



BOLETIN DE LA PROVINCIA

OFICIAL DE VALLADOLID

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	
Año	700 pesetas
Semestre	400 —
Trimestre	225 —
Número corriente	7 —
Número atrasado	16 —

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 África 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 42

Jueves 20 de febrero de 1975

(Franqueo concertado 47/3) Página 1

ADMINISTRACION PROVINCIAL

GOBIERNO CIVIL

Delegación Provincial de Agricultura

Higiene y Sanidad Pecuaria

CIRCULAR NUM. 17-75

A propuesta de la Delegación Provincial de Agricultura, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140 del vigente Reglamento de Epizootias, se declara oficialmente extinguida la enfermedad denominada fiebre aftosa, en el ganado porcino del término municipal de Mayorca de Campos, y que fue declarada oficialmente con fecha 26 de noviembre de 1974.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Valladolid, 12 de febrero de 1975.
El gobernador civil, José Estévez Méndez.

Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo

Convenio Colectivo Sindical núm. 274

En el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa Técnicas de Automoción, S. A. (TECNAUTO), de esta

ciudad, que ha tenido entrada en esta Delegación en fecha 9 del actual, remitido por la Organización Sindical con informe favorable.

Resultando que el Convenio con-signa cláusula de repercusión en precios, indicando que los salarios pactados no repercutirán por encima de lo establecido en las disposiciones legales, 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 Em-

presa Técnica de Automoción, S. A. (TECNAUTO), de esta ciudad.

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 Excma. 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, 18 de enero de 1975.
El delegado de Trabajo Juan Draper Matheu.

282

VI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA TECNICAS DE AUTOMOCION, S. A. (TECNAUTO) Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º—Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo, regulará las relaciones entre la Empresa, Técnicas de Automoción, Sociedad Anónima (TECNAUTO), y los productores sujetos a la Ordenanza Siderometalúrgica, en su centro de trabajo de Valladolid.

Artículo 2.º—Ambito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado, y en general aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

c) Todo el personal, que de mutuo acuerdo con la Empresa decida quedar excluido del Convenio, manifestándolo de una manera expresa y por escrito. La Empresa mantendrá debidamente informado al Jurado, entregándole una copia de dicho acuerdo.

Artículo 3.º—Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1975, y su duración será de dos años, es decir hasta el día 31 de diciembre de 1976.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado en todos sus conceptos, por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en la debida forma y con una antelación de tres meses al término del plazo de su vigencia inicial o de la prórroga anual en su curso.

Una vez denunciado el Convenio o solicitado su revisión, continuará no obstante aplicándose lo acordado en el presente hasta tanto la Autoridad Laboral competente dicte la resolución correspondiente.

Artículo 4.º—Absorción y compensación.

Las disposiciones legales que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas dichas mejoras y sumadas a los mínimos legales vigentes con anterioridad al Convenio superasen la cuantía total de éste. En caso contrario

se considerarán absorbidos los posibles incrementos legales, por las mejoras pactadas. No obstante la Empresa garantiza que el salario del Convenio nunca podrá ser inferior al salario total del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica aumentado en un 10 por 100.

La Empresa garantiza que la columna (I) de la Tablas del VI Convenio que se utilizan para el cálculo de pluses de antigüedad, nocturnidad, etc., nunca podrán ser inferiores a los que establezca en cada momento el salario total del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

El presente Convenio quedará automáticamente resuelto si por disposición legal se concede a todos los trabajadores de la Empresa, condiciones de trabajo más beneficiosas que las establecidas en el mismo.

Artículo 5.º—Garantía.

La Empresa garantiza que con el mismo rendimiento obtenido en el período de 1 de enero de 1974 a 31 de diciembre de 1974, ningún trabajador y durante la vigencia de este Convenio, podrá percibir menor cantidad en concepto de prima de producción que la percibida en dicho período de tiempo.

Artículo 6.º—Comisión Interpretación y vigilancia.

Presidente: Un presidente letrado asesor, que designe la Organización Sindical, con preferencia al que intervino en la deliberaciones del presente Convenio.

Miembros de la Empresa: La Comisión que intervino en las deliberaciones del presente Convenio.

Miembros Sociales: La Comisión que intervino en las deliberaciones del presente Convenio.

Se nombrará un secretario permanente de entre los miembros de la Comisión.

Facultades: Las decisiones dimanadas de acuerdos tomados por ambas partes, tendrán carácter ejecutivo. Además de las facultades ordi-

narias de esta Comisión, tendrá la de corrección de errores que se aprecien en la confección del Convenio, los acuerdos de ambas partes, tendrán carácter ejecutivo, mientras la Delegación de Trabajo o Magistratura no fallen en contrario.

Artículo 7.º—Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días naturales.

Independientemente de estas vacaciones anuales se disfrutarán dos medias jornadas correspondientes a las días 24 y 31 de diciembre, como en años anteriores.

Las vacaciones serán colectivas salvo causa de fuerza mayor disfrutándose entre el 1 de Julio y 31 de agosto de cada año, y la fecha de disfrute deberá ser anunciada por la Empresa con la antelación que establezca la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 8.º—La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio, será para todos los trabajadores en general de 2.088 horas de trabajo efectivo anuales.

Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio no se podrán modificar bajo ningún concepto y serán los siguientes:

Para el personal que trabaja a jornada continuada:

Horario de 7 a 14 horas cuarenta y cinco minutos durante todos los días del año, sin excepción alguna.

Para el personal que trabaja a relevos:

Relevo 1.º: De 6 a 13 horas cuarenta y cinco minutos.

Relevo 2.º: De 14 a 21 horas cuarenta y cinco minutos.

Relevo 3.º: De 22 a 5 horas cuarenta y cinco minutos.

Este horario regirá durante todos los días laborales del año sin excepción alguna.

Si los trabajadores solicitasen la concesión de algún período de tiempo como descanso intermedio den-

tro del horario en cada turno establecido, dicho tiempo se considerará no imputable como de trabajo, a todos los efectos, y en consecuencia, la hora de fin de turno sería desplazada en un tiempo igual al concedido para dicho descanso.

Realizarán jornada continuada las secciones que no tengan incidencias directas sobre la producción.

Para el personal que trabaja a jornada continuada, si la Empresa decidiera modificar dicha jornada, ésta sería de 8 a 14 horas y de 16 a 18 horas, respetando los beneficios que con anterioridad se tienen concedidos y que son los siguientes:

- No quedarán obligados a efectuar recuperaciones.
- Se les concederá 10 minutos para el bocadillo.
- Dispondrán de transporte por cuenta de la Empresa.
- Los sábados y vísperas de fiesta, el horario será de 8 a 15 horas.
- Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el horario será de 7 a 14,45 horas, con las excepciones previstas.

Los productores podrán renunciar a estos beneficios si llegan a un acuerdo económico con la Empresa en cuyo caso la jornada a realizar sería acordada por ambas partes.

Artículo 9.º—Calendario laboral, recuperación de días festivos y puentes.

Para el año 1975:

Se establece que se considerarán días no laborables los siguientes:

- Todos los domingos del año.
- Todas las fiestas de carácter nacional, así como las dos de carácter local.
- Cuatro puentes a realizar que serán: 29 de marzo, 12 de mayo y 19 y 26 de julio.
- Los días 24, 25 y 26 de marzo.
- Media jornada del día 22 de marzo.

—Los días 24 y 31 de diciembre.

—Las vacaciones reglamentarias establecidas en el presente Convenio.

En consecuencia, para el año 1975, los días laborables totalizarán la cantidad de doscientos sesenta y nueve días y medio, equivalentes a 2.088 horas de trabajo efectivo e independientes de los tiempos que voluntariamente los trabajadores soliciten de descanso intermedio en cada jornada.

Para el año 1976:

Se establecerá el correspondiente calendario en la fecha oportuna, de mutuo acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores, respetándose, siempre, las 2.088 horas mínimas de trabajo efectivo anual.

Establecidos los calendarios laborables y confeccionadas las tablas de recuperaciones, al personal que cause baja a lo largo del año, no se le deducirá cantidad alguna por las fiestas o puentes que haya disfrutado y hubiera tenido tiempo de recuperar. Asimismo al personal de nuevo ingreso no recibirá compensación alguna por los minutos que haya recuperado de más si cuando se efectuó su ingreso las fiestas o puentes se hubiesen ya disfrutado.

Artículo 10.—Horas extraordinarias.

El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa, siendo obligatorias en los casos que marca la Ley.

La Empresa pondrá en conocimiento del Jurado la necesidad de realizar dichas horas extraordinarias, debiendo éste emitir el correspondiente informe a la Inspección de Trabajo, según marca la Ley, como asimismo la Empresa solicitará de dicho Organismo la correspondiente autorización.

El importe de la hora extraordinaria se calculará según las normas legales vigentes.

Artículo 11.—Asignación de trabajo.

Es facultad de la Empresa, de acuerdo con las leyes la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios y modificaciones que estimen convenientes para la organización de los trabajos.

Artículo 12.—Clasificación profesional.

El personal afectado por este Convenio estará clasificado en los siguientes grupos y categorías profesionales.

1. Técnicos titulados de grado superior.
 1. 1 Doctores, ingenieros, licenciados y médicos.
2. Técnicos titulados de grado medio.
 2. 1 Ingenieros Tec., graduados sociales, A. T. S. y otros titulados.
3. Técnicos de Oficina.
 3. 1 Delineantes proyectistas.
 3. 2 Delineantes de 1.^a
 3. 3 Delineantes de 2.^a
 3. 4 Calcador.
 3. 5 Reproductor de planos.
 3. 6 Archivero de planos.
4. Técnicos de Organización.
 4. 1 Jefe de 1.^a
 4. 2 Jefe de 2.^a
 4. 3 Técnicos de 1.^a
 4. 4 Técnicos de 2.^a
 4. 5 Auxiliares.
5. Técnicos de Taller.
 5. 1 Jefe de Taller.
 5. 2 Maestro de Taller.
 5. 3 Contramaestre.
 5. 4 Encargado
6. Técnicos de Laboratorio.
 6. 1 Jefe de Sección de 1.^a
 6. 2 Jefe de Sección de 2.^a
 6. 3 Analista de 1.^a
 6. 4 Analista de 2.^a
 6. 5 Auxiliar.
7. Grupo Administrativo.
 7. 1 Jefe de 1.^a
 7. 2 Jefe de 2.^a

