

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	10 -

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

Las leyes obligarán en la Península, islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. / Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley en el *Boletín Oficial del Estado*.— (Artículo 1.º del Código Civil.)
La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. / Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETÍN 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 292

Miércoles 22 de diciembre de 1976

(Franqueo concertado 47/3)

Página 1

ADMINISTRACION PROVINCIAL

Delegación Provincial de Trabajo

Convenio Colectivo Sindical número 324

VISTO el expediente de Convenio Colectivo Sindical para la empresa AUTOGENA MARTINEZ, S. A., de esta ciudad.

RESULTANDO que por la Organización Sindical fue remitido a esta Delegación el correspondiente expediente, para su oportuna homologación, con informe favorable.

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

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

ACUERDA: 1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa AUTOGENA MARTINEZ, S. A., de esta ciudad.

2.º Comuníquese la presente Resolución a la Comisión Deliberadora a través de la Organización Sindical, de acuerdo con el artículo 12 de la Orden 21-1-74, 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 procedase 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, veintisiete de noviembre de mil novecientos setenta y seis.

EL DELEGADO DE TRABAJO,
Juan Draper Matheu

4.471

VII Convenio Colectivo Sindical de Empresa Autógena Martínez, Industria de Soldadura, S. A de Valladolid

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Ambito territorial. El ámbito de este convenio se concreta a la empresa Autógena Martínez, Industrias de la Soldadura, S. A., 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, S. A., y el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Valladolid, quedando excluido el personal directivo, clasificado como Jefes, Coordinadores, Directores y Gerentes.

Art. 3.º Ambito temporal. Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1977.

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 fecha de su terminación no se ha pedido por alguna de las partes, revisión o rescisión al Ilmo. Sr. 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 a la nueva situación creada en el interín, por la Legislación General.

Actualización de escalas salariales

Los conceptos retributivos, Salario Convenio y Plus Convenio, serán modificados transcurridos los seis meses primeros de vigencia del Convenio con el tanto por ciento del incremento del coste de la vida, siempre que éste sea superior al 5%.

El índice de estos efectos, será el que señale el Instituto Nacional de Estadis-

tica y que se conozca con carácter definitivo el día 15 de junio de 1977, operando con los seis meses naturales inmediatamente anteriores al del índice conocido.

Finalizado el primer año de vigencia, serán modificados los mismos conceptos retributivos por aplicación del tanto por ciento del incremento del coste de la vida, según los datos del Instituto Nacional de Estadística que se conozcan con carácter definitivo el día 15 de diciembre de 1977 y referidos a los seis meses inmediatamente anteriores al del índice conocido, en el supuesto de que se hubiera hecho la revisión del primer semestre. En caso contrario, el índice de variación sería el correspondiente a 12 meses anteriores.

De igual forma que se ha indicado para la variación transcurridos los seis primeros meses de vigencia de este Convenio, se actuará el 15 de junio de 1978 en el supuesto de que el índice del coste de la vida hubiera aumentado por encima del cinco por ciento.

En todo caso el índice mencionado se referirá al de "conjunto nacional".

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 la 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

Compensación, absorbilidad y garantía "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 de alguno de los pactos esenciales de este Convenio.

De la misma forma, si al ser sometido a la aprobación correspondiente, se in-

rodujeran 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 Absorbilidad. 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 fuera menester de la cifra de Plus Convenio, que pasaría a la columna de "S. C." con la salvedad de que lo que fuera absorbido en el nivel 2 lo será igualmente en la 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 Convenio" figurará la cantidad actual, menos lo absorbido en la primera columna.

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 ca-

da 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.

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 las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO III

Organización del 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.

En consecuencia con este principio, 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 admisible 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. Realizar las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas que facilitan el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

7. 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 la resolución, si procediera, de la Delegación de Trabajo.

8. Mantenimiento de la disciplina, expresada en la obediencia a superiores y respeto mutuo, cumplimiento de cuantas disposiciones se estableciesen por la Dirección 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 supuestos 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"> — Atmosferas 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
Cualidad Organizac. (O)	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)
	— Preparación:	Conocimiento o formación necesaria
Cualidad Justificac. (I)	— Autoridad:	Número y calificación del personal a sus órdenes Responsabilidad Experiencia necesaria en el puesto
	— Importancia:	Ofertas y demandas
	— 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.

