



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO

Núm. 09 / 2

SUSCRIPCIÓN ANUAL	
Particulares ...	400 ptas.
Centros oficiales	350 ptas.

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO LOS DOMINGOS Y FESTIVOS

Director: Diputado Ponente D. Vicente Sebastián García

Administración: Excmo. Diputación Provincial

Ejemplar: 3 pesetas. — De años anteriores: 5 pesetas

Depósito legal: BU-1-1958

INSERCIÓNES

No gratuitas: 1 pta. palabra
Pagos por adelantado



Año 1975

Viernes 24 de enero

Número 19

Anuncios Oficiales

Delegación de Trabajo de Burgos

Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical de trabajo de la Empresa «La Cellophane Española», S. A., que suscrito por la Comisión Deliberante ha sido remitido a esta Delegación, y

Resultando: Que en fecha 13 del pasado mes de diciembre la Delegación Provincial de Sindicatos comunicaba a ésta haber aprobado la iniciación de deliberaciones y el día 11 del actual se recibieron los textos acordados y firmados, adjuntándose la documentación complementaria sobre el colectivo afectado y su diversificación profesional, así como los datos sobre salarios reales satisfechos por la empresa en los doce meses anteriores a la de los efectos económicos del Convenio pactado.

Resultando: Que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando: Que se han cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no advirtiéndose en él violación a norma alguna de Derecho necesario, y dado que asimismo en el capítulo X se hace constar taxativamente que las mejoras establecidas en el Convenio no tendrán repercusión en los precios de los productos de la empresa, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, Acuerdo: Declarar homologado

el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Empresa «La Cellophane Española», S. A., disponiendo su notificación y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a catorce de enero de mil novecientos setenta y cinco. — El Delegado de Trabajo, Angel F. Lancha.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

a) Ambito funcional.

Artículo 1.º — El presente Convenio Colectivo de «La Cellophane Española», S. A., regulará a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones de todo su personal.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General, en la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera y en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

CAPITULO II

PERÍODO DE APLICACIÓN Y REVISIÓN

a) Vigencia y duración.

Art. 2.º — Los efectos serán a partir del día 1.º de enero de 1975. La Empresa abonará a los productores los atrasos correspondientes, si los hubiera.

La duración de este Convenio será de 2 años, a partir del primero de enero de 1975, siendo prorrogable de año en año si no se denuncia en la forma reglamentaria establecida, con tres meses de anticipación, por lo menos, a su término o a cualquiera de sus prórrogas.

b) Revisión salarial.

Art. 3.º — Revisión salarial. En 1.º de enero de 1976, se incrementarán las tablas salariales de los anexos 2A, 2B y cuadro de horas extraordinarias del anexo 3, con el índice de costo de la vida que haya existido durante el año 1975 en el conjunto nacional y que publique el I. N. de Est., más un entero. Quedan expresamente excluidos de esta revisión, el capítulo Beneficios (Art. 33), el capítulo Participación en la Producción (Art. 34), los porcentajes de Primas de Nocturnidad y Dominical (Art. 37 y 38), así como la prima de 200 pesetas de domingos trabajados (Art. 38, párrafo 2.º) y las aportaciones al Fondo de Prestaciones Personales del artículo 39.

CAPITULO III

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Art. 4.º — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

a) Compensación.

Art. 5.º — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables o mediante concepto equivalente) imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual o cualquier otra causa.

Art. 6.º — Se considerarán excluidos de la compensación global establecida en el artículo anterior, los conceptos siguientes:

1) La compensación en metálico del Economato Laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.

2) La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.

3) La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.

b) Absorción.

Art. 7.º — Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superaren el nivel total del Convenio.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio. No obstante, las dudas que puedan ofrecer, serán estudiadas, para su ulterior decisión, por la Comisión Mixta.

Igualmente, si como consecuencia de Convenio o decisión arbitral de ámbito nacional o interprovincial de la Industria Papelera, fueran las condiciones establecidas superiores, de forma global, a las pactadas en este Convenio, la parte social podría solicitar la aplicación de la misma.

c) Garantía personal.

Art. 8.º — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad-personam».

