

BOLETIN DE LA PROVINCIA



OFICIAL DE VALLADOLID

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

<p>PRECIOS DE SUSCRIPCION</p> <p>Año 700 pesetas Semestre 400 — Trimestre 225 — Número corriente 7 — Número atrasado 10 —</p> <p>Edictos de pago y anuncios de interés particular, se insertarán a quince pesetas la línea.</p>	<p>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 <i>Boletín Oficial del Estado</i>.— (Artículo 1.º del Código Civil.)</p> <p>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.</p>	<p>PUNTO DE SUSCRIPCION</p> <p>En la Administración del BOLETIN OFICIAL (Palacio Provincial)</p> <p>Administrador del BOLETIN OFICIAL</p> <p>Suscripciones y anuncios se servirán previo pago.</p>
--	---	---

Número 105

Viernes 7 de mayo de 1976

(Franqueo concertado 47/3)

Página 1

ADMINISTRACION PROVINCIAL

Delegación Provincial de Trabajo

Convenio Colectivo Sindical número 298

En el Convenio Colectivo Sindical para la empresa PRODUCTOS MAGGI, S. A., de Valladolid, que ha tenido entrada en esta Delegación en 18 de marzo pasado, remitido por la Organización Sindical con informe favorable.

RESULTANDO que el Convenio consigna cláusula de no repercusión en precios, de conformidad con lo dispuesto en el núm. 2º del artículo 12 del Decreto-Ley de 30-11-73, sobre Medidas Coyunturales de Política Económica, 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 art. 14 de la Ley de 19-12-73 de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

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

VISTAS las Disposiciones citadas con la Orden 21-1-74 y la Ley de 24-4-58 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 19-12-73, 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 PRODUCTOS MAGGI, S. A., de Valladolid.

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

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 art. 14 de la citada Ley de Convenios de 1973.

Valladolid, 2 de abril de 1976.—
EL DELEGADO DE TRABAJO.
Firmado: *Juan Draper Matheu*.

1.428

CUARTO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA PRODUCTOS MAGGI, S. A. Y SUS TRABAJADORES DE LA FABRICA DE VALLADOLID

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º — OBJETO: Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la realización

de este convenio es mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Art. 2.º—AMBITO FUNCIONAL: El presente convenio colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa PRODUCTOS MAGGI, S. A. (Fábrica de Valladolid) y el personal de su plantilla, con las excepciones que se detallan en el artículo 4.º

Art. 3.º — AMBITO TERRITORIAL: Este convenio será de aplicación a la fábrica de Valladolid y sus dependencias anejas.

Art. 4.º—AMBITO PERSONAL: Se regirá por este convenio el personal que preste servicio en los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

a) Los cargos de alta dirección, gobierno y consejo, según el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) Las personas a quienes se haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y [que no figuran en la plantilla de la Empresa.

c) Los pertenecientes a los grupos técnicos, administrativos y subalternos en lo referente a tablas salariales, ya que siguen un cuadro distinto en su retribución, por lo que se hallan incluidos únicamente a efectos sociales.

Art. 5.º—AMBITO TEMPORAL: Cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la Autoridad Laboral y la de publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", el

presente convenio entrará en vigor el día primero de enero de mil novecientos setenta y seis, venciendo en 31 de diciembre de 1977.

Terminada su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórrogas, en la forma reglamentaria.

A partir del primero de enero de mil novecientos setenta y siete, las retribuciones establecidas en el Capítulo V serán incrementadas automáticamente, en el mismo porcentaje que el aumento experimentado por el costo de la vida en el período comprendido entre 1.º de enero y 31 de diciembre de 1976, según promedio nacional general publicado por el Instituto Nacional de Estadística, más tres puntos adicionales.

Art. 6.º—**RESCISION Y REVISION:** El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitada, e incluyendo, en caso de revisión, un proyecto o propuesta sobre los puntos a modificar.

En ambos casos, el convenio se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo o se haya dictado disposición específica por la Autoridad competente.