Art. 14. Medida cuantitativa del trabajo. Para la medición 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.

Art. 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

que 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 ciento hasta el 20 por ciento.

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 ejecu-

tadas 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 en horas o fracciones centesimales, invertido en su desarrollo.

Art. 19. Actividades normal, óptima e inferior:

1. **Actividad normal:** Se considera actividad normal el 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 1 Hh, 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 1 Hh, 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, quien 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 del 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 obtuvieron 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. Periodos de adaptación. El periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será el previsto en la Ordenanza Siderometalúrgica.

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.

Administrativos y Subalternos	1 mes
Profesionales de oficio	1 mes
Aprendices	6 meses
Especialistas	1 mes
Peones y pinches	15 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. 24. 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 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 está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menosprecio de su misión laboral, el productor conservará el salario total de su primitivo puesto de trabajo y el premio será el que corresponda al nivel del nuevo puesto de trabajo.

Si el cambio del 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 el premio.

En ningún caso podrá utilizarse el cambio de nivel inferior para postergar a un trabajador, como consecuencia de una reclamación de derechos ejecutada por el mismo.

Art. 25. 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 aptitudes 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 531/70, de 22-8-70 ("B. O. E." 15-9-70).

CAPITULO IV

Art. 26. Retribución. La retribución que se pacta en el presente Convenio, superior al salario mínimo establecido, se condiciona a una aportación de trabajo por parte de los productores afectados.

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

- Salario Convenio
- Plus Convenio
- Premio de participación
- Premio por antigüedad
- Ayuda familiar

Las liquidaciones de las distintas retribuciones se efectuarán por periodos mensuales.

El día 15 de cada mes —o el inmediato laborable anterior, si aquel fuera festivo— se entregará una cantidad a cuenta de la liquidación mensual, equivalente a la mitad aproximada de la percepción habitual.

Art. 27. Salario Convenio. El Salario Convenio es el que se fija para cada nivel de calificación en la columna correspondiente del Anexo II a 30 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. 28. Plus Convenio. El Plus Convenio es el señalado en la segunda columna del Anexo II referido igualmente a 30 días y se abonará en domingos, festivos y vacaciones y servirá de base para el cálculo de las horas extraordinarias, pero no para el tanto por ciento de oficiales de 1.ª distinguido, Jefe de Equipo, Quinquenios, Taquimecanógrafas con más de cinco años de servicio, etc.

Art. 29. Premio de participación. Es un premio mensual, que se percibirá íntegramente cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Colectiva: que el grupo al que esté adscrito el productor haya obtenido en el mes anterior al de la liquidación una producción equivalente al 1,20 de actividad. Si la actividad fuera inferior al 1,20, se perderá íntegramente este premio. Se hace constar que la actividad media en el período de vigencia del Convenio anterior era el 1,30.

— Individual: que el productor haya prestado su trabajo durante todas las horas laborables del mes que se refiere. En caso contrario, se le deducirá la parte proporcional a las horas de ausencia, sea cual fuere el motivo, salvo cumplimiento de deberes públicos, inexcusables o sindicales.

El premio de los que no están directamente implicados en la producción será regulado en cuanto a la condición colectiva por las producciones obtenidas por los distintos grupos de fábrica y talleres, afectándole como máximo en el 25 por ciento de su importe.

Por ejemplo, si fuesen 5 de los grupos de producción en que se dividiera el equipo industrial, en el caso de que uno de ellos no alcanzara en un mes la producción necesaria, el premio de este personal se vería disminuido en un 5 por ciento de su importe total.

El Departamento de Organización establecerá unas normas sencillas a base de puntos por cada producto acabado y entregado al Almacén con expresión del mínimo de puntos a obtener por cada grupo homogéneo de fabricación.

Art. 30. Condiciones para el abono del premio.

1. **Calidad:** El premio de participación se abona por una producción realizada con una calidad determinada. Por consiguiente, la falta de calidad será sancionada con la pérdida parcial o total del premio de los responsables de la calidad defectuosa.

En caso de reincidencia podría considerarse como falta grave o muy grave.

