

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 208

Sábado 13 de septiembre de 1975

(Franqueo concertado 47/3)

Página 1

ADMINISTRACION PROVINCIAL

Delegación Provincial de Trabajo

Convenio Colectivo Sindical número 288

En el Convenio Colectivo Sindical para la empresa Celulosas del Nervión, S. A., intalada en Valladolid, que ha tenido entrada en esta Delegación de Trabajo en 31 de julio próximo pasado, remitido por la Organización Sindical con informe favorable.

Resultando: Que el Convenio con-signa cláusula de no repercusión en precios, y que en la tramitación del Convenio han sido cumplidos los preceptos legales y reglamentarios.

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

Considerando: Que en el presente Convenio no se advierte ninguna de las causas consignadas en el artículo 4.º de dicha Ley, no está afectado por el Decreto 8-4-75, en relación con la Adicional 3.ª de repetida Ley de Convenios.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

Resuelve: 1.º—Homologar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa Celulosas del Nervión, S. A., en su centro de trabajo de Valladolid.

2.º—Comuníquese esta resolución a la comisión deliberadora a través de la Organización Sindical, de acuerdo con el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, haciendo saber que, con arreglo a lo que se deduce

del párrafo 2.º del artículo 19 de la citada Orden, no procede recurso en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

3.º—Remítase a la Excma. Diputación copia de esta resolución y del Convenio que se homologa y 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, 16 de agosto de 1975.
El delegado de Trabajo accidental.
(ilegible) 1.948

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA CELULOSAS DEL NERVION, S. A., VALLADOLID

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1.ª—OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa CELULOSAS DEL NERVION, Sociedad Anónima y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el articulado siguiente:

SECCION 2.ª—AMBITO DE APLICACION

Artículo 2.º Personal.—El Convenio afecta a todo el personal de la Empresa, a excepción de los empleados administrativos y técnicos que, cualquiera que sea el grupo reglamentario en el que estén encuadrados, dentro de la clasificación de la Empresa pertenezcan a

las categorías denominadas «Empleados Superiores y Cuadros».

Artículo 3.º Territorial.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que CELULOSAS DEL NERVION, Sociedad Anónima, tiene instalado en Valladolid.

Artículo 4.º Temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1975 y finalizando el 31 de diciembre de 1976.

Artículo 5.º Prórroga.—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia mediante escrito dirigido por conducto sindical a la Autoridad Laboral a quien corresponda su homologación, remitiendo copia de este escrito a la otra parte y a la Organización Sindical.

SECCION 3.ª—COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 6.º Compensación.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente vigentes para el personal afectado por el mismo, ya que, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas que

las que han venido rigiendo hasta su entrada en vigor.

Artículo 7.º Garantía personal.—En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a la que para el personal del mismo grado o nivel se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 8.º Absorción y compensación.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 9.º Vinculación a la totalidad.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencias todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la Autoridad Laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede, la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, en establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma

legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 8.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

SECCION 4.ª—COMISION PARITARIA

Artículo 10. Constitución.—Que da constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 11. Composición.—Bajo la presidencia del presidente del Sindicato de Papel o persona a quien delegue, estará compuesta por dos representantes de la Sección Social y otros dos de la Sección Económica.

Artículo 12. Designación de los vocales.—Los vocales de la Comisión serán designados en acta anexa al presente Convenio, siendo condición imprescindible para desempeñar las funciones que les están atribuidas que no pierdan el carácter o representación con que fuesen designados.

Artículo 13. Sustituciones.—En el caso de que cualquiera de los vocales titulares dejasen de pertenecer al grupo profesional por el que fueron designados o perdieran la condición de representantes sindicales, por parte social o fuesen trasladados de puesto de trabajo por la parte económica, comenzará a actuar, automáticamente, el suplente. Por esta razón, cada suplente lo será, en particular, de un miembro titular específico. Si tampoco el suplente reuniera las condiciones necesarias, el Jurado de Empresa, si se tratase de representantes sociales, designará los nuevos titulares y sus suplentes. En el supuesto de que fuese la representación empresarial la afectada, bastará la comunicación de la representación legal de la Empresa para la designación de los nuevos miembros.

Artículo 14. Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria de su presidente, cuando su intervención sea solicitada

por la totalidad de los vocales de una cualquiera de las dos representaciones que la integran.

Artículo 15. Acuerdos.—Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión no tendrán carácter vinculante para ninguna de las partes, ya que cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido ante la jurisdicción administrativa o contencioso laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que constan los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado del secretario de la Comisión. Dicho certificado carecerá de validez si no lleva el visto bueno del presidente.

CAPITULO II.—INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO; CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

SECCION 1.ª—INGRESOS

Artículo 16.—El ingreso del personal se regirá por las normas señaladas en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

Los períodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones y antigüedad.

En el caso de los aspirantes y aprendices, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan 18 años, en el primer supuesto, o terminen el período de aprendizaje, en el segundo.

SECCION 2.ª—ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 17.—Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo.

Artículo 18. Definiciones.—Puesto de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades que debe desempeñar en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas

tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Análisis de puestos de trabajo. Se ha realizado un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grados y niveles que en la sección 4.^a se señalan.

La actividad exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo, es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 de la Comisión Nacional de productividad o 60 Bedaux.

Artículo 19. Cambio de Departamento y de Centro.—Cambio de Departamento: En cuanto a las normas de preferencia que deberán seguirse en los casos de cambio de Departamento o Sección, se aplicarán las que pudieran pactarse entre la Empresa y el Jurado.

