

4.º Dispondrá de la biblioteca y hemeroteca de la Facultad de Medicina de Salamanca.

III. PERSONAL DOCENTE

Jerarquía y vinculación. La Escuela Profesional de Cirugía General de Salamanca se vincula indisolublemente a la «Cátedra de Patología Quirúrgica» de la Facultad de Medicina, de la que será considerada un órgano de extensión dedicado al mejor cumplimiento de cuantas misiones docentes, de capacitación profesional y de investigación, le están encomendadas.

En consecuencia, el Director nato de la Escuela será el titular o encargado de la Cátedra de Patología Quirúrgica, en íntima dependencia con el Decano de la Facultad a que pertenece, a cuyo visto bueno se someterá el cumplimiento de estos Estatutos, sin perjuicio de las facultades inspectoras que competen al Rector como Jefe del Centro.

a) El personal docente de la Escuela estará constituido por: Director, profesorado y personal sanitario subalterno.

b) El Director será el catedrático titular encargado oficialmente de la enseñanza de la especialidad. Completan su funciones:

- Dirigir y promover la ordenación y funciones de la Escuela, acorde a la legislación vigente.
- Proponer el personal docente, sanitario y subalterno que ha de prestar servicios en la Escuela.
- Confeccionar los planes de estudios anuales.
- Confeccionar los presupuestos anuales.
- Presentar al Decano una Memoria anual resumiendo la labor realizada y proponiendo las modificaciones que considere pertinentes para el próximo curso.

c) El profesorado de la Escuela estará constituido, junto al Director, por Profesores ordinarios y extraordinarios.

Serán profesores ordinarios: Los profesores adjuntos de la cátedra, los Jefes de Departamento, Sección y Servicios, siempre que sean designados por el Director.

Serán profesores extraordinarios: Los Profesores de reconocida valía que la Escuela pueda necesitar ocasionalmente en determinadas enseñanzas. En todo caso colaborarán en la enseñanza los Médicos adscritos a la cátedra con carácter oficial.

IV. DIPLOMAS Y CERTIFICADOS

1.º La Escuela podrá proponer al Rector de la Universidad, a través del Decano de la Facultad de Medicina, la concesión de diplomas de asistencia a cursos de especialistas en Cirugía General a los que hayan cursado con aprovechamiento la enseñanza correspondiente.

2.º La Escuela podrá conferir certificados de asistencia y de aprovechamiento en cuantos cursos monográficos y seminarios lleve a cabo, con el visto bueno del Decano de la Facultad de Medicina.

V. RELACIONES DE LA ESCUELA Y RÉGIMEN ECONÓMICO

1.º De acuerdo con la Ley de Ordenación Universitaria, la Escuela Profesional de Cirugía General de Salamanca se vincula a la cátedra de «Patología Quirúrgica II», de la Facultad de Medicina, de la que será considerada como un órgano de extensión de la misma dedicación al mejor cumplimiento de cuantas misiones docentes, de capacitación profesional y de investigación le estén encomendadas.

El presupuesto de la Escuela se integrará en el general de la Universidad, con especial afectación a sus propios fines.

2.º Los medios económicos necesarios para el desarrollo de esta Escuela Profesional estarán constituidos por subvenciones que pueda concederle el Rectorado o la Facultad de Medicina u otras Entidades y por derechos de matrícula del alumnado.

3.º Para la supervisión de la marcha de la Escuela se creará una Junta Rectora, integrada por el rector de la Universidad, el Decano de la Facultad de Medicina, el Director de la Escuela, un profesor y el Secretario de la Escuela, que actuará asimismo como Secretario de la Junta.

VI. PLAN DE ESTUDIOS

Comprende la formación de Especialistas y cursos monográficos de ampliación y perfeccionamiento.

a) Cada año se efectuará la convocatoria oportuna de ingreso, anunciándose en la primera quincena de septiembre y con un plazo de quince días para la admisión de instancias. Si el número de aspirantes sobrepasa de las posibilidades docentes de la Escuela se hará una selección de los solicitantes a ingreso por valoración de méritos.

b) La enseñanza será teórico-práctica y experimental y de labor diaria. Además de la enseñanza teórico-específica del programa oficial, de los seminarios sobre problemas fundamentales de la especialidad, estudio crítico de los enfermos presentados, se organizarán conferencias y cursillos extraordinarios por Especialistas invitados en los que tomarán parte profesores extranjeros de reconocida solvencia y dedicación. La enseñanza experimental será obligatoria como paso previo a la Cirugía hu-

mana, y los resultados obtenidos por el alumno se valorarán al establecer la calificación del curso.