2. **Situaciones especiales:** Tampoco será abonado el premio de participación en aquellas circunstancias que puedan ser calificadas como 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. 31 Premios por 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. 32 Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias:

- El 28 de abril, aniversario del creador de AMSA, D. Domingo Martínez.
- El 18 de Julio.
- En Navidad.

La cantidad a abonar en cada gratificación será la correspondiente al Salario-Convenio para cada nivel, con los quinquenios que pudieran corresponder y los % establecidos para las categorías de Distinguidos, Jefes de Equipo, etc.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose las de 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 12 meses anteriores, siendo indispensable para su total o parcial percepción perteneciera la plantilla de la empresa el día 28 de abril.

Art. 33 Horas extraordinarias. Cada hora extraordinaria se pagará con los recargos establecidos en la Ley de Relaciones Laborales y demás disposiciones oficiales.

La base de la hora extraordinaria se calculará a base de dividir entre 2.068 horas reales de trabajo el importe total del año que figura en la última columna del anexo II, más sus respectivos importes de Premio de Antigüedad y los % establecidos para las categorías de Distinguidos, Jefes de Equipo, etc.

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 art. 55 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 34 Aprendices y Aspirantes. Los aprendices y aspirantes de cualquier grupo profesional, administrativo, delineantes, laboratorios, producción, 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.

CAPITULO V

Jornada de Trabajo

Art. 35 Jornada de trabajo. La jornada de trabajo será de 2.068 horas al año para todo el personal, tanto técnico, como administrativo, obrero y subalterno. Este número de horas viene derivado de la Ley de Relaciones Laborales que fijó como jornada máxima la de 44 horas semanales. (De las 52 semanas se restan

tres semanas de vacaciones y dos de festivos y la diferencia de 47 semanas se multiplica por 44 horas).

El personal que realice jornada diaria continuada, superior a cinco horas, disfrutará de 15 minutos para descanso y recuperación de fatiga que están comprendidos dentro de las 2.068 horas señaladas.

El horario o calendario laboral lo fijará cada año la Empresa, a la vista de los días festivos, de acuerdo con las necesidades de la misma y con las propuestas y sugerencias del Jurado, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Caso de convenir a ambas partes se podrán aumentar las 44 horas semanales en el tiempo necesario para disfrutar de determinados días libres.

Se realizará la jornada diaria de forma continuada, salvo que por imperativo de determinadas funciones no sea posible su realización.

CAPITULO VI

Plantillas y promoción de personal

Art. 36. 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. 37. 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 presentarán 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	< un año	De 1 a 2 años	> 3 años
Similitud			
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	< un año	De 1 a 2 años	> 3 años
Distinta sección o grupo	0	0	1
Misma sección distinto grupo	1	2	3
Mismo grupo y Sección	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.

— Aptitudes para entender o transmitir 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	Un mes anterior	2 meses anterior	8 meses anterior
> 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.

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

— 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.

— 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 aquél 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 nombres 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.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 38. 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 la indemnización del Seguro que pudiera corresponderle, del cien por cien del salario-total (S.c. + Plus C.), antigüedad y premio de participación recibido por el interesado 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 reconocimientos 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 lo 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. 39. Dietas. A los trabajadores que por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distintas de la en que radique la Empresa, se fija una dieta de 1.100 ptas. diarias. Los días de salida y llegada devengarán idéntica dieta, salvo en casos de desplazamientos rápidos dentro del día o de las 24 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. 40. Becas. Siguiendo la trayectoria de estos últimos años, la Dirección de la Empresa, en su afán de proteger el derecho al estudio y el 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 afán 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 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 de SESENTA MIL PESETAS.

- Tres Becas denominadas "José Luis de la Presa", para estudios medios y superiores, que comprenden gastos de estudio, material docente hasta un límite máximo por curso y beca de QUINCE MIL PESETAS.
- Diez ayudas para estudios medios y superiores que comprende gastos de estudio y material docente, hasta un límite máximo por curso y ayuda de CUATRO MIL PESETAS.

La Comisión señalada por la Empresa para 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 las 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 1,5 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, si no 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 y 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 deferencias del curso anterior, durarán exclusivamente un curso, de tal manera que, al ter-

minar 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 asciende a ciento cuarenta y cinco mil pesetas.

