras extraordinarias dentro del día o de veinticinco, también extraordinarias, al mes, se pagarán con el recargo del 60 por 100.

—Las que se presten de diez de la noche a seis de la mañana, en día laborable, se abonarán con el recargo del 60 por 100.

—Las que se presten de diez de la noche a seis de la mañana en domingo o festivo, se pagarán con el recargo del 75 por 100.

Las horas extraordinarias trabajadas en días festivos —recuperables o no— se continuarán abonando con el 50 por 100 de recargo, a no ser que fuera modificado este porcentaje por la autoridad competente.

Se añadirá en todo caso el recargo del 20 por 100 en las horas que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana, sean extraordinarias o correspondan a la jornada legal de trabajo.

La base de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{[(S.c. + P.c. + Antg.) 12] + \frac{(Cantidad señalada)}{(de Grats. + antg.)}}{2.100} \times 1.25$$

S. c. = Salario-convenio (en pesetas referido a un mes).

P. c. = Plus-convenio (en pesetas referido a un mes).

Antig. = Antigüedad (al tanto por ciento que proceda sobre la cantidad de S. c.)

Al establecer la fórmula anterior

se han tenido en cuenta los criterios señalados por el Decreto 21-9-60 y la Orden 28-8-61.

Todo el personal estará obligado a realizar horas extraordinarias cuando, a juicio de la Empresa, existan circunstancias que así lo aconsejen, de acuerdo con lo previsto en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y la Ley de Jornada Máxima Legal.

Art. 36. *Aprendices y aspirantes.* Los aprendices y aspirantes de cualquier grupo profesional, administrativos, delineantes, laboratorios, producción, etc., tendrán la calificación correspondiente al puesto de trabajo para el que se están preparando, corregida por los siguientes coeficientes:

Primer período de aprendizaje: 0,60.

Segundo período de aprendizaje: 0,65.

Tercer período de aprendizaje: 0,70.

Cuarto período de aprendizaje: 0,80.

El paso a la calificación correspondiente al 100 por 100 se efectuará a la vista de su aprovechamiento y al grado de formación y preparación adquiridos.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

Art. 37. *Jornada normal de trabajo.*—La jornada de trabajo será de 2.100 horas de trabajo efectivo al año para todo el personal, tanto técnico como administrativo, obrero y subalterno.

El horario se fijará cada año a la vista de los días festivos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y con las propuestas del Jurado de Empresa, en concordancia con la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y las modificaciones o disposiciones complementarias en vigor, a base de las siguientes especificaciones y condicionamientos:

1.—Se realizará la jornada diaria de forma continua.

2.—Por imperativo de determinadas funciones, en algunos puestos de trabajo no se podrá llevar a cabo esta jornada continuada. El personal que resulte afectado, acepta de antemano esta excepción y se somete al horario que se establezca para ellos.

3.—Por necesidades de fabricación o mejor aprovechamiento de medios se puede precisar del establecimiento, en algunos puestos o grupos, de turnos que exigirán cambios alternativos de mañana y tarde o noche.

4.—El personal hace constar su deseo de colaborar con la Empresa, aceptando el trabajo en horas extraordinarias con la retribución correspondiente, siempre que la Dirección lo considere conveniente.

5.—En la determinación de los horarios especiales y de los calendarios anuales enerales intervendrá el Jurado de Empresa, atendiendo a lo especificado anteriormente.

CAPITULO VI

PLANTILLAS Y PROMOCION DE PERSONAL

Art. 38. *Principios generales.*—Se establece como criterio único para el ascenso, bien sea de una categoría profesional a otra o bien de un nivel salarial a otro, la capacidad del personal, o sea la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de diferentes puestos de trabajo.

Para la promoción y ascensos del personal será indispensable la existencia de puestos de trabajo o categoría profesional vacantes.

Los ascensos a puestos de mando o responsabilidad serán promovidos por libre iniciativa de la Empresa.

Todo ello en concordancia con el artículo 24 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 39. *Pruebas de aptitud y Comité de Promoción.*—Al producirse una vacante, bien sea de categoría profesional o bien de nivel salarial, la Empresa lo hará público al grupo profesional correspondiente y fijará un plazo de admisión de solicitudes que libremente presenta-

rán todos aquellos que perteneciendo a la Empresa en activo y estando encuadrados en el grupo profesional donde se hubiera producido la vacante, se encuentren con merecimientos para ocupar dicha vacante.

Una vez superado el plazo de admisión de solicitudes, cada candidato será objeto de una valoración de méritos referidos a las siguientes

cualidades que tienen carácter de enunciativas:

a) *Aptitudes.*

Conocimiento profesional.

Experiencia en trabajo similar. Se puntuará de 0 a 5 puntos en orden a la similitud del trabajo y al tiempo de experiencia con arreglo al cuadro siguiente:

Experiencia	Similitud		
	< 1 año	De 1 a 2 años	> 3 años
Poco semejante	0	0	1
Semejante	1	2	3
Muy semejante	3	4	5

Conocimientos teórico-prácticos del trabajo, demostrados en puestos de trabajo anteriores. Se puntuará de 0 a 5 puntos en atención a los conocimientos que se hubiera demostrado poseer.