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Art. 7.º—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Art. 8.º—**COMPENSACION:** Las condiciones pactadas en este convenio son compensables con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Art. 9.º—**ABSORCION:** Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este convenio, en todos o en alguno de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si considerados en su conjunto superan las retribuciones aquí pactadas, en

cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Art. 10.º—**GARANTIA PERSONAL:** Ningún trabajador de PRODUCTOS MAGGI, S. A., podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este convenio.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA

Art. 11.º—A los efectos y con el alcance prevenidos en el artículo 11 de la Ley de convenios colectivos vigente y el 25 de las Normas sindicales de desarrollo de dicha Ley, queda establecida la Comisión Paritaria a que dichos preceptos se refieren.

Dicha Comisión queda en este Convenio expresamente constituida y formada por los siguientes señores:

Presidente: El del Sindicato Provincial de la Alimentación o persona en quien delegue.

Representantes de la Empresa: D. Jesús Esquinas Tirado y D. Juan José Adell Cueva.

Representantes de los trabajadores: D.ª Teresa Ortega Ibáñez y D. Félix San José Sánchez.

Secretario: El del Sindicato Provincial de la Alimentación.

Art. 12.º—Ambas partes firmanes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las Jurisdicciones correspondientes.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13.º—De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa, en la organización técnica vigente y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y

cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorizar funciones, etc., quedando el personal persuadido de que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización empresarial, se han de concretar en una mayor productividad en la que está, asimismo, interesada la parte social.

La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, intelectuales, y cambios de puestos de trabajo que se estimen oportunos.

Cuando la Empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, se observarán —por el orden que se citan— las circunstancias siguientes:

1. Eficiencia personal.
2. Antigüedad.
3. Comportamiento.
4. Categoría laboral.

Art. 14.º—**VALORACION PUESTOS DE TRABAJO:** La Empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible en la actividad laboral, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero.

Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de esta industria alimenticia.

Art. 15.º—**REVISION DE LAS VALORACIONES:** Se acuerda la creación de una Comisión de Valoración de puestos de trabajo, que estará compuesta por cinco miembros, de los cuales dos serán elegidos por el Jurado de Empresa de entre sus propios miembros, dos serán de libre elección por la Empresa, actuando de Coordinador con voz y voto, un mando superior.

Serán funciones de la Comisión, las siguientes:

Estudiar y valorar los escritos de solicitud de puestos de trabajo, de acuerdo con el manual establecido al efecto.

Dar, por unanimidad o mayoría, el resultado obtenido en la valoración de los puestos de trabajo sometidos a su estudio.

La comunicación del resultado se dará a conocer a la Dirección de la fábrica, quien a través del Servicio de Personal lo notificará al o los interesados.

La Comisión de Valoración se reunirá en sesiones ordinarias dos veces al año, para conocer los escritos remitidos y valorar los puestos de trabajo solicitados.

En caso de ser necesarias algunas reuniones extraordinarias, a juicio de la Comisión, éstas se celebrarán en el tiempo y forma que determine la misma.

La Comisión de Valoración podrá actuar, bien por iniciativa propia, cuando considere sea necesaria la revisión de cualquier puesto de trabajo de nueva creación o ya formalmente valorado, bien por la petición escrita de algún productor.

La solicitud de revisión de un puesto de trabajo hecha por un productor será dirigida a la Comisión de Valoración a través del respectivo Jefe del productor, el cual informará previamente de tal petición y deberá comentarla con el interesado, dando curso a continuación a dicha petición.

En el escrito de revisión de un puesto de trabajo se harán constar las razones por las que se hace tal petición, desestimándose por la Comisión cualquier escrito en que no se mencionaran estas razones.

Como norma general, pueden ser causa de petición de revisión de la valoración de un puesto de trabajo ya valorado, el cambio sustancial en las funciones encomendadas, o la variación de las condiciones ambientales, o de los coeficientes de descanso o de fatiga.

Cuando un puesto de trabajo sea revisado, o valorado en los casos de nueva creación, y suponga un cambio de nivel económico superior, éste se abonará con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, que el productor lo ha venido desempeñando de manera normal.

La Comisión tendrá la facultad de llamar, en caso necesario, para asesorar la valoración de un puesto de trabajo, bien al Jefe inmediato, o superior de aquel puesto de trabajo, bien al propio productor que ocupa el mencionado puesto, y, en caso de ser varios productores, a uno de los mismos de-

signen por mayoría; todo esto a fin de asegurar la máxima objetividad posible en la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados que se obtengan.