Art. 41. Premio a la iniciativa y sugerencias. Cuando se introduzca, por iniciativas 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.
- 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 ahorrado. Si fuera el cincuenta por ciento el premio será de mil pesetas, como mínimo.

Art. 42. 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. 43. Mejora de Auxiliares y Mecanógrafas. Igualmente a tenor de lo dispuesto en el Anexo número 2 de la Ordenanza Laboral, los empleados clasificados en algunas 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, Técnicos de Organización de 2.ª, etc., respectivamente.

Del mismo modo la Telefonista a los 5 años de servicio pasará al nivel salarial 5.

Finalmente, las Taquimecanógrafas Distinguidas, al cumplir 5 años en esta categoría especial, pasarán al nivel 7, conservando el porcentaje de "Distinguida".

Art. 44. 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 ciento del señalado en el nivel de su puesto de trabajo.

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

Art. 45. 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 adecuado número 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. 46. Vacaciones. Las vacaciones colectivas para aquel personal que lo pudiera disfrutar de esta forma, consistirá en 21 días naturales, cuyo comienzo y terminación se determinarán al establecer el calendario laboral, de acuerdo con el artículo 35.

Art. 47. 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 premio íntegro, como si continuara en su puesto de trabajo.

Art. 48. 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 o más al servicio de la Empresa, nueve mensualidades de sus devengos.
- Con la misma edad, pero con una antigüedad en la Empresa comprendida entre los 20 y 30 años, seis mensualidades.
- Con la misma edad, con una antigüedad en la Empresa comprendida entre los 15 y 19 años, cinco mensualidades.
- Con la misma edad y con antigüedad inferior a los 15 años, tres 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, como jubilación voluntaria anticipada sin que ella 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 retribucio-

nes percibidas, por todos los conceptos, por el trabajador durante los últimos doce meses naturales, próximos a la fecha de jubilación.

Art. 49. Bodas de plata. Todo el personal al cumplir 25 años de ingreso en la Empresa, percibirá un premio de 6.000 pesetas por una sola vez.

A N E X O I

NIVEL 2

Puesto de trabajo

Sección

Equipo Auxiliar de Presas (Havelok y Oerlikon) ...	ELECTRODOS
Empaquetado y Varios	ELECTRODOS
Enfilado y Esmerilado de Básicos	ELECTRODOS
Preparación de pasta para prensas	ELECTRODOS
Trefilación y corte de acero	ELECTRODOS
Hornos de secado	ELECTRODOS
Ayudante prensa de inmersión	ELECTRODOS
Atención clientes	GASES
Ordenanza Cobrador	OFICINAS
Guarda de noche	SUBALTERNO
Listero	SUBALTERNO
Mozo de Almacén y Descargador	TODAS
Movilización y limpieza	TODAS
Peones en formación hasta adquirir la especialización correspondiente	TODAS

NIVEL 3

Corte y trabajos auxiliares	CALDERERIA
Trazado y corte de chapa	ELECTRICIDAD
Punzonado de chapa	ELECTRICIDAD
Bobinadoras	ELECTRICIDAD
Cablería y Núcleos Móviles	ELECTRICIDAD
Montaje de Núcleos	ELECTRICIDAD
Mecanizaciones y preparación para montaje	ELECTRICIDAD
Trefiladoras y cortadoras (incluyendo montaje y cambio de máquinas)	ELECTRODOS
Montaje y cambios máquinas empaquetadoras	ELECTRODOS
Preparación Cargas y Desoxidantes	ELECTRODOS
Tornos Revólver	MAQ.-HERRAMIENTAS
Fresadora de serie	MAQ.-HERRAMIENTAS
Taladradoras	MAQ.-HERRAMIENTAS
Tornos Automáticos	MAQ.-HERRAMIENTAS
Pulidoras	MONTAJE
Tratamientos de superficies y varios	MONTAJE