Actuación dentro de la misma Sección o Grupo especializado. Se puntuará de 0 a 5 puntos, en razón de pertenecer o no a la misma Sección y al tiempo que hubiera permanecido.

Tiempo	Grupo o Sección		
	< 1 año	De 1 a 2 años	> 3 años
Distinta Sec. o Grupo	0	0	1
Misma Sec. distinto Grupo.	1	2	3
Mismo Grupo y Sec.	3	4	5

Responsabilidad. Se puntuará de 0 a 5 puntos, entendiéndose por esta aptitud el compromiso moral que une al individuo con su cargo y sus atribuciones.

mitir órdenes e instrucciones. Se puntuará de 0 a 5 puntos.

b) *Méritos.*

Disciplina. Se puntuará de 0 a 5 puntos con arreglo al siguiente baremo:

Tiempo	N.º de faltas		
	1 mes anterior	2 meses anteriores	6 meses anteriores
> 5	0	0	0
1 a 2	1	2	3
0	3	4	5

El cómputo de faltas se hará de la siguiente forma:

Un retraso será considerado como falta a los efectos de esta puntuación. Una falta de asistencia sin justificar a la jornada de trabajo será considerada como dos faltas a estos efectos.

Cantidad de trabajo. Se puntuará de 0 a 5 puntos, estableciendo un orden en función de la actividad obtenida durante los dos meses anteriores.

Cooperación. Entendiéndose por tal la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo laboral. Se puntuará de 0 a 5 puntos.

Calidad de trabajo. Se puntuará de 0 a 5 puntos.

—Iniciativas: Se puntuará de 0 a 5 puntos.

—Otras cualidades humanas adecuadas al puesto o categoría profesional, a juicio de la Empresa: Se calificarán de 0 a 10 puntos.

—Antigüedad en la Empresa: Se asignará un punto por cada año de servicio que haya cumplido dentro de la Empresa en cualquier categoría laboral.

c) *Prueba práctica:*

—En el supuesto de considerarla necesaria, después de la puntuación anterior, se podrá efectuar una prueba de tipo práctico que se calificará de 0 a 10 puntos.

Los resultados de la puntuación total se harán conocer personalmente al propio interesado, ascendiendo y ocupando la plaza vacante aquel que más puntuación hubiera obtenido.

Esta valoración de méritos personales será efectuada por el Comité de Promoción de Personal, constituido por el director de Organización y el director de Equipo Industrial más las personas que nombre la Dirección General, que normalmente serán: El jefe coordinador de la Sección respectiva y, en su ausencia, el jefe de 2.^a o jefe de Taller respectivos, según los casos, del Departamento a que pertenezca el puesto a cubrir, más un miembro del Jurado de Empresa del grupo profesional correspondiente.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 40. *Prestación económica por incapacidad temporal.*—Se acuerda conceder por parte de la Empresa una prestación económica complementaria, en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, sin que exceda, sumada a la indemnización del seguro que pudiera corresponderle, del cien por cien del salario total (S. c. + Plus C.), antigüedad y prima media percibida por el inte-

resado durante los treinta días anteriores a la fecha de la baja.

Esta prestación complementaria se comienza a devengar a partir del día 21 de la baja y se extiende hasta el máximo de un año de duración, sumándose períodos interrumpidos cuando el origen de las distintas bajas sea el mismo.

La comisión distribuidora de esta prestación nombrada por la Dirección de la Empresa, y en la que intervendrán dos representantes del Jurado de Empresa, ejercerá sobre todo el personal que perciba esta prestación económica complementaria, el control periódico que estime procedente, mediante reconocimiento por el Servicio Médico de Empresa o el establecimiento de otras medidas que juzgue oportunas.

Por lo tanto, la Empresa y la Comisión Distribuidora podrá suspender esta prestación complementaria cuando estime injustificada la causa de la baja, aunque el productor siga percibiendo la indemnización del seguro.

De igual manera esta Comisión estudiará cada caso particular de enfermedad, desde el punto de vista familiar, gastos extra inherentes a la enfermedad, etc., proponiendo, cuando la considere oportuno, a la Dirección General, subvenciones o ayudas especiales que podrían equivaler a las diferencias salariales no percibidas, o ampliación del plazo de un año señalado anteriormente.

Al personal que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre en baja, percibiendo esta prestación económica, se le revalorizará su ayuda con arreglo a las nuevas escalas de salario.

Art. 41. *Dietas.*—A los trabajadores que por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta de la en que radique la Empresa, se fija una dieta de 700 pesetas diarias. Los días de salida y llegada devengarán idéntica dieta, salvo en casos de des-

plazamientos rápidos dentro del día o de las veinticuatro horas.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento y justificación de los gastos realizados.

Art. 42. *Becas.*—Siguiendo la trayectoria de estos últimos años, la Dirección de la Empresa, en su afán de proteger el derecho al estudio y perfeccionamiento profesional, establece las becas y ayudas de estudios siguientes, según las condiciones señaladas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el fin de poder establecer previamente por parte de la Empresa su plan de gastos y consecuentes controles, y para que los beneficiarios tengan una orientación del alcance económico de estas becas, se establecen unos límites máximos en cada grupo, que no podrán ser superados.