- 7. 3 Oficial de 1.^a
- 7. 4 Oficial de 2.^a
- 7. 5 Auxiliar.
- 7. 6 Aspirante de 16/17.
- 7. 7 Aspirante de 14/15.
- 8. Personal subalterno.
 - 8. 1 Chófer camión.
 - 8. 2 Conductor de máquinas automóviles.
 - 8. 3 Almacenero.
 - 8. 4 Vigilante jurado.
 - 8. 5 Ordenanza.
 - 8. 6 Telefonista.
 - 8. 7 Botones 16/17.
 - 8. 8 Botones 14/15.
- 9. Grupo Obrero.
 - 9. 1 Oficial de 1.^a
 - 9. 2 Jefe de Equipo 2.^a
 - 9. 3 Oficial de 2.^a
 - 9. 4 Oficial de 3.^a
 - 9. 5 Especialista.
 - 9. 6 Peón.
 - 9. 7 Aprendiz 3.^o/4.^o
 - 9. 8 Aprendiz 1.^o/2.^o
 - 9. 9 peones 16/17.
 - 9. 10 peones 14/15.

Artículo 13.—Faltas y sanciones.

La disminución voluntaria del rendimiento individual dará lugar, en todo caso, a la aplicación individual de sanciones.

La disminución colectiva de rendimiento, dará lugar a la pérdida de la prima de producción, para todos los trabajadores pertenecientes a las secciones afectadas y por doble número de días en que se mantenga la disminución del rendimiento. Estas sanciones se aplicarán cuando la disminución sea patente, aún cuando se alcancen los mínimos exigidos por la Empresa para no incurrir en sanción.

Asimismo sobre esta materia se estará a lo dispuesto sobre faltas y sanciones en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones sobre la materia. Haciendo especial mención a la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus infracciones.

Artículo 14.—Premios.

Para estímulo del personal y con el fin de conocer su perfeccionamiento, asiduidad en el trabajo, colaboración técnica y cualquier otra cualidad o actuación sobresaliente del mismo, se instituyen los siguientes premios:

a) Premio de puntualidad y asistencia: Se otorgará a aquellos trabajadores que a lo largo de todo el año no hayan incurrido en ninguna falta de puntualidad o asistencia. Únicamente no se considerarán faltas a estos efectos las vacaciones anuales.

Estos premios serán revisados conjuntamente en el seno del Jurado de Empresa y a propuesta del jefe de Personal.

El importe será de dos mil pesetas y se hará efectivo dentro del primer trimestre del año.

b) Premios de iniciativa: Todos los productores que eleven iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna forma a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibirán un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias sean declaradas de utilidad. La cuantía del premio se graduará de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de dos mil pesetas.

c) Independientemente de lo expuesto es intención de la Empresa premiar cualquier acción, actitud o comportamiento que se haga acreedor de ello.

Artículo 15.—Retribución por jornada ordinaria.

a) Es la correspondiente a cada categoría profesional del productor independientemente del puesto de trabajo que ocupe y estará formada por el Salario Convenio.

b) Como suplemento del Salario del Convenio se establece una prima de incentivos a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo

se efectuará con arreglo al sistema establecido en el artículo 19 de este Convenio y su fijación y determinación será competencia del Comité de Productividad que a tal efecto se establece y cuyo funcionamiento determina el artículo 20.

Artículo 16.—Pagas extraordinarias.

a) Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en Navidad del Señor y otra en 18 de Julio, y su cuantía, en ambos casos, se calculará de la forma siguiente:

Una mesualidad del Salario Convenio, más un quinto de la diferencia entre éste y el sueldo base de la columna (I) de las tablas de salarios.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 18 de Julio, respectivamente.

b) Se establece una paga extraordinaria equivalente al 50 por 100 de la media diaria de producción en pesetas de los seis primeros meses del año, repartiéndose esta cantidad a partes iguales entre la totalidad de la plantilla existente el día primero de enero de 1975 y el día primero de enero de 1976, dicha paga no podrá ser inferior a mil pesetas por año y por trabajador y se abonará antes del disfrute de las vacaciones de cada trabajador.

c) Para el personal que cese o comience a prestar su trabajo durante el año, percibirá las pagas extraordinarias de Navidad y 18 de Julio con arreglo al apartado a), de este artículo de Convenio, si bien para determinar su cuantía se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

d) El personal en servicio militar, tan sólo tendrá derecho tanto en julio como en diciembre, a los días de gratificación que determina la Ordenanza Laboral. Para ello servirá de base el salario o sueldo mínimo legal.

raduey, necesitado de una reparación, contestando la Presidencia que se conoce tal situación, pero que, por el carácter histórico de la obra, procede que sea Bellas Artes quien determine las prescripciones técnicas que habrían de seguirse; a este respecto, el señor Fuentes Hernández, propone que se realice un estudio para construcción de un nuevo puente destinado a usos agrícolas y ganaderos, gestionándose de la Gerencia de Tierra de Campos que se incluya entre las obras de ese Plan, sin perjuicio de realizar en el actual puente romano las necesarias obras para su mantenimiento en debidas condiciones.

El señor Gómez Navas resalta, asimismo, el mal estado en que se encuentra el puente de Monasterio de Vega, por el que no puede pasar la maquinaria agrícola, y la Presidencia indica a la Comisión de Obras que tome nota de este problema.