La asistencia será obligatoria a la totalidad de las enseñanzas dispuestas en el plan de estudios.

c) La formación en Cirugía General exige un periodo de tres años bajo la disciplina de la Escuela.

Al finalizar cada curso se efectuará una prueba teórico-práctica de aptitud ante un Tribunal designado por el Decano de la Facultad de Medicina y del que formará parte el Director de la Escuela. La calificación será de apto o no apto. Quienes no superen esta prueba de aptitud compensará debidamente en el año siguiente las materias correspondientes, y si tampoco obtuvieren aprobación, repetirán curso.

Los alumnos con calificación favorable en los tres cursos recibirán el diploma de la especialidad, que será expedido por el excelentísimo señor Rector Magnífico de la Universidad a propuesta del Director de la Escuela y con el visto bueno del Decano correspondiente.

VII. DISPOSICIONES ADICIONALES

El Director de la Escuela Profesional de Cirugía General, queda autorizado para resolver de acuerdo con el Decano de la Facultad, cualquier incidencia o cuestión no prevista en el presente Estatuto, inspirándose, en todo caso, en las normas legislativas más análogas.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 30 de abril de 1973 por la que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata con Ramas de Roble, a don Juan Bautista Cuasa Tapia y otros.

Ilmo. Sr.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Juan Bautista Cuasa Tapia, don Clemente Cebrián Martínez, don Joaquín Constans Torrent, don Faustino Díaz Rodríguez, don Rafael Fuyanas Oliver, don David García-Nuevo Álvarez, don Luis Herrero Muñoz, don Pedro Millán Colmenero, don José Nieto López, don Vicente Oimos Blanch, don Juan Antonio Pamias Castilla, don Alfonso Paso Gil, don Mariano de las Peñas y de la Peña, don Agustín del Río Cisneros, don Juan Serra Perpiñá, don Francisco Torras Villa, don Manuel Trovando de los Ríos, don José Zambalamberrí Gayo, don Antonio Lopera López de Priego, don Pedro Manjavacas Gallego.

Este Ministerio ha tenido a bien concederles la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata con Ramas de Roble.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de abril de 1973.

DE LA FUENTE

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, S. A.», y sus trabajadores;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se remitió, en 7 de abril de 1973, a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, en el que se hace constar que sus normas supondrán repercusión en los precios, teniendo por objeto la remisión del referido texto su curso ante la superioridad a los efectos del artículo 2.º, 2.º, apartados a) y b), del Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969, y emitido informe por la Subcomisión de Salarios, el Consejo de Ministros dió su conformidad al Convenio en la reunión celebrada el día 18 de mayo de 1973, si bien la eventual repercusión en precios no condiciona la aprobación del Convenio, no tiene carácter automático, requiere autorización oficial, y su eventual cuantía ha de limitarse a la establecida en dicha autorización;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y preceptos concordantes del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el ar-

título 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y dado que, en cuanto a su contenido económico, ha prestado su conformidad la superioridad según lo previsto para este caso en el Decreto ley de 9 de diciembre de 1969, debiendo estarse en cuanto a la repercusión en precios a las prescripciones fijadas en el único resultando del presente acuerdo.

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Nacional Santa Barbara de Industrias Militares, S. A.», y sus trabajadores.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

3.º Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de mayo de 1973.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO SINDICAL DE LA EMPRESA «NACIONAL SANTA BARBARA DE INDUSTRIAS MILITARES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Sección 1.ª

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que dependan directamente de la Empresa, cualquiera que sea su ubicación territorial.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Este Convenio tendrá vigencia para todo el personal civil de la Empresa.

Sección 2.ª

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio tendrá vigencia a partir del día 1 de abril de 1973, aun cuando fuera aprobado por la autoridad laboral competente con fecha posterior.

