

Segundo.—Que, en consecuencia, el presupuesto total de estas obras, incluidos honorarios facultativos, queda fijado exactamente en 29.355.974,01 pesetas, distribuido en las siguientes anualidades:

Para el año 1962: 1.663.543,82 pesetas.
Para el año 1964: 13.846.215,09 pesetas.
Para el año 1965: 13.846.215,10 pesetas.

Tercero.—Que se conceda un plazo de treinta días, a contar desde el siguiente a la publicación de esta Orden de adjudicación en el «Boletín Oficial del Estado», para la consignación de la fianza definitiva, por importe de 1.149.819,13 pesetas, y el otorgamiento de la correspondiente escritura de contrata.

De Orden comunicada por el excelentísimo señor Ministro, lo digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.
Dios guarde a V. S. muchos años.
Madrid, 20 de noviembre de 1963.—El Director general, Angel González.

Sr. Director del Instituto Nacional de Enseñanza Media de Mérida.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para la actividad de fabricación de vidrio hueco automático, en envases, de 26 de junio de 1963, en las Empresas «Gijón Fabril, S. A.» de Gijón; «Estabecimientos y Vidrieras Llofrú, S. A.» de Palma de Mallorca; «Vidriera Badalonesa, S. A.» de Barcelona; «S. A. Elsa», de Cornellá de Llobregat (Barcelona); «Cayetano y Pablo Vilella, S. en C. Vidriera Barcelonesa», de Barcelona, y «Vidriera Rovira, S. A.» de Hospitalet.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para empresas dedicadas a la fabricación de vidrio hueco automático, envases, acordado en 26 de junio de 1963 por la Comisión nombrada al efecto en el seno del Sindicato Nacional de la Construcción, Vidrio y Cerámica, para regular las relaciones laborales entre aquellas y sus trabajadores, y

Resultando que el 17 de septiembre de 1963 la Secretaría General de la Organización Sindical remite a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que hace constar que en el último párrafo de la estipulación número 45 se declara que las mejoras acordadas no implican alza de precios; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 23 de septiembre, y en orden a los cuales se interesaron y obran en el expediente los oportunos informes;

Resultando que tras la estipulación 53, última del Convenio, se alude a una «Comisión Mixta de Interpretación» y su composición nominativa;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la autoridad laboral que los aprueba por medio de resolución fundamentada;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios del sector, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación con la limitación anteriormente consignada.

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para empresas dedicadas a la fabricación de vidrio hueco automático, envases, acordado en 26 de junio de 1963, con la salvedad de que las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación respetaran las confiadas con carácter indeclinable a los servicios del Estado.

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

3.º Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa según el artículo 23 del citado Reglamento y Ordenes de 24 de enero de 1959 y 19 de noviembre de 1962.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S. muchos años.
Madrid, 24 de octubre de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CAPITULO I

Estipulación 1.ª—Ambito del Convenio

El presente Convenio afecta a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas, regulando desde la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales de dichas empresas con la totalidad del personal de cada una de ellas, exceptuándose únicamente de su sujeción a las estipulaciones de este Convenio quienes realizan en las aludidas empresas funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, o labores especiales objeto de contratos tipificados y concretados a la definición y alcance de tales trabajos especiales.

Estipulación 2.ª—Vigencia, duración y prórroga

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia transcurrido un año a contar de tal fecha de publicación, prorrogándose de año en año por tática reconducción.

Durante la vigencia del Convenio, éste constituye la norma básica y de aplicación ineludible en todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria del Vidrio y normas legales complementarias. Los Reglamentos de Procedimiento Interior se adaptarán a las disposiciones del Convenio.

A efectos económicos, la aplicación del Convenio se retrotraerá al 1 de mayo del año en curso. Las empresas efectuarán a su personal las liquidaciones correspondientes por diferencias en virtud de tal período de retroacción y el tiempo que sea preciso para adaptar las nóminas y demás documentación a las disposiciones retributivas del Convenio, durante el plazo máximo de seis meses desde la fecha de su firma por ambas partes, siempre que su publicación tenga lugar dentro de tal plazo. Si ocurriera transcurrido el mismo, el pago se hará dentro de los treinta días inmediatamente siguientes a la repetida fecha de publicación.

Estipulación 3.ª—Rescisión y revisión

Para la rescisión o revisión del Convenio se requerirá su previa denuncia ante la Dirección General de Trabajo, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de vencimiento de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

A dicha denuncia deberá acompañarse la certificación del acuerdo adoptado a tal respecto por la representación sindical correspondiente, razonando los motivos que determinen o aconsejen la rescisión o revisión interesada.

De solicitarse la revisión, se acompañará, asimismo, el proyecto de variaciones o modificaciones a introducir en el Convenio.

Si las conversaciones o estudios se prolongasen por término que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalicen tales conversaciones y estudios.