El señor González Gallego informa ampliamente sobre la actual situación del Colegio Residencia «Don Juan de Austria», después de las medidas últimamente adoptadas como consecuencia de los hundimientos presentados en el edificio del Palacio de los Condes de Benavente, que han obligado a su total desalojo, acoplando los distintos servicios del modo más conveniente, gracias al intenso trabajo de todo el personal relacionado con el Centro, cuya labor expresamente elogia destacando en particular la desarrollada por las señoritas María Teresa Rodríguez Irazábal, jefe del Negociado de Asistencias y Obras Sociales, y Lydia Pastor Martínez, asistente social afecta al mismo; se refiere igualmente al taller o fábrica de alfombras, que viene funcionando en el propio Colegio Residencia, y propone un plan que permita su potenciación y mejor rendimiento, al tiempo que dé ocasión a algunos acogidos en el Centro de Boecillo para adiestrarse en esta Artesanía; con este motivo, dedica unas afectuosas palabras a la Hermana de la Caridad, sor Felipa, que durante muchos años ha trabajado en el taller y ahora se encuentra enferma, proponiendo que se le tribute el homenaje que merece. La Presidencia felicita al señor diputado delegado por el acertado enfoque de la problemática del Establecimiento y, especialmente, por lo que

respecta a la proyectada organización del taller de alfombras, señalando que por la Comisión correspondiente se prepare el debido estudio para someterlo a la Corporación.

Finalmente, el señor presidente indica que era totalmente infundado el temor manifestado por la Agrupación de Contratistas de Obras Públicas de que la Diputación sacase en bloque la contratación de todas las obras del año, pues no había tomado ni pensado en tomar ningún acuerdo en tal sentido, manteniendo su criterio —demostrado en esta misma sesión— de sacar a licitación pequeños grupos de obras, relacionadas entre sí por su naturaleza o proximidad geográfica; debiéndose posiblemente este malentendido al propósito manifestado en otros Plenos de poner en ejecución cuanto antes todas las obras programadas, para contribuir a remediar el paro obrero y la crisis económica que, en general, amenaza a las empresas, en el presente año.

Valladolid, 30 de enero de 1975.—El secretario general, Juan Francisco Gil Sastre.—V.º B.º: El presidente, José Luis Mosquera Pérez.

DIPUTACION PROVINCIAL

Sesión extraordinaria del día 27 de enero de 1975

EXTRACTO DE ACUERDOS

Presidió el ilustrísimo señor don José Luis Mosquera Pérez, asistiendo el vicepresidente don Gerardo Ureta Corcuera, y los siguientes señores diputados: Don Félix Calvo Casasola, don Jesús Herrero García, don Manuel Fuentes González, don Félix Alonso Zancada, don Antonio Morán García, don Basilio Sáez Hernández, don Félix Gómez Navas, don Juan Antonio Cendón

Tadeo, don Manuel Martín Díez, don Nicolás Montero Quiroga, don Justo Aguado López, don Melchor Luis San José Calvo, don Miguel Molero San Pedro, don Manuel Fuentes Hernández y don Isidoro González Gallego; interventor de Fondos provinciales, don Arturo Montilla Bono, y el secretario general, don Juan Francisco Gil Sastre.

Se adoptaron los siguientes acuerdos:

Prestar aprobación al presupuesto ordinario de la Diputación, para el ejercicio de 1975, nivelado en la cantidad de 439.052.359 pesetas. El señor presidente atiende la sugerencia del señor Molero proponiendo que se institucionalice alguna forma de ayuda crediticia, creación de cooperativas de vivienda y consumo, etcétera, a favor de los funcionarios y empleados provinciales, y aunque el señor Mosquera apunta que la Caja de Ahorros Provincial ha considerado algún aspecto de esta cuestión, encomienda su estudio a la Comisión de Personal y Régimen Interior, a la que, en todo caso, puede incorporarse cualquier diputado que lo desee; e igualmente recoge las de los señores San José Calvo y Alonso Zancada sobre posible insuficiencia de algunas partidas del presupuesto, que serán suplementadas en caso necesario durante su vigencia, y del señor González Gallego sobre errores materiales observados en las retribuciones de nuevos puestos de trabajo del Colegio Residencia, que, según contesta el secretario, fueron verificados y serán corregidos.

Prestar aprobación al Presupuesto Especial del Servicio de Recaudación de Contribuciones e Impuestos del Estado y cuotas de otros Organismos, para el ejercicio de 1975, nivelado en la cantidad de 18.393.582 pesetas.

Valladolid, 30 de enero de 1975.—El secretario general, Juan Francisco Gil Sastre.—V.º B.º: El presidente, José Luis Mosquera Pérez.

710

obras de saneamiento y distribución de agua en Castrejón, incluidas en el grupo 2.º del Plan Extraordinario de Cooperación 1973, y acordada en diez de junio de mil novecientos setenta y cuatro a favor de la empresa General de Proyectos y Obras, S. A.

Quedar enterada de telegrama del excelentísimo señor don Antolín de Santiago excusando, en nombre propio y en el de su esposa, su asistencia a los actos de inauguración de la Unidad Experimental del Nuevo Hospital Psiquiátrico y de la Residencia de Ancianos «Cardenal Marcelo», reiterando su agradecimiento por haber sido dado al primero de dichos Centros el nombre de «Dr. Villacián», y felicitando a toda la Corporación y funcionarios provinciales con estos motivos.