Art. 4.º *Duración*.—La duración del presente Convenio se fija a partir de la fecha de vigencia del mismo y hasta el 31 de marzo de 1975, pudiéndose prorrogar por la tacita para años sucesivos, si no mediara denuncia del mismo, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Art. 5.º *Absorción y compensación*.—Las mejoras que se conceden en este Convenio son absorbibles y compensables con las retribuciones que actualmente viniera abonando la Empresa, así como de las que durante la vigencia de este Convenio pudieran corresponder por imperativo legal jurisprudencial o por cualquier otra causa, respetándose aquellas situaciones que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos contenidos en este Convenio y que se estimasen fundamentales para alguna de las partes a las que afecta, por tener carácter esencial, este quedará sin efecto, debiéndose de reconsiderar su contenido.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 7.º *Fiestas recuperables*.—Las fiestas recuperables quedarán equiparadas a todos los efectos a fiestas abonables y no recuperables.

Art. 8.º *Plus de cambio de horario*.—Todo el personal que por necesidades de la Empresa, de forma eventual, tenga que variar su horario de trabajo o el turno de rotación que pudiera tener establecido en su caso, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación de las incomodidades o molestias que puedan suponerle tal régimen de trabajo, 10 pesetas por día de asistencia al trabajo, excepto los domingos y festivos que no descanse, que percibirá 25 pesetas, limitándose a treinta días consecutivos el tiempo máximo de percepción del citado plus, sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera asistir al trabajador para formular las reclamaciones que a este respecto pudieran derivarse.

Este importe no incrementará ningún otro concepto retributivo que se perciba en razón del salario.

Si el cambio de horario se produjera a petición del trabajador, no se percibirá el mencionado plus.

Art. 9.º *Puentes*.—Con carácter general se establece que los productores encuadrados en esta Empresa podrán disfrutar de «puentes», mediante la correspondiente recuperación por la totalidad del personal, a cuyo fin se incluirán en el calendario laboral que ha de elevarse a la Dirección-Gerencia de la Empresa, a principios de año, para su aprobación correspondiente. Igualmente se propondrá la forma en que habrá de llevarse a cabo la recuperación, para lo cual se oirá el parecer de los Jurados de Empresa de cada centro de trabajo.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 10. *Retribuciones*.—La retribución total que se pacta en el presente Convenio, estará integrada por los conceptos que se determinan en la tabla salarial que como anexo I se adjunta al mismo, y tendrá vigencia desde el 1.º de abril de 1973.

Art. 11. *Plus de Convenio*.—El plus de Convenio a que se hace referencia en la tabla salarial anexa no se tendrá en cuenta para el cálculo de pluses de antigüedad, trabajos, tóxicos, penosos o peligrosos, nocturnidad, horas extraordinarias, etc., así como para cualquier otro emolumento que se perciba en razón del salario.

El importe del plus de Convenio será, para el periodo de 1 de abril de 1973 a 31 de marzo de 1974, de 1.200 pesetas al mes para quienes reciben su retribución por meses, y de 40 pesetas diarias para quienes tiene fijado su salario por días.

A partir de 1 de abril de 1974 y hasta el 31 de marzo de 1975, el citado plus se incrementará en 1.410 pesetas el mes para el personal con retribución mensual, y en 47 pesetas por día para el personal con salario diario.

Art. 12. *Salario base*.—A partir del día 1 de abril de 1973, el salario base que regira en la Empresa, para las distintas categorías laborales, será el que se especifica en la columna primera de la tabla salarial que como anexo I se une a este Convenio.

Este salario base se modificará automáticamente a partir del día 1 de abril de 1974, incrementándose el mismo en 900 pesetas al mes para el personal con retribución mensual y en 30 pesetas por día al personal con salario diario, llevándose a cabo las compensaciones que al efecto procedan de los conceptos salariales, devengo complementario y plus de convenio, en su caso.

Art. 13. *Jefes de equipo*.—El personal que desempeñe las funciones de Jefe de equipo percibirá un incremento del 20 por 100 sobre el salario base que corresponda a su categoría laboral, incluso en las pagas extraordinarias reglamentarias.

Cuando el Jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo, o de tres en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por ascenso a superior categoría quede aquella compensada.

Art. 14. *Vacaciones retribuidas*.—Todo personal de la Empresa, sin distinción de categorías laborales, disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de veinticinco días naturales, abonándose las mismas por los importes que correspondan a la retribución de Convenio, más pluses de antigüedad, Jefe de equipo y plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Al personal que trabaja a prima directa se tomará como base para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones le corresponda, además de las anteriores el promedio de prima percibida por el trabajador en los tres meses naturales inmediatos a su iniciación de aquellas, dividido entre 90.