Cambio de Centro: En el supuesto de que por necesidades del servicio sea preciso trasladar definitivamente a algún trabajador de los comprendidos en este Convenio a otro Centro de Trabajo de la Empresa se requerirá, cuando se trate de traslado individual, la previa conformidad del interesado. En el caso de traslado colectivo, se estará a lo que disponga la Autoridad Laboral competente.

SECCIÓN 3.^a—CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 20.—La determinación del grado o nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se realizará por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo que figura en el anexo número 12 de este Convenio.

La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Es facultad de la Empresa el es-

tudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de Organización.

Artículo 21. Comisión de Valoración.—Se crea una Comisión de Valoración con la función de entender todos los problemas que hagan referencia a la valoración de los puestos de trabajo.

Estará constituida por.

a) El director del Centro o persona en quien delegue.

b) Dos trabajadores designados por la Dirección del Centro entre una terna propuesta por el Jurado de Empresa.

c) El jefe de Departamento en que esté encuadrado el puesto de trabajo.

d) Un técnico de valoraciones, designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en los artículos 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y 69 de la Ordenanza Laboral para la Industria Papelera.

Las actas de la Comisión con los acuerdos o propuestas adoptadas que serán por unanimidad o con los distintos criterios expuestos en las reuniones, si no se hubiera logrado el acuerdo, se elevarán a la Dirección del Centro. En el plazo máximo de quince días, excepto en el caso de promoción señalado en el artículo 26, la Dirección notificará al interesado, a través de la Comisión de Valoración, la decisión adoptada en cuanto al grado o nivel asignado al puesto de trabajo de que se trate.

Contra esta decisión, que se fundamentará debidamente en todos los casos, se podrán interponer los recursos que la Ley autoriza, en los supuestos de clasificación profesional.

Artículo 22. Información del Método de Valoración.—La Dirección del Centro tiene a disposición del Jurado los detalles necesarios para la aplicación general del Método de Valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de grados o niveles.

SECCIÓN 4.^a—CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 23. Grados y niveles de valoración.— De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal obrero, dentro de una escala de 13 grados, y los correspondientes a empleados, dentro de otra escala de 6 niveles subalternos.

El grado o nivel de valoración es independiente de la categoría profesional que corresponda al trabajador, por responder a distintos criterios de apreciación.

Artículo 24. Garantía personal. En razón a las circunstancias inherentes a la implantación del Método de Valoración, se garantiza que el personal obrero, que en la fecha de la firma del presente Convenio tuviese la condición de fijo en plantilla, ostentará, como mínimo, a todos los efectos, el grado de valoración equivalente a la categoría profesional que en ese momento desempeñaba, de acuerdo con la tabla de equivalencias que figura en el Anexo número 1 del presente Convenio. Asimismo, el personal afectado gozará de esta garantía para convenios sucesivos.

CAPITULO III.—PROMOCION Y FORMACION

SECCION 1.^a—PROMOCION

Artículo 25. Definiciones.— Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo.

Se define como «promoción» el cambio de grado o nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse previo informe al Jurado de Empresa de alguna de las siguientes maneras:

a) Por existir variación de las sanciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.

b) Por haberse producido la baja del titular de un puesto de grado o nivel superior y ser preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla mediante la designación de otro titular al que se le asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el grado o nivel de calificación que a su nuevo puesto le corresponda.

Se entiende exceptuados del informe previo del Jurado de Empresa, aquellos puestos que, por sus exigencias de formación o responsabilidad, deban ser de libre designación de la Dirección del Centro.

Artículo 26. Plazos y condiciones de promoción.—En el supuesto a) del artículo anterior y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, indicando los motivos en que basa su petición, al jefe de su servicio, que transmitirá con su informe dicha petición a la Dirección del Centro.

En el plazo máximo de 45 días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración, notificando al interesado el resultado.

En caso de disconformidad con el valor así reconocido al puesto, el titular podrá recurrir previamente ante la Comisión de Valoración del Centro y, por último, ante la Autoridad Laboral competente.

Si la revisión diera lugar a una elevación de la calificación del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

Las condiciones señaladas en los tres párrafos anteriores, entrarán en vigor a partir del 1 de junio.

En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 27. Convocatoria.—Producida la vacante, si la Dirección estima oportuno cubrirla, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la realización de las pruebas de aptitud, anunciando la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán dichas pruebas.

Artículo 28. Tribunales calificadoros.—El Tribunal calificador estará compuesto por 4 miembros. Dos de ellos serán elegidos por el Jurado de Empresa entre sus vocales y los otros dos por la Dirección del Centro.

La proposición de las pruebas a que se refiere el artículo siguiente, corresponde a la Dirección del Centro.

Artículo 29. Pruebas.—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos, y, cuando se estime conveniente, en pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Artículo 30. Prioridades.—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al candidato más antiguo.

Aquellos trabajadores que ocupen, por efectos de la implantación de la valoración de puestos, un puesto de grado o nivel inferior al grado que haya consolidado de acuerdo con las garantías persona-

les contenidas en el artículo 24, párrafo primero, gozarán de preferencia para, en igualdad de condiciones que el resto de los concurrentes y tras los exámenes reglamentados, poder ocupar aquellos puestos vacantes, cuyo nivel o grado de valoración sea superior al del puesto que ocupe siempre que se trate de un puesto vacante en el mismo Departamento en el que presta sus servicios el candidato y exista entre ambos puestos una relación directa.

Se considerará del mismo modo, tendrán preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos candidatos que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la Empresa o realizados libremente, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Artículo 31. Formación y consolidación.—Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un período de formación y consolidación, variable según el grado o nivel de origen y la importancia del futuro puesto.