NIVEL 4

Preparación, soldadura y montaje de Caldererías ...	CALDERERIA
Soldadura eléctrica y semi-automática	CALDERERIA
Calderería fuera de serie y mantenimiento fumistería	CALDERERIA
Control fichero almacén	ELECTRICIDAD
Montaje y reparación de equipos	ELECTRICIDAD
Montaje de núcleos (con montaje de bobinas)	ELECTRICIDAD
Almaceneros (sin fichero ni control administrativo)	ELECTRICIDAD
Pesador de productos	ELECTRODOS
Maquinista baño por inmersión	ELECTRODOS
Maquinista de prensa (Havelock y Oerlikon)	ELECTRODOS
Cargos por retención de envases y ficheros	GASES
Rampistas oxígeno, prensado y reparaciones	GASES
Generación y envasado acetileno	GASES
Auxiliar Laboratorio	LABORATORIOS
Verificador y Control de Calidad	MAQ.-HERRAMIENTAS
Tornero Cilíndrico de 2. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Almacén y despacho herramientas (con su preparación)	MAQ.-HERRAMIENTAS
Limadora 2. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Montadores de máquinas de 2. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Montaje y prueba de aparatos de soldadura	MONTAJE
Reparación de aparatos de soldadura	MONTAJE
Preparación de pedidos a clientes	MONTAJE
Demostrador N. Procedimientos de 2. ^a	N. PROCEDIMIENTOS
Mecanógrafas	OFICINAS
Alimentador DATA y perforistas	OFICINAS
Auxiliar Organización	OFICINAS
Auxiliar Oficinas de Personal	OFICINAS

<u>Puesto de trabajo</u>	<u>Sección</u>
Fichero existencias almacén Ventas	OFICINAS
Control cuantitativo de recepción	OFICINAS
Estadísticas, publicidad y propaganda	OFICINAS
Valoración fichas costes	OFICINAS
Revisión facturas y archivo	OFICINAS
Pintores	PINTURA
Calcador	PROYECTO Y DELINEACION
Reproductor de Planos	PROYECTO Y DELINEACION
Reparación de generadores	P. DE APARATOS
Telefonista	SUBALTERNO
Presa-Piloto	T. CONTROL PRODUCTO
Soldador Pruebas electrodos	T. CONTROL PRODUCTO
Preparación muestras acero y máquinas auxiliares	T. CONTROL PRODUCTO
Soldador-demostrador 2. ^a	T. CONTROL PRODUCTO
Preparación, montaje y prueba de aparatos	VARIOS
<u>NIVEL 5</u>	
Analista de 2. ^a	LABORATORIOS
Técnico de Organización 2. ^a	OFICINAS
Operador DATA	OFICINAS
Administrativos con más de 5 años, o cuya prepara- ción y responsabilidad sea mayor que el nivel 4	OFICINAS
Taquimecanógrafas	OFICINAS
Delineante de 2. ^a	PROYECTOS Y DELINEACION
Almaceneros con control administrativo y ficheros	TODAS
<u>NIVEL 6</u>	
Chófer Turismo	SUBALTERNO
<u>NIVEL 7</u>	
Cerrajería diversos prototipos	CALDERERIA
Calderería diversos prototipos	CALDERERIA
Prototipos eléctricos y electrónicos	ELECTRICIDAD
Montaje y reparación de aparatos y máquinas es- peciales	ELECTRICIDAD
Mecánico de Fábrica de Oxígeno	GASES
Tornero Cilíndrico 1. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Máquina Fresadora 1. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Limadora 1. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Montador de máquinas 1. ^a	MAQ.-HERRAMIENTAS
Demostrador N. Procedimientos 1. ^a	N. PROCEDIMIENTOS
Mecánico Fábrica Electrodo	ELECTRODOS
Taquimecanógrafas (con más de 5 años D.)	OFICINAS
Soldador Demostrador 1. ^a	T. CONTROL PRODUCTO
Reparación y Ajuste de máquinas 1. ^a	VARIOS
<u>NIVEL 8</u>	
Niveles intermedios de todos los puestos adminis- trativos y técnicos comprendidos en el nivel 9, hasta adquirir la preparación y experiencia ne- cesarias	OFICINAS
Jefe de Equipo	TODAS
<u>NIVEL 9</u>	
Despacho de Gases	GASES
Analista de 1. ^a	LABORATORIOS
Control existencias, actualización tarifas, archivos y varios	N. PROCEDIMIENTOS
Tramitación y gestiones de importación y expor- tación	N. PROCEDIMIENTOS
Control de liquidaciones generales de personal y estadísticas	OFICINAS
Control Almacenes Producción	OFICINAS
Técnico de Organización de 1. ^a	OFICINAS
Despacho Almacén Ventas	OFICINAS
Sustitución de sucursales y varios	OFICINAS
Control existencia sucurs. y estadísticas y gestión stocks	OFICINAS
Comprobación y codificación albaranes	OFICINAS
Liquidación, control y gestión de contribuciones, impuestos y arbitrios	OFICINAS
Control de cobros	OFICINAS