En los casos en que en el periodo anteriormente fijado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que haya permanecido en esta situación de incapacidad laboral. Si durante el periodo que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día, cualquiera que fuera la circunstancia, el importe de las vacaciones se devengará de acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo.

Art. 15. Todo el personal reincorporado al trabajo una vez cumplido el servicio militar tendrá derecho a las vacaciones reglamentarias completas, siempre que coincida su incorporación al trabajo con anterioridad al disfrute de las mismas.

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias*.—El importe de las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad, a que se refiere el artículo 52 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, será de treinta días de la retribución del convenio más antigüedad, plus de Jefe de equipo, plus de toxicidad, peligrosidad o penosidad, que en su caso corresponda.

Para el personal que trabaja a prima directa se tendrá en cuenta para su abono, además de la cantidad anterior, la que pueda corresponderle según el promedio de prima obtenido en los tres meses naturales inmediatos al mes en que se devengue la gratificación extraordinaria, teniendo en cuenta a este efecto, cuanto se dispone en el artículo 14 (vacaciones retribuidas).

Art. 17. *Valor de la hora de trabajo a incentivo*.—El valor de la hora prima de producción directa, a partir del día 1 de abril de 1973, será el siguiente.

Categorías laborales	Valor hora	
	De 1-4-73 a 31-3-74	De 1-4-74 a 31-3-75
Oficial de 1. ^a	32,50 Ptas.	38,75 Ptas.
Oficial de 2. ^a	31,50 Ptas.	37,80 Ptas.
Oficial de 3. ^a	30,00 Ptas.	36,00 Ptas.
Especialista	29,10 Ptas.	34,90 Ptas.
Peón	27,60 Ptas.	33,10 Ptas.

Art. 18. *Ascensos.*—Los que asciendan de categoría laboral o cambien de grupo profesional, percibirán sobre el salario base que corresponda a la categoría que se incorporan, el importe del porcentaje que por antigüedad tenga acreditado.

Art. 19. *Indemnización por matrimonio, personal femenino.*—La indemnización que para el personal femenino establece el artículo 87 de la Reglamentación de trabajo de la Empresa, por rescindir su relación laboral con la misma al contraer matrimonio se calculará sobre el salario real percibido en el último mes de trabajo, exceptuándose las horas extraordinarias y primas a la producción.

CAPITULO IV

Otras disposiciones

Art. 20. *Permisos.*—Todos los permisos retribuidos que se concedan por la Empresa se abonarán, por el importe de los conceptos retributivos que se citan en la tabla salarial que como anexo número 1 se adjunta a este Convenio, incrementado por el importe que por antigüedad pudiera corresponder.

Art. 21. *Licencias.*—Como aclaración a lo que establece el artículo 81, apartado d), de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, y previa la justificación correspondiente, se considerarán incluidos en dicho apartado los motivos siguientes:

- Bodas de hijos, hermanos, padres on segundas nupcias.
- Bautizo de hijos y nietos.
- Primer cabo de año de padres, hijos y hermanos.

A estos efectos se estimará tanto el parentesco por consanguinidad como por afinidad.

Dado lo extenso de otros casos, a los que pudiera darse la misma consideración, se estima conveniente que por los distintos Jurados de Empresa se proponga a la Dirección del Centro de Trabajo respectivo, cuando llegue el momento, para que ésta, a su vez, determine su concesión y calificación que ha de darse en cuanto al carácter de abonable o no.

Si por los casos expuestos, hubiera necesidad de conceder hasta el máximo de cinco días con sueldo, en una o varias veces, el personal que lo disfrute no tendrá derecho a la concesión de más días en el transcurso del año.

El número de días de licencia con sueldo en caso de fallecimiento de los familiares citados en el apartado c) del artículo 81 de nuestra Reglamentación de Trabajo, será de tres días naturales consecutivos.

Art. 22. *Ropa de trabajo.*—La Empresa proveerá de ropas de trabajo a todo el personal de la Empresa, además de los que figuran en el Reglamento de Régimen Interior. La ropa procurará entregarse dentro de los tres primeros meses del año. La duración de estas prendas será de un año, siendo obligatorio su uso dentro del Centro de trabajo.

Será de aplicación cuanto se establece al respecto en el capítulo V del citado Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 23. *Indemnización por ropa de trabajo.*—Se conviene el que por la Empresa se abone a todo el personal al que afecta el Convenio y que prestase sus servicios en la misma en 1 de enero del año en curso, sin distinción de categorías laborales, una indemnización por regularización de ropa de trabajo de 4.500 pesetas por una sola vez, haciéndose efectiva la misma en el mes en que sea aprobado este Convenio por la autoridad laboral competente.