Estos períodos de formación y consolidación, para la promoción o grados o niveles superiores, no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aunque al titular se le abonará la retribución correspondiente al grado o nivel del puesto que trate de consolidar.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

PERSONAL OBRERO

Grado de origen	Grado de promoción	Período de consolidación
1	2	1 mes
2	3	1 »
3	4	2 meses
4	5	2 »
5	6	2 »
6	7	3 »
7	8	3 »
8	9	3 »
9	10	4 »
10	11	4 »
11	12	4 »
12	13	5 »

PERSONAL EMPLEADO

Grado de origen	Grado de promoción	Período de consolidación
1	2	1 mes
2	3	2 meses
3	4	2 »
4	5	3 »
5	6	3 »
6	7	4 »
7	8	4 »
8	9	5 »
9	10	5 »
10	11	5 »
11	12	6 »
12	13	6 »
13	14	6 »

El período máximo de consolidación de un grado o nivel determinado no podrá ser superior a un año.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a la formación o consolidación, o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el trabajador podrá ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección le proponga.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promociona conozca su situación, se le hará saber que en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino. En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto. Contra esta decisión el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Una vez consolidado un puesto y asignado el grado o nivel correspondiente, el trabajador no podrá ser destinado de forma permanente a ocupar puestos calificados en grado o nivel inferior al que personalmente le corresponde con pérdida de retribución, excepción hecha de los supuestos de imposición de sanción

que lleven aparejado la pérdida de categoría o declaración de capacidad disminuida.

Artículo 32. Trabajos de calificación superior.—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad Laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto, los trabajos de calificación superior que realicen, de acuerdo con la Empresa, por el personal afectado por este Convenio, con el fin de prepararse para el ascenso o promoción.

Artículo 33. Trabajos de calificación inferior.—La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse y en plazo no su-

perior a 3 meses. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le corresponda.

No se considerarán trabajos de calificación inferior los que en el momento de la firma del Convenio están siendo desempeñados por los trabajadores afectados de la garantía señalada en el artículo 24.

En los supuestos de reorganización, reparaciones de instalaciones, finales de campaña, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de calificación inferior, sin que puedan negarse a acuparlos, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo devengarán la remuneración que les corresponda de acuerdo con su calificación y función anterior.

SECCION 6.ª—FORMACION

Artículo 34.—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, en su deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación, procurando que alcancen al mayor número posible de trabajadores.

b) De conformidad con lo expresado en el párrafo 3.º del artículo 30, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado, con aprovechamiento, cursos de formación o perfeccionamiento, relacionados con el puesto a ocupar.

c) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 en retribución correspondiente a horas extraordinarias.

d) El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

Para dejar de asistir a los cursos que se organicen para el logro de las finalidades indicadas en el párrafo anterior deberá justificarse debidamente la negativa

Artículo 35.—Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores, a través del Jurado de Empresa de cada Centro, podrán proponer a la Dirección del respectivo Centro, normas especiales de formación para los distintos puestos de trabajo y de acuerdo con las técnicas necesarias en cada uno, o bien tendentes a completar la formación polivalente de los trabajadores. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección o sus Servicios Técnicos y contestados en el más breve plazo posible, razonando, en todo caso, la decisión que se adopte, puesto que en ningún supuesto dichas propuestas serán vinculantes para la Empresa.

CAPITULO IV.—CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION 1.ª—JORNADA.—HORARIOS

Artículo 36. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para todo el personal será de 44 horas semanales.

No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en este concepto existían con anterioridad a la aplicación del presente Convenio.

Artículo 37. Modalidades de jornada.—Personal que trabaja a turno: Las modalidades de jornada para el personal que trabaja jornada normal, así como para el personal que trabaja a dos turnos, con descanso en domingos y festivos, serán los que puedan pactarse entre la Dirección del Centro y el Jurado, con tal que sea respetado el cómputo semanal de 44 horas.

Cuando, por la modalidad pactada, la distribución semanal sea superior a 44 horas, no habrá lugar a compensación alguna por tal motivo.

SECCION 2.ª—VACACIONES

Artículos 38 y 39. Duración.—Se establece que a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, el período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de 27 días naturales, durante el primer año de vigencia del mismo, y de 29 días naturales el segundo año.

Para el personal con 15 años al servicio, el período de vacaciones será de 30 días naturales.

Se respetarán, a título personal, las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de este Convenio en materia de vacaciones tengan reconocidas los trabajadores.

Podrá fraccionarse el disfrute de las vacaciones cuando lo solicite el trabajador y lo permitan las necesidades del Servicio, con tal que ninguno de los períodos resultantes de la fracción sea inferior a 7 días.

Cuando por necesidades de organización del trabajo, a juicio de la Dirección del Centro, los períodos de disfrute de vacaciones deban incluir fracciones inferiores a las mencionadas en el párrafo precedente, los días de vacaciones se computarán por los días laborables que correspondan a los días naturales que cada trabajador tuviera reconocidos.

Artículo 40. Retribución de vacaciones.—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de las retribuciones especiales, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

Salario base.

Complemento de calificación.

Prima correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en la Fábrica durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Plus personal, si el trabajador tuviese concedido.

Complemento por revisiones si lo hubiese en el momento del disfrute de las vacaciones.

Antigüedad.

CAPITULO V.—RETRIBUCION

SECCION 1.ª—CLASIFICACION

Artículo 41.—Las retribuciones del personal incluido en este Convenio se clasifican en:

I) Retribuciones garantizadas.

Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio efectivo todos los días laborables del año determinados en el calendario oficial.

Quedan fijadas, de acuerdo con los grados y niveles de valoración de los puestos de trabajo, en la cuantía que se refleja en los cuadros de retribución mínimas, recogidas en los Anexos números 4, 5 y 6 de este Convenio.

Dentro de estas retribuciones se distinguen dos grupos:

a) Retribuciones inmediatas.

Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas:

- 1) Salario base.
 - 2) Complemento de valoración.
 - 3) Prima global objetivo.
- b) Retribuciones diferidas.

1) Gratificaciones reglamentarias.

2) Participación en beneficios.

II) Retribuciones complementarias.

A percibir por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en las condiciones que se señalan en el lugar

correspondiente del texto del Convenio, son las siguientes:

1) Antigüedad.

2) Plus personal, si el trabajador lo tuviera concedido.

III) Retribuciones especiales.

Su percepción depende de la modalidad y características del trabajo prestado. Son las horas extraordinarias.

SECCION 2.^a—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Subsección 1.^a—Retribuciones inmediatas

Artículo 42. Salario base.—Se percibirá por cada día efectivamente trabajado y por los domingos y festivos en proporción al número de jornadas realmente trabajadas durante la semana.

Las cantidades a percibir por este concepto aparecen fijadas en las correspondientes columnas de los Anexos números 4, 5 y 6.

Artículo 43. Complemento de valoración.—De acuerdo con la importancia de cada puesto, se establece un complemento fijo de calificación que se percibirá en las mismas condiciones que el salario base, permaneciendo invariable durante todo el tiempo de vigencia del Convenio de su prórroga, en caso de que ésta se acordase. Su cuantía será la señalada en la columna correspondiente de los Anexos números 4, 5 y 6.

Artículo 44. Prima global por objetivos.—De conformidad con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973, se configura la prima global por objetivos, que sustituye a la prima de producción que se venía percibiendo, como un complemento salarial de los citados en el apartado c) del artículo 5.º de dicho Decreto. No tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivos, tareas o destajos.

Por el contrario, la prima global se calculará en función de los obje-

tivos del Centro o Departamento, según los resultados que arroje el cálculo que sirve de base para su determinación.

La elección de la fórmula para el cálculo de la prima será de la incumbencia de la Dirección del Centro, quien podrá modificarla anualmente, manteniendo siempre el propósito de que sea expresión lo más exacta posible de la evolución del cumplimiento de los objetivos previstos y fundamentalmente del mantenimiento de la productividad total del Centro, dentro de los límites razonables.

La prima se percibirá por periodos de 14 meses para el personal empleado y por 425 días para el personal obrero, garantizándose que en ningún caso los valores de la prima serán mensualmente inferiores a los que figuran en los siguientes cuadros:

PERSONAL OBRERO

Grados	Pesetas mes Garantizadas	Coficiente
I	937,50	1,25
2 al 4	1.050,00	1,40
5 al 7	1.200,00	1,60
8 al 10	1.312,50	1,75
11 al 13	1.462,50	1,95

PERSONAL EMPLEADO

Niveles	Pesetas mes Garantizadas	Coficiente
Asp.	750	1,00
1 y 2	1.125	1,50
3, 4 y 5	1.500	2,00
6, 7 y 8	1.875	2,50
9, 10 y 11	2.250	3,00
12, 13 y 14	2.625	3,50

PERSONAL SUBALTERNO

Niveles	Pesetas mes Garantizadas	Coficiente
S-1-2	975	1,30
S-3-4	1.125	1,50
S-5-6	1.500	2,00

Artículo 45. Fórmula de la prima.—La fórmula de cálculo de la prima y sus condiciones de aplicación serán comunicadas por la Dirección del Centro al Jurado de Empresa, pero, en ningún caso, se ligará a la actividad individual ni tendrá el carácter de incentivo personal.

Igualmente se comunicará al Jurado la modificación de la fórmula para su cálculo, cuando sea necesario variarla, en razón de nuevos medios de producción u otras circunstancias similares.

Artículo 46. Pérdida de la prima. La prima podrá ser suprimida total o parcialmente como sanción en los casos de faltas graves, previstas y calificadas como tales en la Ordenanza Laboral para la Industria Papelera y específicamente, en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia.

La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito a los trabajadores, expresando los motivos y señalando el período durante el cual será suprimida la prima, en período que, en ningún caso, podrá exceder de un mes.

Artículo 47. Condiciones de aplicación.—La prima se devengará por día efectivamente trabajado y en caso de ausencia justificada sólo se devengará cuando se trate de ausencia legal por razón de cargos colectivos sindicales o políticos, rigiéndose por las normas de general aplicación para estos casos.

No se percibirá en los permisos o licencias legales de naturaleza distinta a la de los indicados anteriormente.

El cálculo se realizará mensualmente y el valor diario será el que resulte de dividir el valor mensual por el número de días laborables del mes.

Artículo 48. Modificación de la remuneración garantizada.—En el caso de que por las razones que se señalan en el artículo anterior se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos, o de que los trabajadores sufriesen cualquier tipo de sanción de carácter económico, al efectuarse el cómputo de la retribución mínima anual garantizada, que figura en el anexo, se entenderá está disminuida en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

Subsección 2.^a—Retribuciones diferidas

Artículo 49. Gratificaciones reglamentarias.— Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad, se abonarán de acuerdo con las cantidades que se señalan en los anexos números 4, 5 y 6, incrementadas en la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Además al personal se le abonará el promedio de lo realmente percibido por el concepto prima global por objetivos, durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Las gratificaciones se incrementarán, además, con el plus personal, caso de que lo tuviera concedido.

Artículo 50. Participación de beneficios.—En cumplimiento de lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera y dentro del mes de mayo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en los anexos, incrementados con la antigüedad correspondiente al trabajador que se trate, calculada sobre 12 meses ó 365 días.