Quedar enterada de escrito de don Ricardo Ruiz San José, agradeciendo el pésame Corporativo con ocasión del fallecimiento de su padre.

A propuesta del señor Fuentes Hernández, agradecer a la Federación Española Galguera la designación de Medina del Campo como sede de la fase final del XXXVII Campeonato de España en Campo, IX Copa de S. E. el Generalísimo, y expresarle su felicitación—así como al Ayuntamiento de aquella ciudad y a don Pedro Zaera, que tan decisivamente ha participado en la organización—por el éxito obtenido, interesando que dicha Federación establezca, con carácter periódico, la celebración de alguna prueba en nuestra provincia, donde la afición a este deporte tiene un evidente arraigo.

El señor Martín Díez ruega que se estudie la posibilidad de dotar de un riego asfáltico a la carretera de Casasola al límite con la provincia de Zamora, y el señor Mosquera traslada este ruego al presidente de la Comisión de Obras, por si en la próxima programación de necesidades pudiera ser atendido, en cuyo caso se gestionaría de la Diputación Provincial de Zamora que completase esta mejora hasta la localidad de Morales de Toro.

El señor Gómez Navas pide que por los Servicios Técnicos Provinciales se gire visita al puente romano de Becilla de Valde-

En el supuesto que de un operario se incorporara al servicio militar durante el semestre, percibirá por los meses trabajados la parte proporcional de la paga extraordinaria acordada en el presente Convenio.

e) La antigüedad se pagará por trienios en la misma forma que establece la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y su cuantía será del 5 por 100 por trienio de la columna (I) de la escala de salarios.

ACCION SOCIAL

Artículo 17.— Enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad se considerarán dos casos diferentes a saber:

a) Si la duración de la enfermedad no es superior a tres días la Empresa abonará al productor la cantidad suficiente para que, junto con la indemnización de la Seguridad Social, perciba diariamente el 50 por 100 del salario Convenio correspondiente a su categoría.

b) En caso de que la enfermedad dure más de tres días, a partir del cuarto y durante un período de nueve meses:

1.º La Empresa abonará al productor la cantidad suficiente para que junto con la indemnización de la Seguridad Social perciba diariamente el 100 por 100 del salario Convenio.

2.º El Fondo de Ayuda abonará, en concepto de prima de producción, el 20 por 100 del salario Convenio, a partir del cuarto día de baja por enfermedad.

c) En casos de incapacidad temporal por accidente, se considerarán dos casos:

1.º Si el salario del Convenio más la prima media obtenida en los treinta días anteriores no exceden del máximo obligatoriamente asegurable, la Empresa suplirá las cantidades precisas para que el productor perciba íntegramente ambos

(salario Convenio más prima de producción).

2.º Cuando el salario del Convenio más la prima de producción excedan del máximo obligatoriamente asegurable, la Empresa suplirá las cantidades precisas para que el productor perciba el salario de Convenio completo.

3.º En lo referente a la prima de producción la Empresa garantiza ésta hasta el máximo asegurable debiendo ser el exceso completado por el Fondo de Ayuda.

d) Los beneficios a que se refieren los apartados b) y c), solamente serán efectivos si la Comisión de Acción Social creada al efecto y a solicitud del interesado dictamina mensualmente la concesión de los mismos.

e) Dicha Comisión tendrá potestad para retirar las prestaciones anteriormente citadas, así como para incrementarlas en los casos que lo considere preciso, comunicándose a los interesados. Esta Comisión emitirá un informe mensual de todos los casos de enfermedad y accidente que se produzcan, el cual se hará público en el tablón de anuncios de la Empresa.

f) La Comisión de Acción Social estará formada: Por un presidente a designar por la Empresa, cuatro miembros del Jurado de Empresa y cuatro por parte Económica, asimismo podrán solicitar informe a los Servicios Médicos de la Empresa, de los facultativos o especialistas que considere oportunos. Las decisiones se tomarán por mayoría y el presidente no intervendrá en la votación.

g) Ayuda a subnormales: Se establece una ayuda de 500 pesetas mensuales por cada hijo subnormal, para los trabajadores que los tuvieren en esta situación y así hayan sido declarados por la Seguridad Social.

Artículo 18.—Fondo de Ayuda.

El Fondo de Ayuda estará administrado por la Comisión de Acción Social cuyas decisiones serán inape-

lables. Este fondo se nutrirá con las siguientes cantidades:

a) Una aportación mensual de los trabajadores, con arreglo a la tabla siguiente:

Aprendices, aspirantes y peones menores de 18 años: 10 pesetas.

Peones: 25 pesetas.

Especialistas: 30 pesetas.

Oficiales de 3.ª: 35 pesetas.

Oficiales de 2.ª: 40 pesetas.

Oficiales de 1.ª: 45 pesetas.

Jefe de equipo: 50 pesetas.

Encargados: 55 pesetas.

Categorías superiores: 60 pesetas.

b) Una aportación a cargo de la Empresa de la misma cuantía que la aportada por cada trabajador, teniendo en cuenta el número de los que figuran en la nómina en el mes anterior.