Art. 9.º — Cuando por razones de cualquier orden (cambio tecnológico, modificaciones estructurales), excluidas siempre la petición voluntaria y la sanción, un productor sea rebajado de su nivel, la Empresa le garantizará su situación económica mediante la elección por parte del interesado, de una de las siguientes fórmulas.

1.ª La percepción de una indemnización a tanto alzado consistente en la diferencia mensual prorrateados todos sus haberes anuales, entre el nivel en que se encuentre y el de nueva asignación, multiplicada esta diferencia por el número de meses que haya permanecido el interesado en el nivel inicial.

En esta caso, pasará a percibir la cantidad que corresponda al nuevo nivel asignado.

2.ª La percepción para siempre de la remuneración correspondiente en todo momento al nivel inmediatamente inferior, sea cualquiera el nivel de nueva asignación.

Cualquier modificación posterior que le suponga al interesado una nueva rebaja de nivel, permitirá al mismo la elección de la primera fórmula con todas las consecuencias económicas, pero no así la segunda que quedará como garantía permanente.

A efecto indemnización, en este segundo caso y sucesivos, se calculará la diferencia mensual entre el nivel que ocupe en todo momento y el de nueva asignación.

A efectos garantía personal, cuando le supoga al interesado una disminución en su salario base, se tendrá en cuenta a efectos de todos los cálculos, las pérdidas económicas derivadas de la antigüedad que se garantizarán siempre.

CAPITULO IV COMISIÓN MIXTA

Art. 10. — La Comisión Mixta del Convenio, será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.º Interpretación del Convenio.

2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en el presente texto.

3.º Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.º Adscripción de nuevos puestos de trabajo de la Empresa, dentro de los niveles de este Convenio.

6.º Estudio por modificación en cualquier sentido del contenido de los puestos de trabajo actualmente existentes.

7.º Reclamaciones sobre adscripción de puestos de trabajo en los niveles propuestos en este Convenio.

8.º Estudio de los conceptos salariales que puedan surgir por disposición legal.

9.º Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.

10. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Art. 11. — La Comisión estará ya en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado este Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como Jurado, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes.

Art. 12. — La Comisión Mixta estará formada por ocho representantes, cuatro por parte de la Empresa y cuatro por parte del personal. Los Vocales de la Comisión podrán ser asistidos por los asesores respectivos, que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto, será el de mayoría de votos emitidos.

Art. 13. — El Presidente de la Comisión Mixta del Convenio será independiente, por tanto, nombrado de acuerdo por las partes; en caso de divergencia lo será el Presidente del Sindicato del Papel y Artes Gráficas o persona en quien éste delegue.

Art. 14. — El Secretario será de libre designación de los Vocales, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los ocho miembros propuestos en el artículo 12, en un empleado administrativo de la Sección de Personal, que únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 15. — Los Vocales de representación social, serán elegidos por el Jurado de Empresa, debiendo recaer en miembros del Jurado o en todo caso, en Enlaces Sindicales, en la proporción siguiente: Un Vocal por cada una de las cuatro categorías de Técnicos, Administrativos, Especialistas y Personal no cualificado.

Art. 16. — Los asesores serán designados libremente por los Vocales.

Art. 17. — La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo decida el 50 por 100 de la Comisión y cuando menos deberán hacerlo todos los meses.

CAPITULO V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a) Definiciones.

Art. 18. — La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, Secciones o Departamentos, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y hu-

manas, a cuyo fin establecerá los adecuados cauces de promoción y selección, facilitando los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los productores.

Como contrapartida, éstos aceptan la obligación de someterse a las pruebas médicas, profesionales, culturales o psicotécnicas, que para lograr aquellos fines, se establezcan por la Empresa y adquirir los conocimientos de su especialidad, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que, a tal efecto, le sean facilitados por la Empresa.

Art. 19.— Con objeto de establecer la jerarquía debida en los distintos órdenes de la producción, la Empresa procurará organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría, estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal por conducto jerárquico completamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, y sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación, les corresponda a los representantes sindicales.

b) Exigencias de trabajo.