Artículo 51. Condiciones de atribución.—Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios y acción concertada los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, hasta el 31 de diciembre del año anterior al cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

Subsección 3.^a—Retribuciones complementarias

Artículo 52. Antigüedad.—Se percibe en la cuantía establecida en las

Tablas que figuran en los anexos números 2 y 3 de este Convenio, en iguales condiciones que el salario base. Las Tablas anexas que fijan la cuantía de la antigüedad tendrán el mismo período de vigencia que el Convenio, sin que varíen los valores de la antigüedad aunque se incrementen, por cualquier razón, los salarios base, siempre que en el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio éstas sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que fuesen obligatorias.

La fecha límite para el cómputo de la antigüedad comenzará a partir de la fecha de ingreso en la Empresa o en aquella en que se hayan cumplido los 18 años de edad, o incluido el período de aprendizaje, en su caso.

Artículo 53. Plus personal.— La Dirección del Centro podrá concederlo en concepto de complemento personal.

Para su concesión se tendrán en cuenta las circunstancias cualitativas de orden personal que concurren en cada beneficiario, sin ser preciso su aceptación ni contraprestación de ninguna clase. Este complemento será libremente atribuido por la Dirección del Centro.

El complemento denominado plus personal se considera incluido en el apartado a) del artículo 5 del Decreto de 17 de agosto de 1973, siendo concepto no valorado, por consiguiente, al ser fijados los salarios, por responder a condiciones personales de discrecional apreciación de la Dirección del Centro.

Subsección 4.^a—Retribuciones especiales

Artículo 54. Horas extraordinarias.—La Comisión Deliberadora del Convenio, con el fin de facilitar el cálculo y haciendo uso de la autorización incluida en el artículo 6 del Decreto del 17 de agosto de 1973, acuerda pactar un valor definido para la hora extraordinaria, según el grado asignado al receptor y el

carácter de la hora. Este valor es el que figura en el cuadro siguiente.

PERSONAL OBRERO

Grados	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
1	100 ptas.	120 ptas.
2 y 3	110 »	130 »
4, 5 y 6	120 »	140 »
7, 8 y 9	125 »	145 »
10, 11 y 12	130 »	150 »
13	140 »	160 »

PERSONAL EMPLEADO

Niveles	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
1 y 2	105 ptas.	120 ptas.
3 al 5	120 »	140 »
6 al 8	150 »	170 »
9 al 11	175 »	190 »
12 al 14	210 »	225 »

PERSONAL SUBALTERNO

Niveles	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
S-1 S-2	100 ptas.	120 ptas.
S-3 S-4	115 »	135 »
S-5 S-6	120 »	140 »

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos o prima global por objetivos.

NOTA.—Se respetarán a título personal en su cuantía las cantidades superiores a las reflejadas en los cuadros precedentes que tuvieron asignadas los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio.

SECCION 3.^a—DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCION

Artículo 55.—Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.

a) En el total fijado como retribución se considera, en todo caso incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivo, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

b) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución deberá deducirse la parte que por el I. R. T. P. y por cotización a la Seguridad Social puedan corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

CAPITULO VI.—REVISION PARA SEGUNDO AÑO DEL CONVENIO Y OTROS ACUERDOS

SECCION 1.^a—REVISION

Artículo 56.—Las tablas salariales mínimas garantizadas para 1975, se revisarán para el año 1976, de acuerdo con el índice del coste de vida, conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, con la garantía mínima del 14 por 100, aplicándose el coeficiente resultante o, si éste fuera inferior, al 14 por 100 garantizado.

SECCION 2.^a—ACUERDOS ADICIONALES

Artículo 57. Primero: Aun cuando en el artículo número 4 del texto del Convenio se establece que el mismo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1975, sin embargo, la jornada de 44 horas semanales, fijada en el artículo número 30 de dicho texto comenzará a aplicarse a partir del lunes siguiente a la fecha de aprobación del Convenio.

Segundo. Personal empleado y subalterno:

a) «Aumentos mínimos anuales garantizados» para 1975: 38.900 pesetas.

b) Personal afectado por este acuerdo: El personal afectado por este acuerdo será exclusivamente aquel en que concurra la siguiente circunstancia:

Cuando la suma entre los conceptos de:

1) Retribución total anual que al 31 de diciembre de 1974, viniese disfrutando el trabajador, excluidos pluses de turno y antigüedad.

2) La cantidad mínima garantizada en el apartado a) de este acuerdo segundo.

Resultará superior a las cantidades que figuran para el año 1975 en el anexo del Convenio.

c) El exceso que se produzca respecto a la cantidad que figure como «Total anual» para el 1-1-75, en los anexos números 5 y 6 del Convenio, por la suma de los con-

ceptos números 1) y 2) de este acuerdo segundo, se devengará en concepto de «Plus personal».

d) El «Plus personal» no podrá ser absorbido, salvo en aquellos casos en que se produzcan cambio de nivel por promociones personales o cambios en la valoración del puesto que desempeñe el trabajador.

Tercero: Asimismo se acuerda que en conmemoración del cumplimiento de 25 años de servicio por parte de cualquier trabajador, la Empresa concederá al interesado un obsequio personal.

Cuarto: Se garantizará para el personal obrero, que en el año 1976, se incrementarán las gratificaciones extraordinarias en el importe necesario para igualarlas a una mensualidad real hasta alcanzar, como mínimo, la cantidad que como «Total anual» figura en el anexo número 7 del Convenio.

Quinto: Durante el año 1975, se acuerda que tendrá lugar revisiones de las Tablas de salarios mínimos anuales garantizados, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las revisiones serán de carácter trimestral, con efecto en las siguientes fechas:

1 de abril de 1975.

1 de julio de 1975.

1 de octubre de 1975.

b) En cada una de las revisiones se aplicará el incremento que experimente el I. C. V. para el conjunto nacional durante el trimestre vencido, que publique el Instituto Nacional de Estadística.