<u>Puestos de trabajo</u>	<u>Sección</u>
Costos de fabricación de productos atípicos	OFICINAS
Liquidación comisiones	OFICINAS
Contabilidad oficial	OFICINAS
Programador-Codificador-DATA	OFICINAS
Delineante 1. ^a	PROYECTOS Y DELINEACION
<u>NIVEL 10</u>	
Maestro Taller Grupo A.	VARIOS
<u>NIVEL 11</u>	
Delineante Projectista	PROYECTOS Y DELINEACION
<u>NIVEL 12</u>	
Maestro Taller Grupo B.	VARIOS
<u>NIVEL 13</u>	
Ayudante de Ingeniero Projectista	PROYECTOS Y DELINEACION
<u>NIVEL 14</u>	
Jefe Administrativo Grupo A.	OFICINAS
Jefe Técnico de Organización y Laboratorios Grupo A.	VARIOS
Jefe de Taller Grupo A.	VARIOS
<u>NIVEL 15</u>	
Jefe Administrativo Grupo B.	OFICINAS
Jefe Técnico de Organización y Laboratorios Grupo B.	VARIOS
Jefe Técnico	VARIOS
Jefe de Taller Grupo B.	VARIOS

HOJA DE ESTUDIOS

ANEXO II AL VII CONVENIO COLECTIVO

Nivel	Salario Convenio	Plus Convenio	Premio Participación	TOTAL Mensual	TOTAL Anual	Pagas extraordinarias	TOTAL Anual	Base anual para cálculo horas-extras.
2	13.650	6.300	1.620	21.570	258.840	40.950	299.790	280.750
3	13.890	6.510	1.620	22.020	264.240	41.670	305.910	286.470
4	14.250	6.720	1.620	22.590	271.080	42.750	313.830	294.390
5	14.490	6.810	1.620	22.920	275.040	43.470	318.510	299.070
6	14.850	7.050	1.620	23.520	282.240	44.550	326.790	307.350
7	15.210	7.260	1.620	24.090	289.080	45.630	334.710	315.270
8	15.810	7.500	1.620	24.930	299.160	47.430	346.590	327.150
9	17.400	8.790	1.620	27.810	333.720	52.200	385.920	366.480
10	17.850	9.180	1.620	28.650	343.800	53.550	397.350	377.910
11	18.420	9.390	1.620	29.430	353.160	55.260	408.420	388.980
12	19.530	9.660	1.620	30.810	369.720	58.590	428.310	408.870
13	20.610	10.140	1.620	32.370	388.440	61.830	450.270	430.830
14	21.450	10.560	1.620	33.630	403.560	64.350	467.910	448.470
15	22.530	10.770	1.620	34.920	419.040	67.590	486.630	467.190

Delegación Provincial del Ministerio de Industria

Resolución de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Valladolid, autorizando el establecimiento de las instalaciones eléctricas que se citan:

Vistos los expedientes incoados en la Sección de Energía de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Valladolid, solicitando autorización para el establecimiento de instalaciones eléctricas, cumplidos

los trámites reglamentarios ordenados en el Capítulo III del Decreto 2617/1966 de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1969 y Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre Ordenación y Defensa de la Industria.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Valladolid, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar, las instalaciones cuyas

principales características se señalan a continuación aprobando al mismo tiempo el proyecto de ejecución.

Exp. 23.370.

Peticionario: Agrícola del Duero.
Línea a 13,2 KV., de 40 metros y centro de 75 KVA., para servicio agrícola en Tordesillas, Coto San Miguel del Pino.

Exp. 23.563.