Estos límites o techos serán revisados a la renovación de cada Convenio, en armonía con el aumento o disminución de los gastos de los distintos conceptos, como consecuencia de la nueva ordenación de la enseñanza y la gratuidad prevista en la Ley correspondiente.

El abono de las cantidades a cuenta de las becas se hará mediante la justificación oportuna y suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa y de la Comisión encargada de su adjudicación:

—Una beca denominada «Domingo Martínez», para estudios en Escuelas Técnicas Superiores o para universitarios, que por no existir Centros donde cursarlos en la ciudad de Valladolid, tengan necesariamente que desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual.

Incluye gastos de estudios, profesores especiales, material docente, estancias y desplazamientos, hasta un límite máximo por curso de sesenta mil pesetas.

—Tres becas denominadas «José Luis de la Presa», para estudios medios y superiores, que comprenden gastos de estudio y material docente hasta un límite máximo por curso y beca de quince mil pesetas.

—Diez ayudas para estudios medios y superiores que comprenden gastos de estudio y material docente, hasta un límite máximo por cada curso y ayuda de cuatro mil pesetas.

La Comisión señalada por la Empresa para la distribución de estas becas y en la que intervendrán dos representantes del Jurado de Empresa, efectuará una selección entre todos los solicitantes, atendiendo a las condiciones y circunstancias de cada uno, de acuerdo con la siguiente valoración.

a) Tendrán preferencia aquellas solicitudes de becas, para estudios a realizar por el propio personal que pertenece a la plantilla.

b) Si fuera necesario efectuar un orden de prelación entre estas solicitudes preferentes, por ser su número superior al de vacantes, se valorarán con arreglo a los criterios del párrafo d). En caso contrario se les asignará a cada uno la beca correspondiente.

c) Si de la anterior asignación de becas quedara alguna vacante, se tomarán las demás solicitudes cuyos beneficiarios serán hijos de productores en activo, jubilados o fallecidos, y se valorarán conforme a los criterios siguientes:

d) Por cada año de servicio en la Empresa se asignará un punto positivo.

—Por cada hijo menor de 18 años que no trabaje, se asignarán tres puntos positivos.

—Por cada 1.000 pesetas o fracción de su retribución mensual que exceda del salario mínimo interprofesional se asignarán 1,50 puntos negativos.

e) Establecida la anterior puntuación se adjudicarán las becas

vacantes a los que mayor número de puntos totales hubieran obtenido.

f) El derecho a continuar disfrutando las becas concedidas se pierde sino se consigue por el interesado el grado de aptitud suficiente para pasar al curso siguiente.

La Comisión de adjudicación de becas publicará cada año la convocatoria pertinente, señalando las vacantes producidas y el sistema para cubrir las con nuevas solicitudes, con detalle de todas las demás condiciones no previstas.

Las diferencias, si existieran, entre los importes de que están nominalmente dotadas las becas y las ayudas entre los importes que realmente se hubieran aplicado, se destinarán, en fracciones de cuatro mil pesetas a ayudas eventuales y transitorias durante el curso siguiente. Estas ayudas, formadas por las diferencias del curso anterior, durarán exclusivamente un curso, de tal manera que al terminar este plazo se pierde su continuidad.

En cualquier caso la Empresa no invertirá por este concepto, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, cantidad superior a los importes señalados y que en este momento ascienden a ciento cuarenta y cinco mil pesetas.

Art. 43. *Premio a la iniciativa y sugerencias.*—Cuando se introduzcan por iniciativa o sugerencia del personal alguna mejora en los métodos operatorios, se actuará de la siguiente forma:

—Si el tiempo ahorrado es menor del 10 por 100 del total de la operación, queda como ventaja del productor para conseguir primas más elevadas.

—Si el tiempo ahorrado es mayor del 10 por 100 del total de la operación, se premiará con una cantidad en metálico y se asignará nuevo tiempo de ejecución a la operación, según el nuevo método.

El premio será proporcional al tanto por ciento del tiempo ahorra-

do. Si fuera el cincuenta por ciento el premio sería de mil pesetas.

Art. 44. *Mejora de taquimecanógrafas.*—Las taquimecanógrafas con más de cinco años en esta categoría dentro de la Empresa tendrán una mejora sobre su salario convenio equivalente al 15 por 100.

Aquellas taquimecanógrafas que dominen algún idioma extranjero de interés comercial y efectúen en la Empresa trabajos relacionados con estos idiomas, serán clasificadas como «Distinguidas», siempre que reúnan las condiciones restantes.

Art. 45. *Mejora de auxiliares y mecanógrafas.*—Igualmente, a tenor de lo dispuesto en el Anexo número 2 de la Ordenanza Laboral, los empleados clasificados en alguna de las categorías que se expresan seguidamente, al cumplir los cinco años de servicio en tal categoría, obtendrán una mejora en su remuneración.

Los auxiliares administrativos y mecanógrafas pasarán a percibir la retribución salarial correspondiente al nivel 5.