Estos incrementos girarán, en todo caso, sobre las Tablas de salarios mínimos garantizados, vigentes al 1 de enero de 1975 es decir, sobre la columna «Total anual» de los anexos 4, 5 y 6 del Convenio.

c) Si el I. C. V., conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el período comprendido entre el 31 de diciembre de 1974 y el 31 de diciembre de 1975, alcanzaran un valor inferior al 14 por 100 se garantiza

que las Tablas de Salarios Mínimos Garantizados se regirán a partir del 1 de enero 1976 tendrán un incremento del 14 por 100 sobre las tablas vigentes el 1 de enero de 1975, tal como queda recogida en los anexos números 7, 8 y 9 del Convenio.

Si el I. C. V. publicado por el Instituto Nacional de Estadística fuese superior, para el período considerado en el párrafo precedente, al 14 por 100 se aplicará el que resulte, redondeando las cifras decimales, si las hubiere, por exceso.

d) Durante el año 1976, se realizarán también las revisiones trimestrales, con efecto en las siguientes fechas:

1 de abril de 1976.

1 de julio de 1976.

1 de octubre de 1976.

En cada una de estas revisiones se aplicará el I. C. V. conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, girando siempre los porcentajes de incremento sobre las columnas de «Total anual» de las Tablas salariales mínimas anuales garantizadas vigentes el 1 de enero de 1976.

«Los incrementos salariales resultantes por las revisiones que se efectúen serán recogidos dentro de las tablas salariales en una columna con el encabezamiento de «Complemento por Revisiones», permaneciendo inalterables las demás cantidades.

Sexto: Se acuerda que el calendario laboral que regirá a partir del lunes siguiente a la fecha de aprobación del Convenio, será el vigente en la provincia, haciendo especial referencia a que las fiestas señaladas en éste tendrán todas el mismo carácter, y ninguna de ellas se considerará recuperable aunque así se establezca en el calendario laboral de la provincia.

Artículo 58.—El aumento salarial que representa este Convenio no tendrá reflejo en los precios de venta de los productos terminados o semiterminados, si los hubiere.

TABLA EQUIVALENCIA GRADOS

Categorías de personal obrero

CATEGORÍAS	Grado
Jefe Equipo.	12
Oficial 1. ^a	11
Oficial 2. ^a	8
Oficial 3. ^a	5
Aux. máquina masculino	2
Peón-oficios femeninos	1

PERSONAL OBRERO

Tabla de antigüedad — 425 días

Grados	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios y 1 quinquenio	A partir de 2 trienios y quinquenios
1		6.194	12.387	24.774	37.162
2		6.362	12.724	25.448	38.172
3		6.480	12.960	25.919	38.879
4		6.534	13.069	26.138	39.207
5		6.650	13.299	26.598	39.898
6		6.777	13.556	27.111	40.667
7		6.880	13.760	27.521	41.281
8		6.995	13.991	27.981	41.973
9		7.053	14.108	28.215	42.323
10		7.169	14.338	28.677	43.014
11		7.285	14.567	29.135	43.702
12		7.400	14.799	29.599	44.387
13		7.400	14.799	29.599	44.387

**Antigüedad personal empleados y subalternos
14 meses**

CATEGORIAS	1 trienio	2 trienios	2 trienios y 1 quinquenio	A partir de 2 trienios y quinquenios
T. Medio	13.729	27.458	54.916	82.374
Diplomado	12.069	24.138	48.276	72.414
Jefe Sección	10.002	20.004	40.008	60.012
Cont. 1.º y Of. 1.º	9.297	18.594	37.188	55.782
Cont. 2.º y Of. 2.º	8.623	17.246	34.492	51.730
Jefe Adt.	12.033	24.066	48.132	72.198
Auxiliar Adt.	7.091	14.182	28.364	42.546
Jefe Organ. 1. ^a	11.026	22.052	44.104	66.156
Jefe Organ. 2. ^a	10.722	21.444	42.888	64.332
Téc. Organ. 1. ^a	9.316	18.632	37.264	55.895
Téc. Organ. 2. ^a	8.362	16.724	33.448	50.172
Aux. Organ.	7.807	15.614	31.228	46.842
Almacenero	7.380	14.760	29.520	44.280
Listero	7.187	14.374	28.748	43.122
Pesador	6.750	13.500	27.000	40.500
Guarda	6.577	13.154	26.308	39.462

ANEXO N.º 4

TABLA DE REMUNERACIONES NOMINAS GENERALIZADAS

Personal obrero, mayor de 18 años y sin antigüedad

GRADOS	S. BASE	G. VALORACI.	PRIMA G. OB. 750 ptas./Punt.	GRAT. EXTR.	BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
1	94.444	46.811	13.125 (1,25)	18.600	6.364	179.344
2	97.004	55.201		20.040	6.574	193.519
3	98.801	59.244	14.700 (1,40)	20.820	6.718	200.283
4	99.641	60.959		21.120	6.790	203.210
5	101.391	62.129		21.540	6.932	208.792
6	103.154	63.651	16.800 (1,60)	21.960	7.076	212.641
7	104.917	73.933		23.520	7.219	226.389
8	106.663	76.932		24.180	7.361	233.511
9	107.548	77.872	18.375 (1,75)	24.420	7.433	235.648
10	109.311	77.934		24.660	7.577	237.857
11	111.061	88.594		26.280	7.719	254.129
12	112.823	89.022	20.475 (1,95)	26.580	7.865	256.765
13	112.829	91.206		26.880	7.865	259.255