Las deliberaciones de la Comisión serán siempre secretas, debiéndose comprometer los miembros de la misma a guardar reserva de los asuntos que se traten en su seno.

Contra las resoluciones de la Comisión cabrá someter el caso, con todos sus antecedentes, a la Delegación Provincial de Trabajo, para su resolución a la vista del manual aplicable en la Empresa e informes del Sindicato Provincial de Alimentación e Inspección Provincial de Trabajo. Contra la resolución de la Delegación procederán los recursos administrativos y jurisdiccionales legalmente establecidos.

De los asuntos tratados en las reuniones ordinarias y extraordinarias, una vez obtenidos los resultados, se hará un informe al Jurado de Empresa, a través de los dos miembros del mismo que forman parte de la Comisión, con asistencia a este informe del Coordinador.

Se deberá levantar un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto, para constancia de todo lo actuado, que se deberá firmar por todos los componentes de la Comisión.

La asistencia a las reuniones de la Comisión será obligatoria para todos sus miembros, considerándose reunida cuando exista la mitad más uno de dichos miembros.

Art. 16.—CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO: Cuando un obrero realiza durante una o más jornadas completas trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán siempre los trabajos superiores.

Cuando por necesidad de la Empresa el obrero realiza trabajos de nivel inferior al que tiene habitualmente asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.

En caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio productor, se le abonará el nivel inferior solicitado.

Un productor podrá ocupar, transitoriamente, un puesto de trabajo superior ya valorado o de nueva creación, como máximo durante seis meses, al final de los cuales adquirirá la condición de habitualidad si este puesto aún subsiste.

Durante el tiempo que haya ocupado este puesto devengará el nivel superior, tanto en el salario/día como en las pagas extraordinarias o, en su caso, la parte proporcional de las mismas.

Se considerarán también puestos de trabajo valorables en el manual y, por tanto, bajo las condiciones generales aplicables a cualquier otro puesto de trabajo de esta índole, aquéllos que incluyan funciones administrativas sencillas en fabricación, Dpto. Técnico o similares, siempre que para ocupar estos puestos no se requiera especial capacitación administrativa, ni sea necesario un examen de aptitudes, pudiendo, por lo tanto, el productor ser cambiado a otro puesto de trabajo superior en caso de que lo hubiere.

Se comunicarán al Jurado de Empresa las vacantes que hubiera.

Art. 17.—PROMOCION A NIVELES SUPERIORES: En los casos de existir vacantes de puestos de trabajo, o puestos de nueva creación, se conviene lo siguiente:

a) Para los de nueva creación, la Empresa podrá elegir aquellos trabajadores que considere más idóneos, respetando la gradación del artículo 13 de este Convenio.

b) En cuanto a los puestos vacantes en cualquiera de las secciones de fábrica, se irán cubriendo por los trabajadores que dentro de la misma sección hayan realizado ya el aprendizaje previo y estén capacitados para cubrirle.

c) En cuanto al personal técnico, administrativo y subalterno, se estará a las Disposiciones de la Ordenanza Laboral de la Alimentación.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Art. 18.—RETRIBUCIONES: Las retribuciones se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles salariales que se fijan en el anexo I, y en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y reglamentarios.

Se conviene el abono del salario en doce mensualidades a razón de

30 días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de 360 días.

La Empresa adoptará el sistema de pago por Banco, de todos sus productores, una vez realizados los correspondientes estudios.

Art. 19.—HORAS EXTRAORDINARIAS: Cuando para la buena marcha de la producción se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, siempre respetando que las mismas son de iniciativa de la Empresa y libre aceptación de los trabajadores, éstos se comprometen a continuar su jornada laboral realizando horas extraordinarias, abonándose las mismas, de acuerdo con la tabla a que se refiere el párrafo siguiente, tanto en jornada diurna como nocturna.

Estipulando pacto expreso al respecto, el pago de las horas extraordinarias se hará de acuerdo con la escala indicada en el anexo 2, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

También se pacta expresamente que quienes trabajan en el turno de noche realizarán las 8 horas del turno, no percibiendo horas extraordinarias nocturnas, sino que cobrarán su salario normal, más la prima de nocturnidad prevista en el artículo siguiente.