Peticionario: Iberduero, S. A.
Línea a 13,2 KV., de 9,312 metros.

para distribución de energía en Olmedo.

Exp. 23.564.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Línea a 13,2 KV., derivada de Tudela de Duero, en término de Laguna de Duero y final en carretera Segovia.

Exp. 23.577.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Línea a 13,2 KV., de 3.905 metros, entre Encinas de Esgueva y límite de la provincia.

Exp. 23.579.

Peticionario: Grupo Sindical La Cuesta.

Línea a 13,2 KV., de 2.371 metros y tres centros de 75 KVA. cada uno, para servicio agrícola en Ramiro.

Exp. 23.616.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Línea a 13,2 KV., Circunvalación a Boecillo. Un tramo doble circuito de 1.252 metros y otro en simple de 3.506 metros.

Exp. 22.583.

Peticionario: Don Faustino Cejuela Rey.

Línea a 13,2 KV., de 1.114 metros y centro de 50 KVA., para servicio agrícola en Alcazarén.

Exp. 23.585.

Peticionario: Don Jesús Molpeceres Arribas.

Línea a 13,2 KV., de 583 metros y centro de 50 KVA., para servicio agrícola en Olmedo.

Exp. 23.598.

Peticionario: Sociedad Hermanos González.

Línea a 13,8 KV., de 270 metros y centro de 100 KVA., para servicio agrícola y doméstico en Puente Herrera.

Exp. 23.606.

Peticionario: Don Francisco Gutiérrez Pérez.

Línea a 13,2 KV., de 457 metros y centro de 75 KVA., para servicio agrícola en Castromembibre.

Exp. 23.644.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Centro de transformación interior, denominado «Parque de Bomberos», y línea subterránea de 180 metros, en Medina del Campo.

Exp. 23.645.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Centro interior denominado «Cañas» y cables subterráneos de alimentación en Medina del Campo.

Exp. 23.646.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Centro interior denominado «Alvar Fañez» y cables subterráneos en Iscar.

Exp. 23.647.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Centro interior denominado «Estudio» y cables alimentación en Peñafiel.

Exp. 23.650.

Peticionario: Jefatura Provincial de Carreteras.

Línea a 13,8 KV., de 207 metros y centro de 10 KVA., para servicio de Báscula en Simancas.

Exp. 23.656.

Peticionario: Don Miguel Martín Hernández.

Línea a 13,2 KV., de 29 metros y centro de 75 KVA., para servicio agrícola en Trigueros del Valle.

Exp. 23.657.

Peticionario: Iberduero, S. A.

Centro denominado «Palomares» y cables de alimentación desde C. T. existentes Mesones y Telefónica de 550 metros, en Iscar.

Exp. 23.662.

Peticionario: Grupo Sindical Virgen de Rubialejo.

Línea a 13,2 KV., de 1.296 metros y centro de 160 KVA., para servicio agrícola en Pesquera de Duero.

Exp. 23.664.

Peticionario: Don Prudencio Martínez Pérez.

Línea a 13,2 KV., de 85 metros y

centro de 15 KVA., para servicio agrícola en La Parrilla.

Exp. 23.665.

Peticionario: Don Ignacio Almagu Sanmartín.

Línea a 13,8 KV., de 20 metros y centro de transformación de 5 KVA., para servicio doméstico en Herrera de Duero.

Exp. 23.669.

Peticionario: Hermanos Galván Massa.

Línea a 13,8 KV., de 64 metros y centro intemperie de 15 KVA., para servicio agrícola en Medina de Río-seco.

Exp. 23.670.

Peticionario: Don Amadeo Arias Cisneros.

Línea a 13,8 KV., de 77 metros y centro de 50 KVA., para servicio agrícola y ganadero en Villalón de Campos.

Valladolid, 9 de diciembre de 1976.—El delegado provincial, Manuel González Herreros.

4.578—3.927

Comisaría de Aguas de la Cuenca del Duero

ANUNCIO

Don José Antonio Arango Arango, vecino de La Overuela (Valladolid), solicita la concesión de un aprovechamiento de aguas de 3,52 litros por segundo, a derivar del arroyo de Fuensaldaña, en término municipal de Valladolid, con destino al riego de una superficie de 4,3950 hectáreas.