Estipulación 4.ª—Compensación

Las condiciones del Convenio vienen a compensar en su totalidad a la que anteriormente regían por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo o convenio particular, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio, a cada caso concreto se estará a lo pactado en sus disposiciones, quedando sin efecto, en cuanto resulten variados, los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

En todo caso, en la aplicación de las disposiciones de esta estipulación y de la siguiente sobre la absorción, tendrán plena observancia las normas del artículo tercero del vigente Reglamento de 22 de julio de 1958 para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

Estipulación 5.ª—Absorbibilidad

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, sus disposiciones que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos que se regulan absorberán, en las mejoras que impliquen, los conceptos existentes. En cuanto a las disposiciones legales futuras que signifiquen modificación económica de los propios conceptos regulados en el Convenio, únicamente se aplicarán y tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, sobrepasaran los conceptos de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el Convenio.

Estipulación 6.ª—Garantía «ad personam»

Si a cualquier productor actual de las empresas concurrentes al Convenio y sobre el conjunto anual de sus percepciones líquidas, la aplicación de los aumentos retributivos en el mismo establecidos no le significara un importe equivalente a un 10 por 100 de aumento sobre el nuevo salario base de la estipulación 45, se le garantiza el abono de la cantidad suficiente para completar la cifra de dicho 10 por 100 de incremento sobre su referido nuevo salario base.

CAPITULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Estipulación 7.—Organización del trabajo

La organización del trabajo en su más amplio sentido, comprendiendo la distribución del trabajo, es facultad exclusiva de las jefaturas de las empresas afectadas por el Convenio, y en el caso de que las decisiones afecten a los intereses laborales, para adoptarlas deberá ser oído el Jurado de Empresa con antelación.

Estipulación 8.—Implantación de nuevos sistemas de organización, racionalización y mecanización del trabajo

Los sistemas de organización, racionalización y mecanización del trabajo que puedan implantarse por las Jefaturas de las Empresas serán aceptados en su estudio, aplicación y perfeccionamiento por el personal.

Durante un período de dos meses, y hasta que transcurra este tiempo, no podrán ser impugnadas por los productores las tarifas ensayadas.

Teniendo en cuenta que las empresas afectadas por el Convenio se encuentran en grado avanzado de su proceso de mecanización y automatización de sus elementos de producción y medios de trabajo, será asimismo facultad exclusiva de la Jefatura de Empresas, oído el Jurado, el establecimiento de los sistemas y fórmulas de continuación y conclusión, en su caso, del aludido proceso de mecanización y automatización de las respectivas industrias.

Estipulación 9.—Jornada de trabajo; duración de la jornada

La jornada de trabajo en todos los centros laborales de las empresas afectadas por el convenio es de ocho horas diarias, equivalente a cuarenta y ocho semanales de trabajo efectivo. Se exceptúa únicamente la del personal administrativo, que será de cuarenta y cinco horas semanales, realizadas en ocho horas diarias, a excepción de los sábados, en que prestarán cinco horas consecutivas en la jornada de la mañana.

El horario de entrada y salida del personal será determinado por las Jefaturas de las Empresas, de conformidad con lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, serán mantenidas por las empresas las jornadas de trabajo que tengan establecidas con carácter normal al entrar en vigor el Convenio, siempre que no sean superiores a la máxima legal.

En relación con el personal administrativo no ligado directamente a la fabricación, las jefaturas de las empresas, durante la temporada de verano, podrán acordar, discrecionalmente, el establecimiento de jornadas especiales.

Estas jornadas especiales de verano en ningún caso podrán ser consideradas como condición más beneficiosa y obligatoria, dado su carácter de concesión benévola de la Jefatura de la Empresa, potestativa y discrecional de la misma y su duración limitada estrictamente al tiempo que en la orden de concesión se señale.

Estipulación 10.—Interrupciones y descansos

El personal de las diversas secciones en turno de trabajo continua tendrán una interrupción de su jornada de trabajo de treinta minutos, para descanso y comida, en su caso.

En aquellos casos en que, a juicio de la Jefatura de la Empresa la organización del trabajo o circunstancias o conveniencias especiales del mismo hagan precisa la no observancia de la interrupción señalada en el párrafo anterior, el personal vendrá obligado a trabajar la aludida media hora que será abonada con el carácter de extraordinaria.

Las actuales secciones de fabricación semiautomática que disfrutan de descansos superiores a los expresados los conservarán mientras realicen tal clase de trabajo. En los casos de extinción total o parcial de las referidas secciones, y siempre que pase el trabajador de semiautomáticas a otros departamentos o labores, sólo tendrá derecho a las interrupciones y descansos de los nuevos puestos de trabajo a que sea asignado.

Estipulación 11.—Trabajo nocturno, penoso, tóxico y peligroso

No se considera trabajo nocturno el prestado por el personal de vigilancia de noche, porteros, serenos o cualquiera otro personal expresamente contratado para realizar su función exclusivamente durante la noche. Sin embargo, al personal de guardas, vigilantes, porteros y demás productores que vengán percibiendo en la actualidad el 20 por 100 de trabajo nocturno, se les respetará tal percepción.