Art. 20.—PRIMA DE NOCTURNIDAD: El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento por trabajo nocturno, que se fija en 250 pesetas por jornada completa. Si se trabajaran cuatro horas o menos de dicha jornada, esta prima se reducirá a 175 pesetas. Si se trabajaran más de cuatro horas, la prima se percibirá completa.

Art. 21.—TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS. PRIMA DOMINICAL: Los trabajadores que hubieran de trabajar en domingos o días festivos y no disfrutaran de descanso durante la semana, percibirán las horas trabajadas a su valor normal, incrementado en un 100%. Si disfrutaran de descanso durante la semana, percibirán las horas trabajadas durante dichos días a su valor normal, incrementado en un 50%. En cualquiera de ambos casos percibirán la prima dominical.

Se establece, pues, para el personal que haya de trabajar en domingo o día festivo, una prima de

400 pesetas por jornada completa y 200 pesetas como mínimo si ésta fuera parcial.

Art. 22.—ANTIGÜEDAD: Los aumentos periódicos por años de servicio serán los que se determinan en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de la Alimentación vigente, es decir, diez trienios del 6%.

La base sobre la que se aplicará dicho porcentaje será, para todos los trabajadores, la de trescientas pesetas.

Art. 23.—PLUS FAMILIAR: Se estará a lo dispuesto en la Ley articulada de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974.

Art. 24.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE BENEFICIOS: Se fijan tres gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario, mas antigüedad, cada una de ellas, denominadas "18 de Julio", "Navidad" y "Beneficios", respectivamente.

Art. 25.—TRABAJOS MOLESTOS E INCOMODOS: Se consideran trabajos molestos e incómodos, y serán bonificados mediante una prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

A) TRABAJOS MOLESTOS HABITUALES:

1. Secador de rodillos (zona de alimentación); hora: 16 pesetas.

2. Secador de rodillos (zona 5.º satélite); hora: 10 pesetas.

3. Permanencia en cámara frigorífica de -20° C. (hora o fracción en interior): 23 pesetas.

4. Permanencia en cámara frigorífica de -30° C. (hora o fracción en interior): 27 pesetas.

5. Cocina (zona cocedoras); hora: 10 pesetas.

B) TRABAJOS MOLESTOS NO HABITUALES:

1. Limpieza y trabajos interiores de caldera y tanques de fuel; hora: 85 pesetas.

2. Limpieza de servicios higiénicos y sus desagües atascados; unidad: 140 pesetas.

3. Limpieza de pozos sépticos y foso silo de patatas; hora: 23 pesetas.

4. Trabajos muy desagradables, como por ejemplo: limpieza de desperdicios podridos, una vez al año: 400 pesetas.

La limpieza corriente de alcantarillas y servicios higiénicos se considera normal.

Este plus se disfrutará también en vacaciones, si existiera la habitualidad.

En el resto de puestos de trabajo se consideran los inconvenientes y molestias valorados dentro del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Art. 26.—PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO: Se fija este plus en 75 pesetas por día de trabajo, estableciéndose como estímulo al trabajador, premio de asistencia completa, de puntualidad y comportamiento en el trabajo.

Las normas por las que se ha de regir este plus, son las siguientes:

1. La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, salvo accidente laboral, no dará derecho al mismo durante el período a que correspondan tales ausencias.

2. Si la falta de asistencia fuese sin causa justificada, hará perder de este plus, por cada día dentro del mes natural, el importe de 10 días.

3. Se entiende por falta de puntualidad, el retraso de más de cinco minutos en la reincorporación al trabajo, controlado por el reloj y cualquiera que fuere el motivo.