Art. 20.— La Empresa tiene como meta el aumento de la producción y la mejora de calidad de sus productos, y a fin de que este principio no se desvirtúe, aplicará en los casos necesarios lo dispuesto a estos efectos en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral de la Industria Papelera y Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 21.— Toda falta al trabajo tendrá que ser necesariamente avisada a la Empresa con la máxima antelación posible y utilizando el medio más adecuado, a fin de tomar las medidas oportunas, sin perjuicio de que posteriormente deba justificarse la falta en la forma que proceda.

Art. 22.— La Empresa informará al Jurado en los casos en que, por fuerza mayor y concretamente en el corte de energía, deba cambiarse el turno de trabajo en el departamento que procediese.

PERÍODO DE ADAPTACIÓN EN EL PUESTO

Art. 23.— a) Se considerará que un productor que ha pasado en la Empresa para un puesto determi-

nado, durante su periodo de adaptación, percibirá una remuneración de antemano convenida.

b) Cuando se trate de un caso de promoción de un nivel inferior a otro superior, percibirá el salario inferior y a requerimiento del Contramaestre, el Jefe de la Sección podrá decidir, previa comunicación al Servicio de Personal, sobre el acortamiento de los periodos de adaptación, que serán los siguientes:

En los niveles 1 al 5, ambos inclusive, tres meses.

En los niveles 6 al 9, ambos inclusive, dos meses.

En los niveles 10 al 12, ambos inclusive, un mes.

En los niveles 13 al 15, ambos inclusive, quince días.

En caso de que un productor, con motivo de enfermedad o accidente de un compañero, tenga que hacer la sustitución a aquél, percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponda a su compañero ausente del trabajo, durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que haya desempeñado, aunque pase un periodo mayor del establecido en este artículo.

CAPITULO VI

DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL

Vacaciones.

Art. 24.— Todo el personal de la Empresa, a partir de la puesta en vigor del Convenio, disfrutará de las siguientes:

22 días laborables durante los 5 primeros años.

24 días laborables del 6.º al 10, ambos inclusive.

26 días laborables a partir del undécimo año.

Si estando disfrutando sus vacaciones un productor fuera llamado por la Empresa, deberá éste reintegrarse al trabajo, y si hubiera pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de sus vacaciones en dicho ejercicio.

Art. 25.— La Empresa concede a su personal la no recuperación de las fiestas que la Delegación de Trabajo considere como recuperables, en su calendario anual.

Art. 26.— Se concederá permiso, con derecho a remuneración base

y antigüedad, si procede, y a la diferencia de puesto:

1.º De duración hasta tres días laborables cuando el productor tenga que trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad, o de dos días laborables en caso contrario, por fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padre político, hijo, hijo político, hermano o hermano político.

2.º De duración hasta tres días laborables, cuando el productor tenga que trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad, o de dos días laborables en caso contrario, por el alumbramiento de esposa, intervención quirúrgica del padre, madre, hijo, cónyuge hermano o hermano político.

3.º De duración hasta dos días laborables cuando el productor haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad, o de un día laborable en caso contrario, por fallecimiento de abuelo, nieto, sobrino y tío.

4.º De duración hasta dos días cuando el productor haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad, y de un día en caso contrario, por boda de un hijo, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

Todos los permisos de este apartado 4.º, corresponderán al día de la celebración a que el hecho de origen, sin que puedan prolongarse ni los descansos ni las vacaciones como consecuencia de ello.

Quando algún productor tuviera necesidad por alguno de estos motivos a un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través del Departamento de Personal, quien determinará lo que proceda.

Art. 27.— Los trabajadores que se incorporen en el Ejército para cumplir el Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo del Servicio, y deberán reincorporarse antes de cumplir dos meses desde su licenciamiento. Durante la ausencia del trabajo, por Servicio Militar Voluntario y Obligatorio, los traba-

jadores percibirán las Pagas Extraordinarias previstas en el presente Convenio.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Regulación salarial.

Art. 28.—Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajos incluidos en los niveles del anexo núm. 2, del Convenio, están integradas por dos conceptos, a saber:

a) Salario base que se percibirá todos los días naturales.

b) Diferencia de puesto de trabajo que se devengará por todos los días naturales del año, excepto los domingos (313 en total).