Los auxiliares de Laboratorio y de Oficinas Técnicas pasarán a percibir la retribución correspondiente a los analistas de 2.^a, delineantes de 2.^a y técnicos de Organización de 2.^a, etcétera, respectivamente.

Art. 46. *Personal "distinguido".*—En los grupos profesionales de obreros, administrativos y en los subgrupos de técnicos de Oficina y técnicos de Laboratorio, la Empresa establece una distinción al personal que lo merezca como premio a unos méritos personales y a una preparación y formación conseguidas en cursos celebrados al efecto dentro de la Empresa y como público reconocimiento de una conducta laboral y profesional. Esta distinción consiste en una mejora de su salario convenio equivalente al 15 por 100 del señalado en el nivel de su puesto de trabajo.

Estas distinciones son facultad exclusiva de la Empresa en atención a una valoración de méritos y a una calidad humana.

Art. 47. *Calificación de nuevos puestos de trabajo.*—Para la valoración de nuevos puestos de trabajo que pudieran producirse en lo sucesivo o para la revisión de aquellos otros que pudieran sufrir cambios en sus funciones o circunstancias, se formará un Comité bajo la presidencia del director del Departamento de Organización, constituido por un número adecuado de personas técnicas en valoración o conocimiento y análisis de los puestos de trabajo, designados por la Empresa, y otro número igual de representantes del Jurado elegidos entre sus miembros.

Art. 48. *Vacaciones.*—Las vacaciones colectivas para aquel personal que lo pudiera disfrutar de esta forma consistirán en 21 días naturales, cuyo comienzo y terminación se determinarán al establecer el calendario laboral, de acuerdo con el artículo 37.

Art. 49. *Comisiones representativas en actos diversos.*—La Empresa nombrará comisiones, formadas por un determinado número de productores, según los casos, que, en representación de todo el personal, asistan a entierros de productores y familiares, así como a otros actos cuya presencia sea aconsejable, evitando permisos particulares, en tales casos.

En el nombramiento de estas comisiones intervendrá, junto con la Empresa, algún representante del Jurado de la misma.

En caso de fallecimiento de algún productor podrá asistir todo el personal que lo desee.

El personal nombrado para estas comisiones percibirá durante el tiempo que duren los referidos actos el salario más prima íntegros, como si continuara en su puesto de trabajo.

Art. 50. *Premio por jubilación.* La Empresa abonará al personal que se jubile 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 ó más años al servicio de la Empresa, ocho mensualidades de sus devengos.

—Con la misma edad, pero con una antigüedad en la Empresa comprendida entre los 20 y 30 años, cinco mensualidades.

—Con la misma edad, con una antigüedad comprendida entre los 15 y 19 años, cuatro mensualidades.

—Con la misma edad y con antigüedad inferior a los 15 años, dos mensualidades.

Se señala la edad de 65 años por ser la que actualmente se ha fijado por las disposiciones oficiales para optar por la jubilación. Esta edad sería variada si así lo fuera también la Disposición Oficial.

Este premio se percibirá igualmente en caso de fallecimiento antes de la edad señalada, o pase a invalidez o situación semejante sin que ello pueda suponer en ningún caso la repetición de su percepción.

La mensualidad de devengos a que se refiere este artículo estará formada por el cociente que resulte de dividir por doce la suma de la totalidad de retribuciones percibidas por todos los conceptos, por el trabajador durante los últimos doce meses naturales, próximos a la fecha de la jubilación.

Art. 51. *Bodas de plata.*—Todo el personal al cumplir 25 años de ingreso en la Empresa, percibirá un premio de 3.000 pesetas por una sola vez.

ANEXO I

CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

NIVEL 2

(Calificación: 1,52)

Mozo de almacén y descargador	Todas
Movilización y varios	Todas
Máquina fresadora de serie	Máquinas-Htas.
Sierra y tronzado	Máquinas-Htas.
Máquina taladradora	Máquinas-Htas.
Torno revólver	Máquinas-Htas.
Torno automático	Máquinas-Htas.
Pulidora	Máquinas-Htas.
Máquina automática transfer (alimentación y vigilancia)	Máquinas-Htas.
Movilización y tratamiento superficies	Montaje
Corte y trabajos auxiliares de soldadura oxiacetilénica	Calderería
Equipo auxiliar de prensa (Havelock y Oerlikon).	Electrodos
Empaquetado y varios	Electrodos
Enfilado y esmerilado de básicos	Electrodos
Tamizado de productos químicos	Electrodos
Línea de trefilación de acero	Electrodos
Máquina enderezadora-cortadora de acero	Electrodos
Hornos de secado	Electrodos
Trazado y corte de chapa	E. Eléctricos
Punzonado de chapa	E. Eléctricos
Bobinadora	E. Eléctricos
Cablería y núcleos móviles	E. Eléctricos
Atención a clientes gases	Gases
Guarda de noche	Subalterno
Listero	Subalterno
Ordenanza cobrador	Subalterno

NIVEL 3

(Calificación: 1,60)