4. Las faltas de puntualidad determinarán, en relación a este plus, las siguientes consecuencias:

a) Hasta cinco faltas inferiores a cinco minutos, durante el mes natural, no originará consecuencia alguna.

b) Más de cinco faltas durante el mes natural, aunque cada falta sea inferior a cinco minutos, determinará la pérdida del plus correspondiente a diez días, y se producirá el descuento del importe correspondiente al tiempo no trabajado.

c) Faltas superiores a cinco minutos e inferiores a media hora: Cada falta, hasta tres por mes natural, supondrá la pérdida del plus del día, mas el importe del tiempo no trabajado.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la posible aplicación de lo prevenido en la Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones vigentes, en orden a las sanciones por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

5. Si el comportamiento de un productor le hiciere acreedor de amonestación, de acuerdo con lo determinado en el Reglamento de Régimen Interior en materia de

faltas y sanciones, se procederá de la siguiente forma, en relación con el plus aquí establecido:

a) Toda amonestación escrita, por falta leve, supondrá la pérdida de ocho días de plus.

b) Si la falta cometida, por razón de comportamiento o disciplina, determinara la imposición de una sanción de suspensión de empleo y sueldo, sin aplicarse por la Empresa el despido, se perderá el importe del plus correspondiente al mes en que el hecho o la falta se produzca, o el importe correspondiente al mayor período en que la sanción hubiera sido fijada, en su caso. Cuando hubiera lugar al despido, no se abonará este plus en el mes que se produzca.

Todas las cantidades que se deduzcan a los trabajadores por aplicación de lo establecido en el presente artículo, pasarán a formar parte del Fondo de Asistencia Social, para su distribución entre los productores que sufran desgracias personales o de familia, de importancia económica, y que no estén amparados por la Asistencia Social de la Seguridad Social.

Este plus, queda expresamente convenido, se percibirá durante el período de vacaciones.

CAPITULO VI

JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

Art. 27.—El número de horas normales de trabajo efectivo a la semana será de cuarenta y cuatro horas. Por así exigirlo las necesidades de la producción, existen ya implantados en la Empresa turnos continuados de ocho horas. Las horas trabajadas por encima de las 44 semanales se abonarán como extraordinarias.

Art. 28.—LICENCIAS RETRIBUIDAS: Se estará a lo dispuesto en el artículo 30 de la Ordenanza Laboral, mejorándolo con las siguientes modificaciones:

1. Se incluirán en el apartado b) de dicho artículo los hermanos políticos.

2. Se incluirán en el apartado c) de dicho artículo los padres políticos y los hermanos políticos.

3. Los tres días a que se refieren los citados apartados b) y c)

del referido artículo 30 de la Ordenanza se entenderán hábiles en vez de naturales.

4. Para asistir a la boda de un hijo, si ésta se celebrase en día laborable, se concederá licencia retribuida en ese día.

Art. 29.—VACACIONES: El personal tendrá derecho a una vacación anual, con arreglo a la siguiente escala:

1. Veinticinco días naturales, cuando acredite una antigüedad de servicios en la Empresa de hasta cinco años.

2. Treinta días naturales, cuando dicha antigüedad de servicios en la Empresa sea superior a cinco años.

3. Treinta y siete días naturales para todos los trabajadores con más de sesenta años de edad.

Para todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ordenanza Laboral de la Alimentación.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Art. 30.—COMEDOR: La Empresa continuará con las mismas mejoras sociales que tiene establecidas actualmente en el comedor.

Art. 31.—LACTANCIAS GRATUITAS: La Empresa continuará concediendo a los hijos de sus productores, durante el primer año de su vida, lactancias gratuitas de los productos que fabrica, donando el número de botes que de cada producto figuran en los esquemas establecidos a tal fin.

Cualquier caso de alimentación especial, quedará a resultas del informe médico a la Dirección.

Art. 32.—OBSEQUIO DE NATALIDAD: La Empresa obsequiará a su personal, como consecuencia del nacimiento de cada hijo de los productores de la plantilla al servicio de la Empresa, con la cantidad de 2.000 pesetas.

Art. 33.—OBSEQUIO DE NAVIDAD: La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio habitual denominado de Navidad.

Art. 34.—OBSEQUIO DE REYES: La Empresa continuará igualmente entregando a los hijos de sus productores comprendidos entre

las edades de 1 a 12 años, juguetes de Reyes apropiados a sus respectivas edades y sexos.