Art. 29.—El personal que se encuentra fuera de niveles que tuviera con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio una retribución mejorada voluntariamente, podrá seguirsele aplicando el sistema de mejoras voluntarias.

Art. 30.—Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales, serán los que establezca el Régimen General de Seguridad Social.

Art. 31.—La gratificación extraordinaria de 18 de Julio consiste en el pago al personal, de 30 días de su salario base definido en este Convenio, incrementado en su caso con la antigüedad.

Art. 32.—La gratificación extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago al personal, del importe de treinta días del salario base definido en este Convenio, incrementado en su caso con la antigüedad.

BENEFICIOS

Art. 33.—Durante la vigencia de este Convenio se garantiza el 5 % de beneficios siempre que la Empresa los obtenga, aunque no se repartan los mismos al capital.

Los conceptos por los cuales se percibirá este porcentaje serán los establecidos por la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera.

PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN

Art. 34.—Con objeto de hacer participe a todo el personal por su colaboración en el proceso productivo, se establece una dotación de 1,20 pesetas por cada kilo de pasta consumida. La cantidad resultante se repartirá trimestralmente por partes iguales entre todo el personal de «plantilla fija», dentro del mes natural siguiente.

A efectos de los cálculos necesarios, se tomará como base el parte de entrada de pastas en Almacén.

Las altas de personal en la Empresa, no tendrán derecho a la participación en este capítulo hasta el trimestre natural siguiente, sea cualquiera el número de días que hayan trabajado en el primer trimestre del ingreso en la Empresa.

Las bajas de personal causadas por cualquier motivo durante el trimestre, no darán tampoco derecho a esta percepción ni a su parte proporcional.

IMPUESTO DE UTILIDADES

Art. 35.—La Empresa satisfará el Impuesto de Utilidades que proceda por el personal que esté sujeto al pago de este impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal, sin practicar por ello descuento alguno a los productores.

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

Art. 36.—El valor hora a efectos del abono de las horas extraordinarias de exceso sobre la jornada normal, será igual para todos los productores que figuren en un mismo nivel.

En el anexo número 3 de este Convenio, se establece el valor hora extraordinaria correspondiente a cada uno de los niveles, tanto en lo que se refiere a día laborable, como en jornada dominical.

Teniendo en cuenta el menor número de horas de trabajo del personal administrativo, se calculan en columna aparte estos valores.

PRIMAS NOCTURNIDAD

Art. 37.—Se abonará al personal el 50 % del haber que corresponda por los dos conceptos (jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo) por cada día que presten sus servicios desde las 22 horas hasta las 6 del día siguiente.

PRIMA DOMINICAL

Art. 38.—Se abonará el 55 % de los dos conceptos (jornal base más antigüedad y diferencia puesto de trabajo) a quienes presten servicio los domingos y fiestas, aun cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

Esta prima se incrementará en 200 pesetas exclusivamente los do-

mingos trabajados, y que se haya descansado en otro día de la semana. El productor que no descansa no tendrá derecho a este suplemento.

CAPITULO VIII

FONDO DE PRESTACIONES PERSONAL

Art. 39.—Este Fondo, con las aportaciones en metálico que haga la Empresa, se destinará a las prestaciones reglamentarias que procedan.

Las aportaciones que efectúe la Empresa, se harán de acuerdo con las señaladas en el anexo 4, de este Convenio.

Art. 40.—Igualmente la Empresa proveerá con 100 pesetas mensuales por cada una de las personas que figuren el día primero de cada mes en la plantilla de la misma.

Art. 41.—Este Fondo será administrado por el propio personal y a estos efectos, el Jurado de Empresa decidirá qué personas constituirán la Comisión de Gobierno.

El Presidente de esta Comisión será el Director de la Empresa o la persona en quien éste delegue.

El Fondo se rige por el Reglamento que fue aprobado por el pleno del Jurado de Empresa, en reunión extraordinaria con fecha 11 de junio de 1971.

JORNADA LABORAL

Art. 42.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, ambas partes convienen en establecer una jornada de trabajo de 44 horas semanales para el personal que trabajaba 48 horas, con reducción de 4 horas sobre el horario anterior.