Art. 24. *Enfermos.*—Los beneficios que se consignan en el primer párrafo del artículo 94 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, se extiende en el sentido, de que al trabajador se le complementará la prestación económica que perciba de la Seguridad Social hasta el 90 por 100 del salario base, antigüedad, devengo complementario y plus de Convenio, durante los siete primeros meses de duración de su enfermedad.

El período de siete meses que se cita en el punto anterior, puede devengarse continuadamente o bien en distintas ocasiones, sin que deba rebasarse este período por año natural, debiendo comenzar este período nuevamente cuando se inicie el siguiente año natural, siempre que se perciba indemnización de la Seguridad Social por este concepto.

Art. 25. *Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.*—Cuando un productor al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa de veinte o veinticinco años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de la retribución de Convenio más el importe que por antigüedad viniera percibiendo en la fecha en que se produzca su baja; de veinticinco a treinta

años de antigüedad en la Empresa, el importe será de dos mensualidades, y llevando treinta años en adelante, el importe a percibir será de tres mensualidades.

Art. 26. *Fondo de Atenciones Sociales.*—La aportación al Fondo social constituido en la Empresa continuará siendo, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores a quienes afecta, de 50 pesetas mensuales, incluidas las pagas extraordinarias.

Art. 27. *Contraprestación.*—En contraprestación de las mejoras que se conceden el personal de la Empresa, aceptará y cooperará en la implantación de las modificaciones a que dieran lugar cada uno de los siguientes apartados:

1. El tiempo concedido a los trabajadores a incentivo comprenderá el tiempo normal y los suplementos que el puesto de trabajo requiera. Al objeto de respetar el suplemento de incentivo del 25 por 100 previsto en el artículo 46 de nuestra Reglamentación de trabajo, todo operario que desarrolle una actividad normal o superior obtendrá un incentivo a la producción, que se calculará multiplicando por el valor tiempo de incentivo el tiempo ahorrado. Este tiempo ahorrado (TA) se calculará como sigue:

$$TA = T_1 \cdot 1,25 - T_1$$

siendo

T₁ = Tiempo concedido.

T₂ = Tiempo invertido.

2. Se establece como índice o medida del rendimiento del operario la relación existente entre el tiempo concedido y el invertido. De tal suerte, que actividades y rendimientos máximos correspondientes serán:

Actividad normal, 100. Rendimiento normal, 1,00.
Actividad media, 120. Rendimiento medio, 1,20.
Actividad óptima, 140. Rendimiento óptimo, 1,40.

Los valores de actividad son los delimitados según la escala de la Comisión Nacional de Productividad Industrial.

3. El rendimiento mínimo exigible al trabajador será el normal (1,00).

4. El rendimiento óptimo (1,40) es el límite superior, cuyo objeto es velar por la seguridad e integridad física y psíquica del trabajador.

5. Serán revisados todos los tiempos, dando prioridad a aquellos en que los trabajadores obtienen rendimientos inferiores al mínimo exigible y superiores al máximo establecido.

6. Si un operario supera el límite superior de rendimiento establecido, se entiende que es, salvo casos excepcionales, por alguna de las causas siguientes:

- Mejoras de métodos de pequeña entidad.
- Mejora de la pericia con la práctica.
- Error de cálculo o de apreciación, que justifican el que un tiempo sea revisado y aplicado.

7. Cuando exista una mejora de métodos por parte del operario, y ésta sea de cierta entidad, éste viene obligado a ponerlo en conocimiento de los departamentos técnicos para que estudien la conveniencia del cambio. Vista esta conveniencia se aplicará el nuevo método y su tiempo correspondiente, y el operario en cuestión será premiado en consecuencia.

8. Cuando se establezca o revise un tiempo, se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones de las que se informará al Jurado de Empresa, que entenderá en las mismas y emitirá su informe, previos los asesoramientos necesarios.

Para ello serán formados adecuadamente dos de los miembros del Jurado por medio de cursos, que deberán realizarse en un plazo máximo de seis meses.

9. En la realización de un cronometraje se incluirá un control estadístico de la estabilización de la operación y de la adaptación del operario a las mismas.