INFORMACION PUBLICA

El sistema a emplear será el siguiente:

Toma de las aguas mediante arqueta de cemento, con compuerta.

Conducción de las aguas por gravedad.

Riego por pie.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 16 del Real Decreto Ley de 7 de enero de 1927, fin de que en el plazo de treinta (30) días naturales, a con-

tar de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, puedan formular las reclamaciones que estimen pertinentes, los que se consideren perjudicados con las obras reseñadas, ante esta Comisaría de Aguas, calle Muro, 5, Valladolid, hallándose expuesto el proyecto para su examen, durante el mismo período de tiempo, en estas oficinas, en horas hábiles de despacho.

Valladolid, 23 de noviembre de 1976.—El comisario jefe de Aguas, Aurelio Vila Valero.

4.342—3.928

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados municipales

VALLADOLID.—NUMERO 4

EDICTO

Don Luis González San José, juez municipal del número uno en sustitución de el número cuatro de los de Valladolid.

Hago saber: Que en el juicio de cognición que se sigue, en este Juzgado, con el número 214-75, a instancia de Marals, S. A., representada por el procurador don José Menéndez Sánchez, contra don Ernesto González Muñoz, mayor de edad, industrial y vecino de Arévalo (Ávila), sobre reclamación de 47.858 pesetas, he acordado sacar a la venta en primera 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. Un televisor, marca Inter, de 19 pulgadas, número 85985; valorado en 4.000 pesetas.
2. Un televisor, marca Invicta, de 19 pulgadas, número S. L. Y. L. 975; valorado en 4.000 pesetas.
3. Un televisor, marca Iberia, de 19 pulgadas; valorado en 4.000 pesetas.

Total: 12.000 pesetas.

Condiciones

Primera. Que la subasta tendrá lugar, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, el próximo día trece de enero y hora de las diez treinta 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 10 por 100 del precio de tasación, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes de dicho avalúo.

Tercera. Que los bienes embargados se encuentran en poder de dicho demandado.

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

Quinta. Que los autos se encuentran de manifiesto en Secretaría para quienes les pueda interesar su examen.

Dado en Valladolid, a diez de diciembre de mil novecientos setenta y seis.—Luis González San José.—El secretario P. S. (ilegible).

4.639—3.929

VALLADOLID.—NUMERO 4

Don Luis González San José, juez municipal del número uno, en sustitución de el del número cuatro de los de Valladolid.

Hago saber: Que en el juicio de cognición que se sigue, en este Juzgado, con el número 221-76, a instancia de don Jesús Arconada Sánchez, representado por el procurador don Fernando Pérez Fernández, contra don José Luis Olcese Segarra, mayor de edad, industrial y vecino de esta ciudad, con domicilio en la calle Alvarez Taladriz, número 6-1.º B., sobre reclamación de 19.600 pesetas, he acordado sacar a la venta, en primera y pública subasta, por término de cuatro días, los bienes embargados al demandado que después se dirán, bajo los advertencias y condiciones que asimismo se expresan.

Bienes objeto de subasta

1. Una orla de medicina de 1972, considera que su valor actual es de 150 pesetas.

2. Dos estanterías metálicas; valoradas en 3.000 pesetas.

3. Una prensa de ebanistería, usada; valorada en 2.000 pesetas.

4. Veinticinco barras de estantería; valoradas en 2.500 pesetas.

5. Una máquina de cortar marcos, marca Legna, número 904, color verde; valorada en 12.000 pesetas.

6. Tres persianas para ventana; valoradas en 300 pesetas.

Total: 19.950 pesetas.

Condiciones

Primera. Que la subasta tendrá lugar, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, el próximo día doce de enero 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 los bienes embargados se encuentran de manifiesto y depositados en poder de don Jesús Arconada Sánchez, calle Arca Real, número 38.

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

Quinta. Que los autos se encuentran de manifiesto en Secretaría para quienes les pueda interesar su examen.

Dado en Valladolid, a diez de diciembre de mil novecientos setenta y seis.—Luis González San José.—El secretario (ilegible).

4.622—3.930

VALLADOLID

IMPRESA DE LA DIPUTACION PROVINCIAL