Para el personal a dos turnos, el de mañana trabajará 8 horas diarias, de lunes a sábado, y el de tarde, 8 horas diarias, de lunes a viernes, totalizando 88 horas cada 2 semanas.

El personal a 3 turnos, que descansa siempre en domingo, tendrá el siguiente horario:

Turno de mañana: 8 horas diarias de lunes a sábado.

Turno de tarde: 8 horas diarias de lunes a viernes.

Turno de tarde: 4 horas el sábado.

Turno de noche: 8 horas diarias de lunes a viernes.

Totalizando cada 3 semanas 132 horas de trabajo.

Si durante el período de vigen-

cia de este Convenio, algún sábado fuese festivo, el personal al que afecten los turnos anteriormente citados, disfrutará de los mismos como tal, sin que el distinto disfrute de horas libres dé derecho a ningún tipo de compensación, ni económico ni de horario de trabajo.

El personal de turno rotativo, descansará 6 días en períodos de 4 semanas, trabajando 8 horas diarias durante 8 mañanas, 7 tardes y 7 noches, lo que totalizan 176 horas, con una media de 44 horas semanales. Los festivos, excepto si coinciden en domingo, serán acumulados a los 6 días de descanso establecidos en cada ciclo.

CAPITULO IX

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 43.— El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, regula todo lo concerniente a Premios, Faltas y Sanciones.

A tales efectos, se tendrán en cuenta entre otras, la necesidad de que sean adecuadamente sancionadas cuantas acciones u omisiones voluntarias impliquen reducciones en la producción, dado el interés que éste ofrece a la economía nacional, a la Empresa y a los trabajadores.

Del mismo modo, los premios atenderán los especiales merecimientos contraídos en favor de la producción.

CAPITULO X

REPERCUSIÓN EN PRECIOS

En principio, las mejoras económicas establecidas en este Convenio, no tendrán repercusión en los precios de nuestros productos.

DISPOSICION FINAL

En el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos esenciales del Convenio alterándolo fundamentalmente, quedaría el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido por las partes.

ANEXO NUM. 1 — Clasificación de los puestos de trabajo, por niveles, dentro de la empresa

FABRICACION	TRANSFORMACION	SERVICIOS AUXILIARES
NIVEL 1.—		
Contramaestre Laboratorio	Contramaestre Fotografía y Hucograbado	Programador Informática Contramaestre Taller Eléctrico Contramaestre Taller Mecánico Contramaestre Taller Tremie Oficial Administrativo «A» Delineante Proyectista Dibujante «A»
NIVEL 2.—		
Contramaestre Viscosa Contramaestre Calderas Contramaestre Isol Contramaestre Bobinadoras Contramaestre Hilatura	Contramaestre Bolsas Contramaestre Rotativas Contramaestre Manip. Imp. Retocador «A»	Operador Informática Oficial Administrativo «B» Electricista turno «A» Delineante 1. ^a Dibujante «B»
NIVEL 3.—		
Contramaestre Polietileno	Contramaestre Polietileno Contramaestre Tintas	Contramaestre Expediciones Contramaestre Albañilería Controlador de Calidad
NIVEL 4.—		
Encargado Fluidos Maestro Sala Bobinadoras Maestro Sala Polietileno	Maestro Sala Bolsas Maestro Sala Rotativas Maestro Sala Guillotina Retocador «B»	Encargado Cuadrilla Carga y Desc. Electricista turno «B» Delineante 2. ^a
NIVEL 5.—		
Conductor Hilatura Analista Laboratorio «A» Conductor Viscosa	Conductor Rot. Schiavi 6 colores	Perforista y Verificadora informát. Oficial Instrumentista Ajustador Taller Mecánico Fresador Tornero de 1. ^a Montador Mecánico «A» Ajustador Tremie Tubero Especial Electricista de Mont. y Manten. «A» Oficial Administrativo «C» Oficial Mantenimiento Carpintería Dibujante «C»
NIVEL 6.—		
Conductor Simplex Conductor Kampf	Conductor Kampf T. Impresos Fotógrafo 1. ^a Grabador Autotípico y conv. Conductor Rot. Schiavi a 4 colores Conductor Rot. Schiavi a 3 colores Conductor Rot. Flexojet	Plomista Mecánico «A» Electricista turno «C» Delineante 3. ^a

FABRICACIONTRANSFORMACIONSERVICIOS AUXILIARES

NIVEL 7.—

Conductor Máquinas Fab. Polietileno
Conductor Instalación P. V. C.