Con cargo a este Fondo se concederán toda clase de ayuda, alimentos, productos farmacéuticos, cantidades en metálico, etc., a aquellos operarios enfermos o especialmente necesitados por cualquier circunstancia.

La concesión de ayudas será partiendo de la base de que el Fondo en ningún momento podrá arrojar saldo deficitario.

PRIMAS A LA PRODUCTIVIDAD

Artículo 19.—Primas.

Las primas que se establecen como incentivo a la productividad se determinarán con arreglo a los siguientes puntos:

1.º Será colectiva para todo el personal de fábrica incluido en este Convenio y con las excepciones que se determinen en la primera reunión que el Comité de Productividad celebre con las bases del presente Convenio.

2.º Los incentivos a percibir según este sistema serán determinados aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{Po \times V. Pm \times Ym \times Cm}{V. Po \times Vo \times Co} = \text{Prima general de Fábrica}$$

En donde:

Po = Valor medio de la prima de los meses de abril de 1970 a diciembre de 1971.

V. Pm= Valor de la producción en puntos de cada mes.

Yo= Índice de productividad medio correspondiente a los meses de abril de 1970 a diciembre de 1971.

Cm= Índice de calidad de cada mes.

V. Po= Valor medio de la producción correspondiente a los meses de abril de 1970 a diciembre de 1971.

Ym= Índice de productividad de cada mes.

Co= Índice de calidad media correspondiente a los meses de abril de 1970 a diciembre de 1971.

3.º El índice de productividad, tanto el medio utilizado como base, como el correspondiente a cada mes, se determinará en función del valor de la producción en puntos y de las horas trabajadas.

4.º Los valores asignados en puntos que se utilicen para fijar la producción de cada mes, serán los mismos utilizados para valorar la media de producción de los meses de abril de 1970 a diciembre de 1971 y quedarán reflejados en el acta correspondiente de la primera reunión del Comité de Productividad que corresponda a este Convenio.

5.º El índice de calidad, tanto el medio utilizado como base como el correspondiente a cada mes, será el porcentaje medio de todas las secciones de producción directa de Fábrica.

6.º Se valorarán todos los puestos de trabajo sujetos a prima de productividad con arreglo a las normas NEMA de valoración de puestos de trabajo y cada puesto se encajará en la escala correspondiente con el valor en puntos que cada una determine con arreglo a la tabla siguiente:

ESCALA	Valor punto hora
1. ^a	12
2. ^a	15
3. ^a	18
4. ^a	20
5. ^a	23
6. ^a	25
7. ^a	27

8. ^a	31
9. ^a	35
10. ^a	38
11. ^a	41
12. ^a	44
13. ^a	48
14. ^a	52

7.º El Organismo responsable de la valoración de puestos de trabajo será la Comisión paritaria que establece la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

8.º El resultado de la aplicación de la fórmula establecida en el punto segundo de este artículo, será la prima total de Fábrica en cada mes y que dividida entre los puntos totales conseguidos por los trabajadores sujetos a esta prima determinará el valor punto en pesetas de cada mes.

9.º El valor punto en pesetas, multiplicado por los puntos individuales de cada trabajador será la prima correspondiente a percibir en pesetas por mes y por individuo.

10. Se acuerda que el actual sistema de primas de producción podrá ser cambiado durante la vigencia de este Convenio por otro, que tanto la Empresa como el Jurado de Empresa y de mutuo acuerdo consideren más beneficioso para ambas partes.

Artículo 20.—Comité de productividad.

Este Comité tendrá como base de actuación las siguientes normas:

1.º Pretendiéndose establecer un sistema de incentivos relacionado con los resultados de la producción, en base a los cuales se van a calcular las cantidades a percibir por los operarios y teniendo en cuenta que la producción considerada como rechazo, siempre que éste sea imputable a los trabajadores, no se considerará como producción; si como hemos acordado ambas partes, las piezas consideradas como rechazo imputables a los procesos o problemas tecnológicos se considerarán como útiles y que además los tiempos de paro por estas causas, se

abonarán en forma de compensación lo suficientemente justa como para no perjudicar a los trabajadores. Es claro que estas medidas perjudicarían a la Empresa, lo cual en un tiempo prudencial, no preocuparía a los trabajadores pero de prolongarse estas situaciones pondrían en peligro los resultados generales y el futuro de la Empresa. Por todo lo expuesto creemos necesario la creación de un Comité de Productividad, que formado por directivos y representantes de los trabajadores examinen con justicia las incidencias que a lo largo del mes hayan sucedido y tomar las determinaciones oportunas sobre los conceptos de rechazo, horas de paro, bajo rendimiento, dificultades técnicas, etcétera.

2.º El Comité de Productividad será el encargado de calcular el precio del punto por el que abonará la prima de producción, por tanto este Comité deberá reunirse obligatoriamente dentro de los diez primeros días laborables de cada mes, o en cualquier momento siempre que alguna de las partes lo solicite.