Mecanógrafa	Todas
Verificador y control calidad	Máquinas-Htas.
Tornero cilíndrico 3. ^a	Máquinas-Htas.
Montaje de aparatos de soldadura	Montaje

Preparación, montaje y prueba de aparatos . . .	P. Aparatos y Cald.
Preparación pedidos de piecería y repuestos a clientes.	P. de Aparatos
Preparación y montaje de caldererías	Calderería
Soldadura eléctrica y semi-automática.	Calderería
Trabajo auxiliar de pintura	Pintura
Pesador de fórmulas.	Electrodos
Cargas y desoxidantes	Electrodos
Rampistas oxígeno, prensado y reparaciones.	Gases
Bobinador de bobinas especiales	E. Eléctricos
Alimentador DATA.	Contabilidad
Bañado de electrodos por inmersión	Electrodos
Prensa piloto	T. Experimental
Maquinista de prensas (Havelock y Oerlikon)	Electrodos
Línea de trefilación de acero (incluyendo montaje y cambios de máquinas).	Electrodos
Máquina enderezadora-cortadora de acero (incluyendo montaje y cambio de máquina)	Electrodos
Soldador pruebas.	T. Experimental
Preparación muestras de acero y máquinas auxiliares	T. Experimental
Control fichero almacén	E. Eléctricos
Montaje núcleos	E. Eléctricos
Generación y envasado de acetileno	Gases
Calcador	Oficina Técnica
Reproductor de planos.	Oficina Técnica
Auxiliar de organización	Organización
Auxiliar oficina personal	Personal
Auxiliar Laboratorio.	Laboratorio
Fichero existencias almacén ventas.	Comercial
Control cuantitativo de recepción	Comercial
Control administrativo de recepción	Comercial
Estadísticas, publicidad y propaganda.	Comercial
Telefonista	Comercial
Cargos por retención de envases	Gases
Valoración fichas costes	Comercial
Montaje y cambios de máquina empaquetadora.	Electrodos

NIVEL 4

(Calificación: 1,69)

Almacenero y despacho herramientas (con su preparación)	Todas
Tornero cilíndrico 2. ^a	Máquinas-Htas. y T. Exp.
Limadora 2. ^a	Máquinas-Htas.
Reparación y ajuste de máquinas 2. ^a	Máquinas-Htas.
Máquina fresadora 2. ^a	Máquinas-Htas.
Montadores de máquinas 2. ^a	Máquinas-Htas.
Prueba de aparatos de soldadura	Montaje
Reparación de aparatos de soldadura	Montaje
Reparación de generadores	P. de aparatos
Pintor	Pintura
Soldador-demostrador 2. ^a	T. Experimental
Montaje y reparación de equipos	E. Eléctricos
Instalación y reparación eléctrica	E. Eléctricos
Demostrador nuevos procedimientos 2. ^a	N. Procedimientos
Delineante de 2. ^a	Oficina Técnica
Técnico de organización de 2. ^a	Organización
Analista de 2. ^a	Laboratorios
Revisión de facturas y archivo	Contabilidad
Calderería fuera de serie y mantenimiento fumistería	Calderería

NIVEL 5

(Calificación: 1,74)

Taquimecanógrafa	Todas
Operador DATA	Contabilidad

Auxiliares con más de 5 años o cuya preparación y responsabilidad sea mayor que el nivel 3. Todas

NIVEL 6*(Calificación: 1,83)*

Chófer turismo Subalterno

NIVEL 7*(Calificación: 1,93)*

Tornero cilíndrico 1.^a Máquinas-Htas.
 Máquina fresadora 1.^a Máquinas-Htas.
 Limadora 1.^a Máquinas-Htas.
 Reparación y ajuste de máquinas 1.^a Máquinas-Htas. y electro-
 dos
 Montador de máquinas 1.^a Máquinas-Htas.
 Cerrajería diversa prototipos Calderería Gral.
 Soldador demostrados 1.^a T. Experimental
 Montador de columnas Columnas
 Prototipos eléctricos y electrónicos E. Eléctricos
 Montaje y reparación de aparatos y máquinas fuera de serie E. Eléctricos
 Mecánico de fábrica de oxígeno Gases
 Demostrador nuevos procedimientos 1.^a N. Procedimientos
 Calderería diversa prototipos Calderería Gral.

NIVEL 8*(Calificación: 2,03)*

Jefe de equipo Todas
 Niveles intermedios de todos los puestos administrativos y técnicos comprendidos en el nivel 9, hasta adquirir la preparación y experiencia necesarias

NIVEL 9*(Calificación: 2,43)*

Tramitación y gestiones de importación y exportación N. Procedimientos
 Delineante de 1.^a Oficina Técnica
 Control existencias, actualización tarifas, archivos y varios N. Procedimientos
 Control de liquidaciones generales de personal y estadísticas Personal
 Control almacenes producción Contabilidad
 Técnico de organización de 1.^a Organización
 Analista de 1.^a Laboratorios
 Despacho de gases Comercial
 Despacho almacén ventas Comercial
 Sustitución de sucursales y varios Comercial
 Control existencias sucursales y estadísticas y gestión de stocks Comercial
 Comprobación y codificación albaranes Comercial
 Liquidación, control y gestión de contribuciones, impuestos y arbitrios Contabilidad
 Control de cobros Contabilidad
 Costos de fabricación de productos atípicos Contabilidad
 Liquidación comisiones Contabilidad
 Contabilidad oficial Contabilidad
 Programador-codificador DATA Contabilidad