Conductor Tintas
Conductor Rot. Onena núm. 4
Maestra Femen. T. bolsas y sobres
Conductor Polymat
Conductor Cello-Matador Especial.

Albañil de 1.^a
Dependiente Economato «A»
Electricista Montaje y Mantenimiento «B»

NIVEL 8.

Fogonero
Conductor máquina Isol «Neumag»
Conductor Bobinadora Harnden
Reglaje Tremie Hilatura

Montador Clichés Flexografía
Conductor Cello-Matador
Conductor Récord
Conductor Renka
Conductor Rotativa Cerutti n.º 2
Fotógrafo 2.^a
Pintado Huecogrado
Conductor Tintas «A»
Montador Huecogrado
Conductor Stiegler
Conductor F. M. C.
Maestra Femenina

Tubero
Mecánico «B»
Tornero 2.^a
Mecánico «B» Ajuste
Chófer
Auxiliar Administrativo
Calcedor Delineación
Dependiente Economato «B»

NIVEL 9.—

Conductor Sosas
Analista Laboratorio «B»
Turbinero
Conductor Cueva Viscosa
Regulador Baños Quimicos

Conductor Bobinad. Harnden n.º 8
Conductor Máquinas Bolsas Onena
Conductor Máqun. Bolsas Rotobag
Conductor Máqun. Sobre Simplex
Insolado Huecogrado
Conductor Manipul. Polietileno
Conductor Flexográfica Kleina
Conductor Rotativa Onena 1 y 5
Guillotiner Automática
Guillotiner Klausser grande

Soldador
Fontanero
Albañil de 2.^a
Oficial Martillo Compresor
Oficial «B» Mantenimiento Carpintería
Electricista Mantenimiento y Montaje «C»
Listero
Jefe Servicios Guardería.

NIVEL 10.—

Enrollador Isol-Neumag
Conductor Recuperación Disolventes
Conductor Bobinadora Onena
Conductor Aguas v Compresores
Enrollador Hilatura
Volante Viscosa
Preparación Baños Hilatura

Guillotiner Imprenta
Conductor Bobinadoras 6, 7 y 9
Conductor Tintas «B»
Sensibilizado - Pulidor. Pruebas (Hueco)
Conductor Bobinadora Polietileno
Guillotiner Molina
Guillotiner Aldea
Guillotiner Krausser pequeña

Chapista
Forjador
Mecánico «C»
Cortador de Cajas
Oficial Electrónico «B»
Pintor
Engrasador
Oficial Expediciones

NIVEL 11.—

Baños Plástico Hilatura
Preparación Colorista Hilatura
Anotador Hilatura
Conductor Equipo Sund
Preparador Barniz Isol
Conductor responsabilidad limitada Fab. Polietileno

Conductor resp. limit. Cello-Matad.
Conductor resp. limitada Récord
Conductor resp. limitada Renka
Conductor resp. limitada Onena
Conductor resp. limitada Rotobag
Conductor Cortadora Schiavi
Conductor Troqueladora
Conductor Devanadora Automática
Conductor Baños Cobreado Hueco
Recepción bolsas domicilio
Conductor Baños Cromado
Conductor Responsabilidad
Conductor limitada Tintas

Ordenanza
Montador Mecánico «B»
Albañil de 3.^a
Tubos
Almacenero Departamento Rollos
Almacenero Productos Terminados

NIVEL 12.—

Conductor Aguas Residuales
Ayudante Bobinadoras
Carbonero
Enganchador Hilatura

Ayudante Bobinadora Kampf
Ayudante Rotativa Rotojet

Conductor Máquina Barredora
Montador Cajas Embalaje
Conductor Carretilla Eléctrica
Gruista
Conductor Maq. arrastra-vagones
Embalador Expediciones
Empaquetador Expediciones
Pesador
Portero