3.º Para el funcionamiento del Comité de Productividad se establecen las siguientes normas:

a) El Comité de Productividad, en su reunión obligatoria mensual, deberá estar presidido por el consejero delegado, director gerente o persona en que cualquiera de los dos delegue, con las más atribuciones que ellos.

b) Los vocales hasta un número de cuatro se constituirán en partes iguales, dos por parte de la Empresa debiendo ostentar, como mínimo un cargo superior, y dos por los representantes de los trabajadores miembros del Jurado de Empresa.

c) Quedando bien entendido que una vez dadas comienzo las reuniones del Comité de Productividad, la única autoridad existente será la de quien presida, quedando los vocales en igualdad de condiciones, por lo que se entenderá que dentro de dicho Comité y a excepción del pre-

sidente no prevalecerá en ningún caso la posible superioridad jerárquica de alguno de los vocales.

d) Por ningún concepto podrá aplazarse la reunión obligatoria de primeros de mes y si en algún caso los problemas planteados en dicha reunión aconsejan una investigación imposible de realizar en el momento, la sesión se considerará abierta hasta darla por terminada satisfactoriamente y con una decisión que no obstaculice ni complique los trabajos administrativos en el cálculo de las primas. En ningún caso el lapsus de tiempo transcurrido desde el comienzo de la reunión hasta el cierre de la misma no podrá exceder de setenta y dos horas.

e) Si se cerrara la sesión con acuerdos que no hayan satisfecho alguna de las partes, éstas podrán efectuar las gestiones o reclamaciones oportunas ante los Organismos que crean convenientes.

f) Cuando en las secciones indirectas se aumente la plantilla se incrementará el valor total de la prima de producción en una cantidad por trabajador equivalente a la media de los tres últimos meses que otro operario de plantilla con el mismo puesto de trabajo viniera percibiendo y viceversa.

g) El personal de nueva admisión no podrá disfrutar de los beneficios del sistema de primas, hasta no llevar un período mínimo de tres meses en plantilla, aunque la empresa les considerara fijos antes del período mencionado.

h) Este Comité examinará con antelación a cada mes los programas de producción en cada sección, con objeto de hacer las objeciones oportunas o dar su plena conformidad.

Artículo 21.—Tablas de salarios.

a) Las tablas de salarios que regirán durante el año 1975, serán las que a continuación se relacionan, siendo la columna (I) las cantidades a utilizar para el cálculo de la antigüedad, nocturnidad, penoso, tóxico, etc., y todos aquellos devengos cuya base de cálculo sea la legal establecida.

CATEGORIAS		Salario Convento	(I)
1. <i>Técnicos Titul. Superiores:</i>			
1.1	Dres. Lcdos. Ingenieros y Médicos.	31.716	14.247
2. <i>Técnicos de Grado Medio:</i>			
2.1	Téc. Titulados, Graduados sociales, Ing. Técn. A. T. S. etc.	19.494	13.675
3. <i>Técnicos de Oficina:</i>			
3.1	Proyectista.	20.303	11.327
3.2	Delineantes de 1. ^a C	19.013	10.370
	» 1. ^a B	18.274	10.370
	» 1. ^a A	17.433	10.370
3.3	Delineante de 2. ^a	15.711	9.834
3.4	Calcedor	12.776	9.184
3.5	Reproductor de planos.	12.776	8.785
3.6	Archivero de planos	12.776	8.785
4. <i>Técnicos de Organización:</i>			
4.1	Jefe de 1. ^a C	31.716	11.738
	» 1. ^a B	28.172	11.738
	» 1. ^a A	24.626	11.738
4.2	Jefe de 2. ^a	19.494	11.156
4.3	Técnico de 1. ^a C	19.013	10.370
	» 1. ^a B	18.274	10.370
	» 1. ^a A	17.433	10.370
4.4	Técnico de 2. ^a	15.711	9.834
4.5	Auxiliar.	12.776	9.184
5. <i>Técnicos de Taller:</i>			
5.1	Jefe de Taller C	31.716	11.681
	» » B	28.172	11.681
	» » A	24.626	11.681
5.2	Maestro de Taller	21.080	10.518
5.3	Contra maestre	19.849	10.518
5.4	Encargado	19.293	9.754
6. <i>Técnicos de Laboratorio:</i>			
6.1	Jefe de 1. ^a	24.626	11.738
6.2	Jefe de 2. ^a	19.494	11.156
6.3	Analista de 1. ^a	17.433	10.370
6.4	Analista de 2. ^a	14.996	9.834
6.5	Auxiliar.	12.776	9.184
7. <i>Administrativos:</i>			
7.1	Jefe de 1. ^a	24.626	11.738
7.2	Jefe de 2. ^a	19.494	11.156
7.3	Oficial de 1. ^a C	19.013	10.370
	» 1. ^a B	18.274	10.370
	» 1. ^a A	17.433	10.370
7.4	Oficial de 2. ^a C	16.321	9.834
	» 2. ^a B	15.711	9.834
	» 2. ^a A	14.996	9.834
7.5	Auxiliar.	12.776	9.184
7.6	Aspirante 16/17	7.451	5.370
7.7	Aspirante 14/15	6.386	3.420
8. <i>Subalternos:</i>			
8.1	Chófer camión	16.010	9.570
8.2	Conductor máquinas automóviles	12.776	9.310
8.3	Almacenero	12.661	9.161
8.4	Vigilante jurado	12.650	9.150
8.5	Ordenanza	12.285	8.785
8.6	Telefonista.	12.355	8.855
8.7	Botones 16/17	7.451	5.370
8.8	Botones 14/15	6.386	3.420