Art. 35.—ENFERMEDAD: A partir del cuarto día en que el trabajador en baja por enfermedad tenga derecho a la correspondiente prestación por parte de la Seguridad Social, y hasta cubrir el período que determina la Ley en tal situación, la Empresa abonará a sus productores la cuantía correspondiente, a fin de que con la prestación del Seguro sus ingresos alcancen el 100 % del salario día, sin plus de asistencia; pero incluyendo el importe de las cantidades a que se refiere, en cada caso, el apartado A) del artículo 25 del presente convenio, siempre y cuando el trabajador está desempeñando con habitualidad dicho puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación a los cuatro primeros días en caso de enfermedad, pero referidos al período de un año natural.

La Empresa tendrá la facultad de comprobar en cada caso la veracidad de la situación de enfermedad a través del correspondiente Servicio Médico, visitando y reconociendo en sus domicilios a los productores cuantas veces sea necesario. Del informe facultativo emitido en cada momento dependerá el abono de la prestación establecida, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder en su caso.

La incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se regirá por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral aplicable a las Disposiciones Generales sobre Seguridad.

Art. 36.—PRENDAS DE TRABAJO: La Empresa continuará entregando a su personal las prendas de trabajo que se determinan en el Reglamento de Régimen Interior.

También al personal mensual y de oficinas continuará entregando las prendas de trabajo apropiadas a su categoría.

En ambos casos, la Empresa, de acuerdo con el Reglamento de Seguridad e Higiene, puede sancionar en los casos que tales prendas no se utilicen o se haga de forma incorrecta.

Art. 37.—AYUDA PARA HIJOS SUBNORMALES: La Empresa abonará la cantidad de 2.000 pesetas mensuales al colaborador con hijos o hermanos menores de edad que estén a cargo de éste. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación del subnormal haya sido reconocida en la Seguridad Social y venga disfrutando de los beneficios que la misma concede.

Art. 38. — MEJORA VOLUNTARIA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: Se mantiene dicha mejora voluntaria de las bases de cotización a la Seguridad Social, ya pactada en el convenio anterior, pero ajustándose a lo dispuesto en el punto 3 de la Disposición Transitoria 1.^a del Texto Articulado de la Ley de Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974.

Art. 39.—AYUDA POR JUBILACION O INVALIDEZ: Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza Laboral de la Alimentación, pero sin exigir el período de 20 años fijado en la misma.

Art. 40. — AYUDA DURANTE SERVICIO MILITAR: Durante el tiempo en que el trabajador preste el Servicio Militar ordinario llamado por su reemplazo, percibirá mensualmente la cantidad de 3.500 pesetas, salvo en los meses de julio y diciembre, en que percibirá solamente las gratificaciones de 18 de julio y Navidad correspondientes.

CAPITULO VIII

Art. 41.—CONTRAPRESTACION: Los productores se comprometen en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente convenio, a seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones y dando muestras de su aplicación y lealtad a la Empresa.

En virtud de esto, convienen con la misma los acuerdos que a continuación se detallan.

Art. 42.—CUADRO DE NIVELES: La parte social, debidamente imputada de la mejora que supone la introducción del sistema de valoración de puestos de trabajo, en cuanto a una retribución justa se refiere, acuerdan aceptar dicha valoración de puestos de trabajo.

CAPITULO IX

Art. 43.—INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA: Se conviene que el período de prueba para el personal de nuevo ingreso quede fijado de la siguiente manera:

Personal técnico y titulado: seis meses.

Empleados: tres meses.

Subalternos y obreros: dos meses.

Variando, por lo tanto, de acuerdo con lo que determina el Reglamento de Régimen Interior, el período de ingreso de subalternos y obreros.

Cuando el personal obrero de campaña haya de cubrir plantillas o se haya de hacer aumento de las mismas, se conviene que el ingreso del personal necesario sea del 30 por 100 a libre elección de la Empresa y el otro 70 por 100 pueda ingresar teniendo en cuenta su antigüedad en las campañas anteriores.

Art. 44.—ASCENSOS: En relación a esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral de la Alimentación.