NIVEL 13.—

Ayudante Fabricación Polietileno y P. V. C.
Ayudante Viscosa
Auxiliar Laboratorio
Ayudante Isol
Ayudante Fogonero
Afilador Cuchillas
Conductor Rollitos
Cortadora Mandriles
Empaquetadora Bobinadoras

Ayudante Rotativa Flexojet
Ayudante Máquinas Bolsas Onena
Ayudante Máquinas Bolsas Rotobag y Renka
Ayudante Rotativas Schiavi
Afilador Cuchillas Rotativas
Conductor Devanadoras-Guillotina
Ayudante Tintas
Almacenero Bobinas Transformac.
Ayudante Baños Cobreado

Herramientista Taller Mecánico
Ayudante Mecánico
Ayudante Electricista
Ayudante Carpintero mantenimiento
Ayudante Ajuste
Montador Tubos Embalaje
Rectificador Cuchillas
Guarda

FABRICACION	TRANSFORMACION	SERVICIOS AUXILIARES
NIVEL 14.—	Ayudante Guillotinas Ayudante Rot. Onena Montador Rodillos Rotativas Limpiador Rodillos Huecograbado Recogida Bolsas Máquinas Rápidas Auxiliar Devanadoras Automáticas Conductor Máquinas Cajas Cartón Troquelador Discos Expediciones Maquinistas Femeninos Polietileno Contadora Emp. Bobinas Ayudante Bob. Transformación Volante Sección Rotativas Limpieza general tinteros	Peón Enganchador vagones
NIVEL 15.— Enfardador Bobinadoras	Recogida y Selección Bolsas Máquinas Lentas Empaquetadoras Formatos Pinchadora Rev. Peg. Limpieza Encintado Bolsas Cuartas	Jardinero Ayudante camión
NIVEL 16.— Peón Peón de limpieza	Limpieza Tintas Tiras recorte	Peón
NIVEL 17.— Maquinista Viruta	Mujer limpieza	

ANEXO NUM. 2-A—Cuadro de salarios por niveles

NIVEL	Grupo S./Social.	BASE	Diferencia puesto trabajo
17	10	304 diario	131,30
16	10	304 »	134,30
15	9	331 »	103,00
14	9	331 »	108,80
13	9	331 »	116,40
13	6	9.930 mensual	3.175,00
12	9	331 diario	126,30
12	6	9.930 mensual	3.433,00
11	9	331 diario	141,40
11	6	9.930 mensual	3.826,00
10	9	331 diario	157,20
9	8	358 diario	137,50
9	6	10.740 mensual	3.737,00
8	8	358 diario	157,40
8	7	10.740 mensual	4.256,00
7	8	358 diario	178,20
7	6	10.740 mensual	4.797,00
6	8	358 diario	199,80
5	8	358 diario	232,30
5	5	11.300 mensual	5.556,00
4	4	11.824 »	6.205,00
3	4	13.387 »	5.901,00
2	4/5	14.777 »	5.143,00
1	4/5	14.777 »	6.472,00
		14 meses ó 425 días	12 meses ó 313 días

ANEXO NUM. 2-B—Cuadro de remuneraciones fuera de nivel

Categoría S./Reglamentación	Grupo S./ Social	BASE (mensual)	Diferencia Puesto de trabajo
Director Técnico	1	30.425	9.225
Subdirector	1	26.078	8.017
Técnico Superior	1	22.600	6.752
Técnico Medio	2	19.993	6.061
Jefe Sección	3	19.993	6.061

Categoría S./Reglamentación	Grupo S./ Social	BASE (mensual)	Diferencia Puesto de trabajo
Jefe Taller Auxiliar	3	17.386	5.499
Sub-Jefe Taller Sección Auxiliar ...	4	16.517	4.947
Jefe Depart. Administración	3	21.000	8.300
Jefe 2.ª Depart. Administración ...	3	17.500	6.500
Aspirante 16/18 años	7	4.519	3.524
Botones 16/18 años	11	4.781	3.585
Botones 14/16 años	12	2.868	3.083