ANEXO N.º 5

PERSONAL EMPLEADO, MAYOR DE 18 AÑOS Y SIN ANTIGÜEDAD

Tabla de remuneración garantizada al 1-1-75

NIVELES	SUELDO BASE 12 meses	COMPLEM. VALORIZACION 12 meses	PRIMA GARANT. 14 meses 750 pesetas	GRATIFIC. REGLAMENT. 2 meses	PARTICIP. BENEFIC. I.	TOTAL ANUAL
Asp.	88.936	11.876	10.500 (1)	16.820	3.000	131.132
1	106.636	42.740	15.750 (1,5)	24.896	7.500	197.522
2	108.068	55.528		27.266		214.112
3	110.986	62.162		28.858		232.006
4	117.395	70.885	21.000 (2)	31.380	9.000	249.660
5	125.741	82.519		34.710		272.970
6	129.668	88.408		36.346		291.172
7	139.800	91.776	26.250	38.596	10.500	306.922
8	140.100	111.720	2,5	41.970		330.540
9	148.436	113.080		43.586		348.602
10	161.236	115.940	31.500 (3)	46.196	12.000	366.872
11	165.804	134.448		50.042		393.794
12	172.420	135.200		51.270		411.393
13	181.527	148.221	36.750 (3,5)	54.958	15.750	437.206
14	206.427	153.117		59.924		471.968

ANEXO N.º 6

PERSONAL SUBALTERNO, MAYOR DE 18 AÑOS Y SIN ANTIGÜEDAD

Tabla de remuneraciones mínimas garantizadas al 1-1-75

NIVELES	S. BASE	G. VALORIZAC.	P. G. O.	GRAT. REGLAMENT.	BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
S-1		38.088		22.832	8.000	181.474
	98.904		13.650			
S-2		53.628	(1,3)	25.422	8.000	199.604
S-3		62.784		26.948	8.000	212.386
	98.904		15.750			
S-4		71.196	(1,5)	28.350	8.000	222.200
S-5		78.648		29.592	8.000	236.144
	98.904		21.000			
S-6		89.664	(2)	31.428	8.000	248.996

ANEXO N.º 7

PERSONAL OBRERO, MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD.—Tabla 1-1-76

Calificación	S. Base	C. Valoración	C. Revisión	P. G. O.	Gra./Reglam.	C. Revisión Gratificac.	Incremento Gratificac.	Beneficios	Total anual
1	94.444	46.811	21.900	13.125 (1,25)	18.600	3.600	4.620	6.364	209.464
2	97.004	55.201	23.360		20.040	3.840	4.980	6.574	225.699
3	98.801	59.244	24.090	14.700 (1,40)	20.820	3.960	5.160	6.718	233.493
4	99.641	60.959	24.455		21.120	4.020	5.280	6.790	236.965
5	101.391	62.129	25.185		21.540	4.140	5.340	6.932	243.457
6	103.154	63.651	25.915	16.800	21.960	4.260	5.460	7.076	248.276
7	104.917	73.933	27.375	(1,60)	23.520	4.500	5.880	7.219	264.144
8	106.663	76.932	28.105		24.180	4.620	6.000	7.361	272.236
9	107.548	77.872	28.470	18.375	24.420	4.680	6.060	7.433	274.858
10	109.311	77.934	28.835	(1,75)	24.660	4.740	6.120	7.577	277.552
11	111.061	88.594	30.660		26.280	5.040	6.540	7.719	296.369
12	112.823	89.022	31.025	20.475	26.580	5.100	6.600	7.865	299.490
13	112.829	91.206	31.390	(1,95)	26.880	5.160	6.660	7.865	302.465

ANEXO N.º 8

PERSONAL EMPLEADO, MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD.—Tabla al 1-1-76

Nivel	S. Base	C. Valorac.	C. Revisio.	P. G. O.	Gratificac.	C. REVISIONES GRATIFICAC.	P. Benefic.	Total anual
ASP.	88.926	11.876	15.744	10.500 (1)	16.820	2.624	3.000	149.500
1	106.636	42.740	23.712	15.750	24.896	3.952	7.500	225.186
2	108.068	55.528	25.704	(1,5)	27.266	4.284		244.100
3	110.986	62.162	27.852		28.858	4.642		264.500
4	117.395	70.885	29.964		31.380	4.994		284.618
5	125.741	82.519	32.760	21.000 (2)	34.710	5.460	9.000	311.190
6	129.668	88.408	34.944		36.346	5.824		331.940
7	139.800	91.776	36.840		38.596	6.140		349.902
8	140.100	111.720	39.672	26.250 (2,30)	41.970	6.612	10.500	376.824
9	148.436	113.080	41.832		43.586	6.972		397.406
10	161.236	115.940	44.028		46.196	7.338		418.238
11	165.804	134.448	47.256	31.500 (3)	50.042	7.876	12.000	448.926
12	172.420	135.200	49.368		51.270	8.228		468.986
13	181.527	148.221	52.464		54.958	8.744		498.414
14	206.427	153.117	56.640	36.750 (3,5)	59.924	9.440	15.750	538.048

ANEXO N.º 9

PERSONAL SUBALTERNO, MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD.—Tabla al 1-1-76

Nivel	S. Base 12 meses	C. Valorac. 12 meses	C. Revisión	P. G. O. 14 meses	Gratificac.	C. Revisio. Gratificac.	Beneficios	Total anual
S-1		38.088	21.780					
S-2	98.904	53.628	23.952	13.650 (1,3)	22.832	3.994	8.000	227.548
S-3		62.784	25.488		26.948	4.248	8.000	242.122
S-4	98.904	71.196	26.664	15.750 (1,5)	28.350	4.444	8.000	253.308
S-5		78.648	28.344		29.592	4.724	8.000	269.212
S-6	98.904	89.664	29.880	21.000 (2)	31.428	4.980	8.000	283.856

AUMENTOS MINIMOS ANUALES

Personal empleado y subalterno

Importes brutos

Nivel	Ptas. aumento
1	38.900
2	40.850
3	42.200
4	44.100
5	46.350
6	48.060
7	49.200
8	50.940
9	52.180
10	53.730
11	55.300
12	56.420
13	57.450
14	53.440

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Valladolid

Unidad Hacienda-Adquisiciones

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Valladolid, por la que se anuncia concurso para la adquisición de un vehículo para traslado de animales y perros con destino al Servicio de Limpieza de este Excmo. Ayuntamiento, de las características que se especifican en el pliego de condiciones técnicas.