NIVEL 10*(Calificación: 2,53)*

Maestro de taller Grupo A Varios

NIVEL 11*(Calificación: 2,63)*

Delineante proyectista Oficina Técnica

NIVEL 12

(Calificación: 2,83)

Maestro de taller Grupo B Varios

NIVEL 13

(Calificación: 3,03)

Ayudante de ingeniero proyectista. Oficina Técnica

Jefe de taller Grupo A Varios

NIVEL 14

(Calificación: 3,23)

Jefe administrativo Grupo A. Comercial y Contab.

Jefe técnico de organización y Laboratorios Grupo A Organización y Laboratorios

Jefe de taller Grupo B. Varios

NIVEL 15

(Calificación: 3,43)

Jefe administrativo Grupo B. Comercial y Contab.

Jefe técnico de organización y Laboratorio Grupo B. Organización y Labo.

Jefe de taller Grupo C. Varios

Jefes técnicos Grupo A Varios

ESCALA SALARIAL POR MES DE TRABAJO

(PRIMA = 24 DIAS LABORABLES)

Niveles	S. C.	Plus C.	Total	TOTAL + PRIMA				
				G=1.00	G=1.10	G=1.20	G=1.30	G=1.40
2	7.080	4.200	11.280	12.219	12.680	13.141	13.602	14.064
3	7.320	4.200	11.520	12.534	13.019	13.505	13.990	14.475
4	7.560	4.200	11.760	12.903	13.416	13.929	14.441	14.954
5	7.770	4.200	11.970	13.145	13.672	14.200	14.728	15.256
6	8.040	4.200	12.240	13.519	14.075	14.630	15.185	15.740
7	8.400	4.200	12.600	13.967	14.552	15.138	15.723	16.309
8	8.820	4.200	13.020	14.474	15.090	15.706	16.322	16.938
9	10.200	4.200	14.400	16.228	16.965	17.702	18.439	19.176
10	10.560	4.200	14.760	16.675	17.442	18.210	18.978	19.745
11	10.920	4.200	15.110	17.088	17.886	18.684	19.482	20.280
12	11.640	4.200	15.840	18.017	18.876	19.734	20.592	21.451
13	12.510	4.200	16.710	19.182	19.861	20.780	21.699	22.619
14	13.260	4.200	17.460	20.058	20.798	21.778	22.758	23.738
15	14.100	4.200	18.300	21.001	21.754	22.794	23.835	24.875

Niveles	PRIMA POR 8 HORAS DE TRABAJO					Niveles	Importe bruto por cada gratificación	Total anual por 3 gratificaciones
	G=1.00	G=1.10	G=1.20	G=1.30	G=1.40			
2	39,13	58,34	77,56	96,77	115,98	2	9.100	27.300
3	42,24	62,46	82,69	102,91	123,14	3	9.300	27.900
4	47,62	68,98	90,34	111,70	133,07	4	9.600	28.800
5	48,94	70,93	92,93	114,92	136,92	5	9.800	29.400
6	53,31	76,44	99,57	122,70	145,83	6	10.100	30.300
7	56,95	81,34	105,74	130,14	154,53	7	10.400	31.200
8	60,59	86,25	111,91	137,57	163,23	8	10.900	32.700
9	76,15	106,86	137,58	168,30	199,01	9	12.200	36.600
10	79,79	111,77	143,75	175,73	207,71	10	12.600	37.800
11	82,43	115,67	148,92	182,16	215,40	11	13.000	39.000
12	90,71	126,48	162,25	198,02	233,79	12	13.700	41.100
13	102,99	131,29	169,59	207,89	246,19	13	14.600	43.800
14	108,27	139,10	179,92	220,75	261,58	14	15.300	45.900
15	112,55	143,90	187,26	230,62	273,97	15	16.200	48.600

Comisaría de Aguas de la Cuenca del Duero

Concesión de un aprovechamiento de aguas

Examinado el expediente incoado a instancia de doña María Piedad Mendizábal Basanta, vecina de Mojados, en solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas derivadas del río Cega, en término municipal de Mojados (Valladolid), con destino a riegos.

Durante el período concursal de proyectos solamente se ha presentado el del peticionario.

En consecuencia de lo expuesto y teniendo presente que se han cumplido las prescripciones reglamentarias en la tramitación del expediente, siendo favorables los informes oficiales evacuados y de acuerdo con la propuesta contenida en el emitido por el ingeniero jefe de la Sección.

Esta Jefatura, ha resuelto otorgar la concesión solicitada, con sujeción a las siguientes condiciones:

1.ª Se concede a doña María Piedad Mendizábal Basanta, autorización para derivar mediante elevación un caudal total continuo, equivalente de 7,04 litros de agua por segundo del río Cega, en término municipal de Mojados (Valladolid), con destino al riego de 11,7420 Has., en terrenos de su propiedad.