ANEXO NUM. 3—Valor de las horas extras por nivel, en vigor a partir de 1.º de enero de 1975

(1)	(2)	(3)	(4)
17	80,00 Ptas.		138,00 Ptas.
16	89,00 »		142,00 »
15	92,00 »		150,00 »
14	96,00 »		157,00 »
13	100,00 »		165,00 »
12	109,00 »		173,00 »
11	116,00 »		180,00 »
10	120,00 »		190,00 »
9	125,00 »		201,00 »
8	130,00 »	156,00 Ptas.	207,00 »
7	141,00 »		221,00 »
6	149,00 »		231,00 »
5	153,00 »	183,00 »	242,00 »
4	165,00 »		255,00 »
3	172,00 »	188,00 »	267,00 »
2	176,00 »	208,00 »	281,00 »
1	190,00 »	218,00 »	294,00 »

- (1) Nivel.
- (2) Importe de 1 hora en día laborable.
- (3) Importe de 1 hora en día laborable, empleado administrativo.
- (4) Importe de 1 hora en día festivo.

ANEXO NUM. 4 — Prestaciones personal

NIVEL	Aportación por día de trabajo	Aportación por mes de trabajo	NIVEL	Aportación por día de trabajo	Aportación por mes de trabajo
17	3,00 Ptas.		8	4,40 »	114 »
16	3,10 »		7	4,50 »	117 »
15	3,30 »		6	4,60 »	
14	3,50 »		5	4,80 »	125 »
13	3,60 »	94 Ptas.	4	5,00 »	130 »
12	3,80 »	99 »	3	5,10 »	133 »
11	3,90 »	101 »	2	5,30 »	138 »
10	4,00 »		1	5,40 »	140 »
9	4,30 »	112 »			
Director-Gerente. Subdirector. Gerente. Director Técnico.		418 »	Técnico superior		279 »
			Técnico Medio. Jefe Adm. Jefes 2.ª		204 »

Subastas y Concursos

Ayuntamiento de Olmedillo de Roa

Debidamente autorizado por el Servicio Provincial de ICONA, tendrá lugar en el salón de actos de este Ayuntamiento, a las doce horas del vigésimo día hábil, conta-

dos a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, la subasta del aprovechamiento de resinas de 2.467 pinos, en su 5.º año de la cara, sitos en el monte «Carregumiel», 201-C del C. U. P., de esta pertenencia, con una tasación de 49.340 pesetas. Las proposiciones deberán presentarse en

la Secretaría de este Ayuntamiento hasta media hora antes de la señalada para la subasta.

Para poder optar a la subasta los licitadores consignarán como garantía provisional en la Depositaria de esta Entidad, la cantidad del 5 por 100 de la tasación.

Quien resulte rematante prestará la garantía definitiva del 6 por 100 del importe de la subasta.

Los gastos de anuncios y cuantos tengan relación con la subasta serán de cuenta del adjudicatario.

Si la primera subasta quedara desierta, se celebrarán la segunda y la tercera, a los diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la celebración de las anteriores, a la misma hora y en las mismas condiciones.

Olmedillo de Roa, a 18 de enero de 1975.—El Alcalde, Constanco Mambrilla.

289.—218.00

Anuncios Particulares

Ayuntamiento de Torregalindo

Con el fin de constituir en este Municipio la Comunidad de Regantes del cáuce del molino, se convoca a junta general a todos los interesados en el aprovechamiento de las aguas, incluso a los industriales que de algún modo las utilicen, para el domingo siguiente al que se cumplan quince días, a partir de la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, y cuya reunión se celebrará en el local del Plantel, a las doce horas en primera convocatoria, y de no concurrir número suficiente de participantes, a las doce y treinta del mismo día en segunda convocatoria.

Orden del día: Formación de la relación nominal de usuarios de las aguas, con expresión de superficie regable.

Aprobación de las ordenanzas y reglamentos.

Constitución de la Comunidad y designación de los miembros que han de constituir la Comisión inicial.

Torregalindo, 17 de enero de 1975.—El Alcalde, (ilegible).

290.—157.00