CATEGORIAS		Salario Convenio	(I)
9. Grupo Obrero:			
9.1	Oficial de 1. ^a C	16.604	9.570
	» 1. ^a B	16.015	9.570
	» 1. ^a A	15.386	9.570
9.2	Jefe de Equipo de 2. ^a C	16.551	9.330
	» » 2. ^a B	15.833	9.330
	» » 2. ^a A	15.330	9.330
9.3	Oficial de 2. ^a C	15.087	9.330
	» 2. ^a B	14.975	9.330
	» 2. ^a A	14.504	9.330
9.4	Oficial de 3. ^a C	13.169	9.210
	» 3. ^a B	12.776	9.210
	» 3. ^a A	12.770	9.210
9.5	Especialista	12.650	9.150
9.6	Peón	12.500	9.000
9.7	Aprendiz 3. ^o /4. ^o	7.451	5.370
9.8	Aprendiz 1. ^o /2. ^o	6.386	3.420
9.9	Peón 16/17	7.451	5.370
9.10	Peón 14/15	6.386	3.420

b) A partir de 1 de enero de 1976, la columna de Salario Convenio del apartado anterior se incrementará por categorías y según las cantidades que a continuación se relacionan:

	Pesetas
Técnicos Titulados Superiores y Medios	3.000
Jefes Tec. y Administrativos de 1. ^a y 2. ^a	3.000
Jefes de Taller, Contra maestres, Maestros y Encargd.	3.000
Proyectistas	3.000
Técnicos, analistas, administrativos y delineantes de 1. ^a	3.000
Técnicos, analistas, administrativos y delineantes de 2. ^a	3.000
Auxiliares, calcadores, reproductores y archiveros de planos	3.300
Chófer de camión y oficiales de 1. ^a de Taller	3.150
Oficiales de 2. ^a de Taller	3.150
Oficiales de 3. ^a de Taller	3.300
Vigilantes y conductores máquinas automóbiles	3.300
Almacenero	3.300
Especialistas	3.300
Aspirantes, aprendices y peones menores de 18 años	2.000

c) En el supuesto de que los índices de carestía de vida para el año 1975 (aplicable desde 1 de enero de 1976) superase el ofrecimiento de la Empresa, ésta se compromete a aumentar los importes de la diferencia hasta igualar dicho índice, calcu-

lado según se venía haciendo en convenios anteriores, pero anualmente.

d) Si por cualquier circunstancia se prorrogara o negociara un nuevo convenio al finalizar el presente, se mantendrá como mínimo el aumento del índice de carestía de vida del año 1976 por categorías.

e) La columna de Salario de Convenio de estas tablas salariales, se establece en correspondencia y proporción directa a las 2.088 horas de trabajo efectivo anual.

f) Para el personal que venía disfrutando de jornada reducida de verano (que a continuación se relaciona) hasta el 31 de julio de 1974, las horas de trabajo serán las mismas que para el resto del personal o sea de 2.088 horas de trabajo efectivo, y la Empresa les abonará por cada día laborable comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive, dos horas a prorrato y sin recargo alguno siempre que durante los días mencionados su jornada normal sea de 7 horas y 45 minutos, y no sea inferior dicha jornada normal a seis horas diarias en cuyo caso no se les abonará ninguna hora de las concedidas en este apartado, percibiendo solamente una hora en el caso de que la jornada normal fuere de siete horas como consecuencia de permiso, falta o retraso, etc.

Relación que se cita:

Don Enrique Oliveros Rodríguez.
Don José María Santos de Frutos.

Don José Lavia Aranguren
Don Manuel González Tejera.
Don Miguel Cortijo Beneite.
Don Giovanni Olcese Gómez.
Don Germán Vivas Orobón
Don Manuel Iglesias Alvarez.
Don Octavio Sanz Ortega.
Don Luis Jorge Valavázquez.
Don Angel Alonso Bamba.
Don Antonio Prieto Alonso
Don Marcelino Plaza Baticón
Don Alfonso Manzano Rodríguez.
Don Juan Antonio Aparicio Martínez.
Don Carlos de Miguel Valle.
Don Mariano Rodríguez Orive.
Doña María de los Angeles Gil Rodríguez.

Don Ramón Mendoza Tilve.
Don Rafael Hernández García.
Don Javier Pérez Bausela
Don Melquiades Herranz del Carpio.

Don Jesús Collado López.
Doña Ana María Gallego Fraile.
Don Mariano Jado Samperio.
Don Enrique Mayo González.
Don Armando Valles Valles.
Don César Casero Quiroga.
Don Francisco Alvarez Rodríguez.
Doña María del Carmen de Castro Muñoz.

Doña Vicenta de Santa Teresa Vega.
Don Francisco Javier Llanos Asensio.
Don Ernesto Gómez Aparicio.
Don Benedicto López Núñez.
Don Emilio Rodríguez Padrones.

Artículo 22.—Del Impuesto por Rendimiento de Trabajo Personal.

Del Impuesto por Rendimiento de Trabajo Personal que establezca las normas legales en cada momento la Empresa se hará cargo del 2 por 100.

Artículo 23.—Repercusión en precios.

La Empresa garantizada que las mejoras salariales de este Convenio no repercutirán en los precios por encima de lo que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes.

Valladolid, 17 de diciembre de 1974.

IMPRESA DE LA DIPUTACION PROVINCIAL