2.ª Las obras se ajustarán al proyecto que ha servido de base a la petición y que se aprueba suscrito por el ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, don Elías Velasco Villamar, en 30 de junio de 1973, ascendiendo el presupuesto de ejecución material a la cantidad de 397.267 pesetas.

La Comisaría de Aguas del Duero, podrá autorizar pequeñas variaciones que tiendan al perfeccionamiento del proyecto y que no impliquen modificaciones en la esencia de la concesión.

La Administración se reserva el derecho de imponer cuando lo estime necesario la construcción de un

módulo en la toma que limite el caudal al señalado en la condición 1.^a, siendo de cuenta del concesionario todos los gastos que se originen por este concepto.

3.^a Las obras empezarán en el plazo de tres meses a partir de la fecha de publicación de esta concesión en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valladolid y deberán quedar terminadas en el plazo de un año a partir de la misma fecha. La puesta en riego total deberá efectuarse en el plazo de un año desde la terminación.

4.^a La inspección y vigilancia de las obras e instalaciones, tanto durante las construcciones como en el período de explotación del aprovechamiento, quedarán a cargo de la Comisaría de Aguas del Duero, siendo de cuenta del concesionario las remuneraciones y gastos que por dichos conceptos se originen, debiendo darse cuenta a dicho organismo del principio de los trabajos.

Una vez terminados y previo aviso del concesionario se procederá a su reconocimiento por el comisario jefe de Aguas del Duero o ingeniero del Servicio en quien delegue, levantándose acta en la que conste el cumplimiento de estas condiciones, sin que pueda comenzar la explotación antes de aprobar este acta la Comisaría de Aguas del Duero.

5.^a Se accede a la ocupación de los terrenos de dominio público necesarios para las obras. En cuanto a las servidumbres legales podrán ser decretadas por la Autoridad competente.

6.^a El agua que se concede queda adscrita a la tierra, quedando prohibido su enajenación, cesión o arriendo con independencia de aquélla.

7.^a La Administración se reserva el derecho de tomar de la concesión los volúmenes de agua que sean necesarios para toda clase de obras públicas en la forma que estime conveniente, pero sin perjudicar las obras de aquélla.

8.^a Esta concesión se otorga por el tiempo que dure el servicio a que se destina, con un plazo máximo de 99 años, sin perjuicio, de terceros y dejando a salvo el derecho de propiedad con la obligación de ejecutar las obras necesarias para conservar o sustituir las servidumbres existentes, con la condición de que el caudal que se concede podrá ser limitado por la Administración a lo estrictamente indispensable, con las reservas consiguientes a su utilización en épocas de escasez, como consecuencia de los Planes de Estado o de la necesidad de respetar los caudales de los aprovechamientos situados aguas abajo del que se pretende y otorgados con anterioridad, sin que el concesionario tenga derecho a reclamación o indemnización alguna.

9.^a Esta concesión queda sujeta al pago del canon establecido o que pueda establecerse por el Ministerio de Obras Públicas, por las obras de regulación realizadas por el Estado en ésta o en otras corrientes, que proporcionen o suplan agua de la consumida en este aprovechamiento, así como el abono de los demás cánones y tasas dispuestos por los Decretos de 4 de febrero de 1960 publicados en el «Boletín Oficial del Estado» del 5 de febrero del mismo año que le sean de aplicación.

Cuando los terrenos a regar queden dominados en su día por algún canal construido por el Estado, quedará caducada la concesión, pasando a integrarse aquéllos en la nueva zona regable y quedando sujetos a las nuevas normas económico-administrativas, que se dicten con carácter general.

10.^a Queda sujeta esta concesión a las disposiciones vigentes o que se dicten relativas a la industria nacional, contrato y accidentes del trabajo y demás de carácter social.

11.^a El concesionario queda obligado a cumplir, tanto en la construcción como en la explota-

ción, las disposiciones de la Ley de Pesca Fluvial para la conservación de las especies.

12.^a El depósito constituido quedará como fianza a responder del cumplimiento de estas condiciones y será devuelto después de ser aprobada el acta de reconocimiento final de las obras.

13.^a Caducará esta concesión por incumplimiento de una cualquiera de estas condiciones y en los casos previstos en las disposiciones vigentes, declarándose la caducidad según los trámites señalados en la Ley y Reglamento de Obras Públicas.

Y habiendo aceptado el petionario las preinsertas condiciones, se advierte a éste de la obligación que tiene de presentar este documento dentro de los treinta días (30) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo en la Oficina Liquidadora de Impuestos de Derechos Reales de la Delegación de Hacienda de Valladolid, para satisfacer el referido impuesto y el exceso de timbre a metálico, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en la norma 2 de la Orden del Ministerio de Obras Públicas de 25 de febrero de 1937, se publica esta resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valladolid, conforme al Decreto de 29 de noviembre de 1932 (Gaceta de Madrid de 11 de diciembre) para general conocimiento y a los efectos legales correspondientes, entre las entidades o particulares que se consideren perjudicados, los cuales si lo desean, pueden entablar recurso de alzada, ante la Dirección General de Obras Hidráulicas, dentro del plazo de quince (15) días que señala con carácter general el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Valladolid, 19 de diciembre de 1974.—El comisario jefe de Aguas, Aurelio Vila Valero.