Si se encuentra que los valores de este índice no son adecuados se suspenderá el cronometraje y el operario pasará a cobrar el incentivo según la actividad que tenga acreditada en otras operaciones que haya realizado anteriormente, hasta que la operación quede en condiciones de ser cronometrada.

10. Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en una determinada operación, para dar su rendimiento normal, garantizándose, mientras tanto, el incentivo correspondiente a la actividad que desarrolló en las operaciones en que hubiera trabajado.

Art. 28. *Repercusión en precios.*—La efectividad económica que se derive de la aplicación del presente Convenio, llevará anexo la consiguiente repercusión en el costo horario de la mano de obra y por tanto su repercusión en los precios de los productos que fabrica esta Empresa, dadas las características y circunstancias económicas que concurren en la misma.

Art. 29. *Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al Ministerio de Trabajo.

Art. 30. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas individuales o colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.
- c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes o los supuestos previstos concretamente en el texto.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio y la resolución de las contradicciones que existieran en el mismo, dictando el texto adecuado, que se incorporaran, previa la oportuna aprobación al Convenio.
- f) Entender en cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 31. Las funciones y actividad de la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en forma y con el alcance regulado en dicho texto.

Art. 32. Esta Comisión se reunirá siempre que lo considere oportuno el Presidente o cuando lo soliciten tres Vocales como mínimo.

Art. 33. La Comisión aludida estará compuesta por un Presidente, que lo será el del Sindicato Nacional del Metal o persona en quien delegue, y por la totalidad de los componentes de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

Art. 34. Los dictámenes, resoluciones o acuerdos que adopte esta Comisión en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes por las partes, pasando a formar parte del Convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias, sin perjuicio de las acciones de todo orden que a las partes pudiera corresponderles.

Art. 35. La Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio queda compuesta por los siguientes señores:

Presidente: El que lo es del Sindicato Nacional del Metal.
Vocales económicos:

- D. Alberto Mas García.
- D. Juan Iniesta Plaza.
- D. Francisco Lanza Gutiérrez.
- D. Antonio Nuñez Aparicio.
- D. José María Fernández Riestra.
- D. Alfonso Vila Villaverde.
- D. Francisco Díaz de Arcaya Verastegui.
- D. Angel José Boadilla Torres.
- D. Manuel de Ciria Buitier.
- D. Froilán del Amo Fernández.
- D. Manuel Rodríguez Rodríguez.

Vocales sociales:

- D. Modesto Redondo del Villar.
- D. Luis Ventas Martín.
- D. Francisco Delgado Rodríguez.
- D. José María Abad Martín.
- D. Olegario Sobrino.
- D. Isaac González Cimadevilla.
- D. Leoncio Fernández García.
- D. Gonzalo González Lombardero.
- D. José Prieto Fernández.
- D. Ricardo Cortés Amor.
- D. José Fernández Villafranca.

Art. 36. Con independencia de la Comisión antes nombrada, en cada uno de los centros de trabajo se constituirán una Subcomisión de Vigilancia, que entenderá, en primera instancia, de las cuestiones atribuidas a la citada Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, que estará formada por dos Vocales económicos y dos sociales, de los que se encuentran incluidos en la misma. Caso de que solamente hubiere un representante nombrado en dicha Comisión, se incorporará a esta Subcomisión el Vocal suplente que corresponda.

Las resoluciones o dictámenes que al efecto emitan estas Subcomisiones, para que tengan efectividad, habrán de ser aprobados por la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, previo los trámites que al respecto correspondan.

ANEXO I

TABLA SALARIAL CON VIGENCIA DESDE 1 DE ABRIL DE 1973

Categorías laborales	Salario o sueldo base	Devengo complementario	Plus de Convenio	Retribución Convenio
Técnicos titulados:				
Ingenieros	9.610,—	2.085,—	1.200,—	12.895,—
Licenciados	8.610,—	1.765,—	1.200,—	12.575,—
Peritos, Graduados Sociales y Técnicos Industriales	9.050,—	1.345,—	1.200,—	11.595,—