Para tomar parte en este concurso los licitadores deberán constituir como fianza provisional la cantidad de veintiuna mil pesetas (21.000) y la definitiva se regulará conforme determinada el artículo 82 del vigente Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

El expediente puede examinarse en la Unidad de Hacienda-Adquisiciones de la Secretaría General, hasta las trece horas, dentro de los veinte días hábiles, a contar del siguiente a aquel en que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia o «Boletín Oficial del Estado», última inserción.

Durante el mismo plazo podrán presentarse las proposiciones y la apertura de las mismas tendrá lugar a las doce horas del primer día hábil siguiente a aquel en que finaliza el plazo de presentación de plicas, en una de las Salas de la Casa Consistorial.

MODELO DE PROPOSICION

Don..., con domicilio en..., calle..., núm..., (por sí o en representación) se compromete a suministrar..., conforme a los pliegos aprobados que declara conocer y acepta íntegramente en la cantidad de..., (en letra pesetas).—Fecha y firma.

Valladolid, 1 de septiembre de 1975.—El alcalde, Julio Hernández Díez.

3.334—2.850

TORDEHUMOS

Rendida la cuenta del presupuesto extraordinario 1-1973, para ampliación de la red de distribución de agua a domicilio y saneamiento, estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, con sus justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, por término de quince días, durante cuyo plazo y los ocho días siguientes podrán formularse por escrito las observaciones y reparos que estimen pertinentes.

Tordehumos, 30 de agosto de 1975.—El alcalde, Florencio Collazos.

3.268—2.851

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de primera instancia e instrucción

VALLADOLID.—NUMERO 1

Don Felipe Moreno Mora, secretario del Juzgado de primera instancia número uno de Valladolid.

Doy fe: Que en el juicio ejecutivo número 520/75-b, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

«Sentencia.—En la ciudad de Valladolid, a veintiséis de julio de mil novecientos setenta y cinco. El ilustrísimo señor don José María Álvarez Terrón, magistrado, juez de primera instancia n.º uno de esta ciudad y su partido, habiendo visto los presentes autos ejecutivos, seguidos entre partes, de la una, como demandante, Sefisa Financiaciones, S. A., domiciliada en Madrid, representada por el procurador don Felipe Alonso Delgado, y dirigida por el letrado don Francisco J. Aguilar Cañedo, y de la otra como demandado, don Aurelio Fernández Robles, mayor de edad, con domicilio en Benavente, calle Hospital, 34, éste, por su incomparecencia en situación de rebeldía, sobre pago de cantidades; y

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada hasta hacer trance y remate en los bienes embargados al demandado don Aurelio Fernández Robles, y con ello completo pago al actor de la cantidad de veintiocho mil doscientas veinte pesetas de principal y los intereses legales de dichas sumas, condenando a referido demandado al total pago de las costas del procedimiento. Notifíquesele esta sentencia, publicándose su encabezamiento y parte dispositiva en el «Boletín Oficial» de la provincia, a menos que se solicite su notificación personal dentro de tercero día. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—José María Álvarez Terrón.—Rubricado».

Y a fin de que sirva de notificación en forma al demandado en rebeldía, mediante su publicación en el

«Boletín Oficial» de la provincia, expido y firmo el presente en Valladolid, a treinta y uno de julio de mil novecientos setenta y cinco.—Felipe Moreno Mora. 3.285—2.852

VALLADOLID.—NUMERO 2

El magistrado don Rubén de Marino, en el Juzgado de primera instancia número dos de Valladolid.

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 504-B de 1975, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son los siguientes:

«En Valladolid, el veintinueve de julio de mil novecientos setenta y cinco.—El magistrado don Rubén de Marino, en el Juzgado de primera instancia número dos de Valladolid, habiendo visto los presentes autos de juicio ejecutivo promovidos por Sociedad de Ventas a Crédito Bancaya, S. A. (Sovac-Bancaya), domiciliada en Madrid, dirigida por el abogado señor Vaquero, y representada por el procurador señor Alonso Delgado, contra don Gerardo Berrocal Hernández, mayor de edad, domiciliado en Medina de Ríoseco (Valladolid), declarado en rebeldía por su incomparecencia, sobre reclamación de la cantidad de 11.166 pesetas, más los intereses de la misma.

Fallo.—Que mandando seguir adelante la ejecución despachada contra don Gerardo Berrocal Hernández, le condeno a que pague a la actora la cantidad de once mil ciento sesenta y seis pesetas, importe de la cantidad reclamada, más los intereses legales de dicha suma desde la fecha del vencimiento hasta el completo pago, y al abono de las costas procesales. Por esta sentencia, que se notificará por edictos a la parte demandada rebelde, si en el plazo de tres días no se pide por el actor la notificación personal, lo mando y firmo.—Firmado: Rubén de Marino.»

Valladolid, a dos de septiembre de mil novecientos setenta y cinco.—Rubén de Marino.—El secretario, Angel Mingo. 3.298—2.853

IMPRESA DE LA DIPUTACION PROVINCIAL