Instituto Nacional de Previsión

Delegación Provincial de Valladolid

Se hace saber a don Gregorio Carbajo Gil, cuyo domicilio actual se desconoce, que adeuda a la Seguridad Social la cantidad de ciento noventa y tres mil trescientas cincuenta y seis pesetas (193.356), importe de las cuotas correspondientes al período 7 de noviembre de 1972 a 30 de noviembre de 1974 en su patronal 47/43.183, de la actividad de construcción; advirtiéndole de que, de no efectuar su presentación dentro del plazo de quince días, procederemos a dar de baja a los asegurados Ignacio García Martín y José Benito Sánchez, con la consiguiente imputación de responsabilidad al deudor por los perjuicios que pudieran derivarse para aquéllos.

Lo que, a efectos de notificación, de acuerdo con lo establecido en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1966, y según lo previsto en el artículo 80.3 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, hago constar, en Valladolid, a dieciséis de enero de mil novecientos setenta y cinco.—El director provincial (ilegible).

191—245

ADMINISTRACION MUNICIPAL

TORDESILLAS

Vacantes en esta Corporación dos plazas de auxiliares administrativos y previa autorización de la Junta Calificadora de Destinos Civiles, se convocan a oposición libre, con arreglo a las bases que en extracto se indican a continuación, habiéndose fijado el texto íntegro de las mismas en el tablero de anuncios de la Casa Consistorial.

Las plazas objeto de la oposición están clasificadas en el grado retributivo 1,7 dotadas con el emolumento básico anual de 76.500 pesetas y demás derechos económicos asignados legalmente y por incentivos pesetas 30.600, también anuales, más la correspondiente ayuda familiar que sea aplicable en cada caso.

Podrán concurrir los que reúnan las condiciones generales de capacidad que enumera el artículo 19 del Reglamento de Funcionarios de 30 de mayo de 1952 y estén comprendidos en la edad de 18 a 35 años y que no se hallen incurso en ninguno de los casos enumerados en el artículo 36 de dicho Reglamento.

La oposición constará de tres ejercicios eliminatorios y uno de carácter voluntario, con estricta sujeción a las seis bases y cuestionario mínimo aprobadas por Circular de la Dirección General de Administración Local de 24 de junio de 1953 («Boletín Oficial del Estado» del 27), que rigen con carácter general.

La duración del primer ejercicio será de dos horas; las del tercero, de veinte minutos; la del segundo y del de carácter voluntario, la que se indica en las bases 3.ª y 5.ª de las aprobadas por la expresada Circular.

Cada miembro del Tribunal calificará con puntuaciones de 0 a 10. La puntuación total se hallará dividiendo la suma de puntos por el número de componente de aquél. La mínima para aprobar será de cinco puntos.

Las instancias se presentarán, en la Secretaría del Ayuntamiento, dentro del plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la publicación de la convocatoria, entendiéndose por tal el día de inserción del último de la anuncios obligatorios. En ellas manifestarán los aspirantes los siguientes extremos:

- A) Fecha de nacimiento.
- B) No hallarse incurso en los casos del artículo 36 del Reglamento invocado.
- C) Observar buena conducta.
- D) Carecer de antecedentes penales.
- E) Que se compromete a jurar acatamiento a los Principios Fundamentales del Movimiento Nacional y demás Leyes Fundamentales del Reino.
- F) No padecer enfermedad ni defecto físico que impida el ejercicio de la función.

G) Poseer el certificado de estudios primarios, a falta de otro superior. (Los que cumplieron doce años a partir de 1 de enero de 1958).

H) Haber cumplido el Servicio Social (Las mujeres).

Los ejercicios se celebrarán, en la Casa Consistorial, después de transcurridos dos meses desde la publicación de la convocatoria, en el día y hora que oportunamente se anunciarán.

El Organismo calificador de la oposición estará integrado en la forma que determina el artículo 235-1 del Reglamento de Funcionarios invocado, y sus nombres serán publicados en el «Boletín Oficial» de la provincia, previa la inserción en el mismo periódico oficial de la lista de aspirantes admitidos y excluidos, que se efectuará una vez expirado el plazo de presentación de instancias.

El Tribunal no incluirá en su propuesta número de aprobados superior al de plazas convocadas.

Los opositores propuestos por el Tribunal aportarán dentro del plazo de treinta días, a partir de la propuesta de nombramiento, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, y si no lo hicieron quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieren podido incurrir por falsedad en las instancias por ellos suscritas. En este caso, el Tribunal formulará propuesta adicional a favor de quienes habiendo aprobado los ejercicios de la oposición, les sigan en puntuación alcanzada.

Las bases íntegras y el cuestionario para el ejercicio oral, se hallan fijadas en el tablero de anuncios de esta Casa Consistorial, pudiendo ser examinadas también por los aspirantes en la Secretaría municipal.

Tordesillas, 21 de diciembre de 1974.—El alcalde, Teodoro Rodríguez López.

5.027—246