Categorías laborales	Salario o sueldo base	Devengo complementario	Plus de Convenio	Retribución Convenio
Ayudantes Técnicos Sanitarios	9.050,—	—	1.200,—	10.250,—
Profesor Enseñanza Primaria	6.490,—	1.475,—	1.200,—	9.165,—
Técnicos no titulados:				
Maestro de taller	6.620,—	1.685,—	1.200,—	9.485,—
Contramaestre	6.490,—	1.685,—	1.200,—	9.485,—
Encargado	3.950,—	2.015,—	1.200,—	9.165,—
Delineante Proyectista	7.530,—	965,—	1.200,—	9.485,—
Delineante de 1ª	6.490,—	1.635,—	1.200,—	9.325,—
Delineante de 2ª	6.020,—	1.775,—	1.200,—	8.995,—
Calculador	5.450,—	675,—	1.200,—	7.325,—
Fotógrafo	6.490,—	825,—	1.200,—	8.515,—
Reproductor de planos	5.100,—	1.025,—	1.200,—	7.325,—
Archivador Bibliotecario	6.020,—	965,—	1.200,—	8.185,—
Jefe de Sección Organización de 1ª	7.530,—	1.605,—	1.200,—	10.135,—
Jefe de Sección Organización de 2ª	7.180,—	1.595,—	1.200,—	9.975,—
Técnico Organización 1ª	6.490,—	825,—	1.200,—	8.515,—
Técnico Organización 2ª	6.020,—	965,—	1.200,—	8.185,—
Auxiliar Organización 1ª	5.750,—	375,—	1.200,—	7.325,—
Auxiliar Organización 2ª	7.120,—	1.185,—	1.200,—	9.485,—
Analista de 1ª	6.330,—	1.635,—	1.200,—	8.165,—
Analista de 2ª	5.750,—	1.885,—	1.200,—	8.835,—
Auxiliar Laboratorio	5.450,—	675,—	1.200,—	7.325,—
Personal administrativo:				
Jefe Superior Administrativo	9.330,—	1.555,—	1.200,—	12.085,—
Jefe Administrativo 1ª	7.630,—	1.245,—	1.200,—	10.135,—
Jefe Administrativo 2ª	7.180,—	1.595,—	1.200,—	9.975,—
Oficial Administrativo 1ª	6.490,—	825,—	1.200,—	8.515,—
Oficial Administrativo 2ª	6.020,—	965,—	1.200,—	8.185,—
Auxiliar Administrativo	5.450,—	675,—	1.200,—	7.325,—
Subalternos				
Cartero-Ordenanza	5.430,—	1.185,—	1.200,—	7.815,—
Listero	5.510,—	1.155,—	1.200,—	7.865,—
Conserje	5.540,—	1.125,—	1.200,—	7.865,—
Cabo de Guardias	5.620,—	1.045,—	1.200,—	7.865,—
Guarda Jurado	5.170,—	1.495,—	1.200,—	7.865,—
Almacenero	5.430,—	1.235,—	1.200,—	7.865,—
Dependiente principal Económico	5.510,—	1.285,—	1.200,—	7.995,—
Dependiente Económico mayor 25 años	5.490,—	1.165,—	1.200,—	7.845,—
Dependiente Económico de 22 a 25 años	5.355,—	1.050,—	1.200,—	7.605,—
Telefonista	5.170,—	1.495,—	1.200,—	7.865,—
Ordenanza	5.100,—	1.025,—	1.200,—	7.325,—
Portero	5.100,—	1.025,—	1.200,—	7.325,—
Peón de limpieza	5.140,—	965,—	1.200,—	7.325,—
Pesador Basculero	5.250,—	875,—	1.200,—	7.325,—
Guarda	5.170,—	955,—	1.200,—	7.325,—
Mujeres Limpieza	5.100,—	1.025,—	1.200,—	7.325,—
Enfermeros	5.140,—	1.195,—	1.200,—	7.535,—
Conductor mecánico	193,—	33,50	40,—	266,50
Conductor	186,—	35,50	40,—	261,50
Personal obrero				
Oficial de 1ª	183,—	33,50	40,—	266,50
Oficial de 2ª	186,—	35,50	40,—	261,50
Oficial de 3ª	179,—	34,50	40,—	253,50
Especialista	177,—	31,50	40,—	248,50
Peón Ayudante fábrica	177,—	31,50	40,—	248,50
Mozo especialista almacén	177,—	31,50	40,—	248,50
Peón	170,—	30,50	40,—	240,50
Capataz especialista	5.590,—	2.205,—	1.200,—	8.995,—
Capataz peones	5.430,—	2.205,—	1.200,—	8.835,—

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a "Electra Popular Vallisoletana, Sociedad Anónima", el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio de Palencia, a instancia de "Electra Popular Vallisoletana, S. A.", con domicilio en Valladolid, calle Veinte de