Art. 45.—DESPIDOS Y CESES: En caso de que hubiera excedentes de plantilla por reorganización, variación de los elementos de producción, nuevas estructuras orgánicas, independientemente de lo que determinan las disposiciones legales sobre situación de paro, la Empresa, previo informe del Jurado de la misma, puede solicitar a la Delegación Provincial de Trabajo la amortización de aquellas vacantes que se produzcan entre el personal de plantilla fija a causa de jubilación, excedencia, matrimonio femenino, etc., sin verse

obligada a completar la plantilla con personal temporero.

Art. 46.—En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Reglamentaciones Nacionales de Trabajo que afectan a la industria, así como disposiciones de carácter general vigentes.

Art. 47. — REPERCUSION EN PRECIOS: Los componentes de la Comisión deliberante, consideran que la aplicación de los acuerdos adoptados en este Convenio no implicará otra repercusión en los precios que las autorizadas por las disposiciones vigentes.

CLAUSULA ADICIONAL

Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Por lo tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo no aprueba alguna norma del mismo, y con ello a juicio de ambas partes se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión deliberante, por lo que el Convenio no entraría en vigor, hasta tanto se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes del Convenio establecen que las condiciones salariales del capítulo V, aplicables mientras dure la vigencia del Decreto 29-31-75 del 17 de noviembre del Ministerio de Trabajo (B. O. E. 18-11-75), serán, en cómputo anual, las vigentes en 31-12-75, incrementadas solamente con el aumento en el coste de la vida, más tres puntos en el conjunto nacional de los 12 meses anteriores, es decir, del 1-1-75 al 31-12-75, según tablas en anexo n.º 3.

TABLA SALARIAL NORMAL

Nivel	Salario base día	Plus asistencia día	Complem. acti. día	Total/día	Total/mes	Total/año (15 pagas)
1	280	75	262	617	18.510	277.650
2	280	75	274	629	18.870	283.050
3	280	75	287	642	19.260	288.900
4	280	75	299	654	19.620	294.300
5	280	75	312	667	20.010	300.150
6	280	75	324	679	20.370	305.550
7	280	75	337	692	20.760	311.400
8	280	75	349	704	21.120	316.800
9	280	75	362	717	21.510	322.650
10	280	75	375	730	21.900	328.500
11	280	75	387	742	22.260	333.900
12	280	75	400	755	22.650	339.750
13	280	75	412	767	23.010	345.150

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	Diurnas y nocturnas	Domingos y festivos
1	132	176
2	138	184
3	144	192
4	150	200
5	156	208
6	162	216
7	168	224
8	174	232
9	180	240
10	186	248
11	192	256
12	198	264
13	204	272

NIVELES ECONOMICOS—HORAS NORMALES

Nivel	(1)	(2)	Total 31-12-75 Pts./h.	Total 1-1-76 (17,04 %) Pts./h.
	Pts./hora incl. domingo	Plus Asist. pts./h.		
1	61,50	8,40	69,90	81,80
2	63,40	8,40	71,80	84,05
3	65,30	8,40	73,70	86,25
4	67,20	8,40	75,60	88,50
5	69,10	8,40	77,50	90,70
6	71,—	8,40	79,40	92,95
7	72,90	8,40	81,30	95,15
8	74,80	8,40	83,20	97,40
9	76,70	8,40	85,10	99,60
10	78,60	8,40	87,—	101,85
11	80,50	8,40	88,90	104,—

NIVELES ECONOMICOS—HORAS EXTRAS

Nivel	Al 31-12-75		Al 1-1-76	
	50 %	100 %	50 %	100 %
1	95	126	111,20	147,50
2	99	131	115,90	153,40
3	102	136	119,40	159,20
4	106	142	124,—	166,20
5	111	147	130,—	172,—
6	114	152	133,50	177,90
7	118	158	138,10	185,—
8	122	162	142,80	189,60
9	125	167	146,30	195,50
10	130	173	152,20	202,50
11	134	178	156,90	208,40

	<i>Total al 31-12-75</i> <i>Ptas./hora</i>	<i>Total al 1-1-76</i> <i>(17,04 %)</i> <i>Ptas./hora</i>
Antigüedad	405,—	474,01
Prima dominical	300,—	351,12
Secador de rodillos (zona de alimentación)	12,—	14,04
Secador de rodillos (zona 5.º satélite)	7,—	8,19
Limpieza y trabajos interiores de caldera y tanques de fuel	66,—	77,24
Limpieza de servicios higiénicos y sus desagües atascados	108,—	126,40
Limpieza de pozos sépticos y fosos silo patatas	17,—	19,89
Trabajos muy desagradables, como por ejemplo: Limpieza de desperdicios podridos (una vez al año)	260,—	304,30
Permanencia en cámara frigorífica de —20° C (hora o fracción en interior)	17,—	19,89
Permanencia en cámara frigorífica de —30° C (hora o fracción en interior)	20,—	23,40

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de primera instancia e instrucción

VALLADOLID.—NUMERO 1

Don Antonio Anaya Gómez, magistrado, juez de instrucción número uno de Valladolid.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan diligencias preparatorias número 81-74, imprudencia, contra José María Mate Jorlán, para la exacción por la vía de apremio el importe de la tasación de costas, y en providencia de esta fecha, he acordado sacar en pública subasta, por segunda vez y término de ocho días, los bienes embargados a dicho penado y que son los siguientes:

Una motocicleta, marca Ducatti, matrícula VA-40138, con numero de bastidor MD 487960, número de motor 489148; la cual ha sido tasada pericialmente en siete mil quinientas pesetas.

Advertencias

1.ª La subasta tendrá lugar el día treinta y uno del próximo mes de mayo, a las doce horas, en la Sala Audiencia de este Juzgado.

2.ª Por ser segunda subasta se celebrará con la rebaja del veinticinco por ciento del tipo de tasación.

3.ª Para tomar parte en la misma, deberán los licitadores depositar previamente el diez por ciento del tipo de tasación, sin cuyo requisito no se admitirá postura alguna, cuyo depósito se efectuará, en la mcsa del

Juzgado o establecimiento público destinado al efecto, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de tasación que sirve para esta subasta.

4.ª La motocicleta embargada se encuentra depositada en el Parque municipal de esta capital.

Dado en Valladolid, a veintiséis de abril de mil novecientos setenta y seis.—Antonio Anaya Gómez.—El secretario, Félix Olalla Mariscal.

1.773—1.463

Juzgados municipales

VALLADOLID.—NUMERO 4

Don Miguel Gómez de Liaño Cobaleda, juez municipal número cuatro de los de Valladolid.

Hago saber: Que en el juicio de cognición número 284-75, que se sigue, en este Juzgado, a instancia de don Tomás Blanco Muñoz, representado por el procurador don José Menéndez Sánchez, contra don Rafael Jiménez Ruiz, mayor de edad, casado, empleado y de esta vecindad, calle Costa Brava, número 1 (Barrio España), sobre reclamación de pesetas 10.555,55, he acordado sacar a la venta en primero y pública subasta, por término de cuatro días, los bienes embargados al demandado, que después se dirán, bajo las advertencias y condiciones que, asimismo, se expresan.

Bienes objeto de subasta

1.º Una cafetera Pavoni, de tres

portas, en estado de seminueva y funcionando; valorada en 30.000 pesetas.

2.º Un mezclador eléctrico, destinado a hacerlo con leche y chocolate, marca Marcfi, en funcionamiento y seminuevo; valorada en 8.000 pesetas.

Total: 38.000 pesetas.

Condiciones

Primera. Que la subasta tendrá lugar, en la Sala Audiencia de este Juzgado, el día veintiuno de mayo y hora de las once de su mañana.

Segunda. Que para tomar parte en la misma, deberán los licitadores consignar previamente, en la mesa del Juzgado, una cantidad igual, por lo menos, al diez por ciento del precio de tasación, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes de dicho avalúo.

Tercera. Que el bien embargado se encuentra depositado en poder de la esposa del demandado, doña Magdalena Calderón Jiménez, con el mismo domicilio que el demandado, en calle Costa Brava, número 1 (Barrio España), en esta ciudad.

Cuarta. Que el remate podrá efectuarse en calidad de ceder el mismo a un tercero.

Dado en Valladolid, a veintitrés de abril de mil novecientos setenta y seis.—Miguel Gómez de Liaño Cobaleda.—El secretario, Miguel Torres.

1.737—1.464