Tampoco se considerarán nocturnos los trabajos que, aun siendo propios de la jornada diurna, debiera de realizarse durante la noche por causa obligada de hechos catastróficos o excepcionales.

Estipulación 12.—Trabajo en domingos y días festivos

Por el carácter continuo de sus funcionamiento y trabajo, están exceptuadas del descanso dominical y en días festivos las secciones siguientes: Sección de hornos, con todos los productores afectos a las máquinas automáticas; escogedores de las mis-

mas, gasistas electricistas para la vigilancia de la sala de compresores, personal de arcos y quemadoras, equipo de embalaje y conductores de carretillas necesarios para la retirada del género fabricado; sección rotulado, sección composición, personal de trabajos especiales de cambios y reparaciones y, en general, todos los que presten sus servicios en las secciones de automático.

No obstante, se respetarán las peculiaridades actualmente establecidas y observadas en cada una de las empresas afectadas por el Convenio en relación con la aplicación del aludido trabajo en domingos y días festivos.

Siempre que el trabajador, por razón de su horario de trabajo en domingo, no tuviera posibilidad de cumplir con el precepto religioso antes o después de su jornada, la Empresa le concederá una hora de permiso, sin pérdida de retribución.

Estipulación 13.—Recuperación de fiestas

El personal que, prestando servicios en secciones no imprescindibles para la buena marcha de la fabricación, pueda celebrar las fiestas recuperables, recuperará las mismas a razón de una hora diaria en los días laborables inmediatamente siguientes a la festividad.

Para el personal de secciones de automático de jornada continua en tres turnos de trabajo, exceptuado del descanso dominical y que, por tanto, no puede efectuar la recuperación, estas fiestas tendrán el carácter de día laborable, aunque respetando los derechos económicos que correspondan al trabajo en festivo. O sea, se considerarán como horas extras las devengadas y se percibirán como a tales al tipo del 100 por 100.

Estipulación 14.—Vacaciones; duración

Los plazos de duración de las vacaciones serán los siguientes: Técnicos y administrativos, 25 días naturales, sin tener en cuenta la antigüedad.

Obreros y subalternos, también sea cual fuere la antigüedad, 15 días laborables.

Estipulación 15.—Periodo de celebración

Corresponderá a la jefatura de las empresas la formación de los turnos de vacaciones y la distribución en los mismos del personal al que corresponda disfrutarlas. Se procurará que tales turnos de vacaciones caigan en el periodo comprendido entre el 1 de mayo al 31 de octubre.

Sin embargo, teniendo en cuenta que la marcha industrial de las empresas afectadas por el Convenio viene determinada por su carácter en gran parte de industria de temporada, cuyo periodo de mayor actividad coincide precisamente con el antes aludido de disfrute de las vacaciones, y, asimismo, por el hecho de la necesidad de apagado y paralización del trabajo de los hornos para dar lugar a su reparación, lo que significa una interrupción a veces muy considerable en el trabajo, y sobra, por tanto, durante el plazo de apagado y reparación de buena parte del personal, las jefaturas de las empresas quedarán facultadas, tanto en los aludidos periodos de intensificación de actividad como en los de paralización de hornos, para disponer, en el primer caso, el paso del disfrute de vacaciones a otro periodo, y en el segundo supuesto, el de aprovechamiento del tiempo de paralización para conceder vacaciones al personal.

Las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente. Sin embargo, de mutuo acuerdo entre productores y empresas, se podrán disfrutar en la forma que se considere conveniente.

Estipulación 16.—Permisos

Las empresas afectadas por el Convenio concederán a su personal permiso, sin descontarles sus haberes, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.
- 3.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
- 4.º Muerte de los padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos del trabajador y de su cónyuge.
- 5.º Exámenes.
- 6.º Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- 7.º Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad a quienes por su cargo tengan obligación de hacerlo.

El tiempo de duración de los permisos para las causas previstas en el párrafo precedente será el siguiente:

- 1.º Matrimonio: Diez días naturales.
 - 2.º Nacimiento: Dos días.
 - 3.º Enfermedad grave de parientes: De uno a cinco días, a juicio de la Empresa, atendidas la distancia y demás circunstancias concurrentes.
 - 4.º Muerte de cualquiera de los familiares antes aludidos: Tres días.
 - 5.º Exámenes: Previa justificación del día en que sea efectuado el examen ante el Jefe inmediato, se concederá permiso para desplazarse al Centro de estudios donde tenga lugar el examen durante media jornada, o una si fuera examen por la mañana y por la tarde.
- Tratándose de varios exámenes, deberá pedirse permiso en cada caso y serle concedida la licencia para cada uno de ellos.

6.º Deberes públicos: Se concederá el permiso establecido en las disposiciones legales, durante el tiempo que sea necesario la asistencia al acto o actos para los que el trabajador interesado sea citado.

7.º Reuniones sindicales o de la Mutualidad: Los trabajadores que por su cargo tengan que asistir a reuniones sindicales o de la Mutualidad Laboral deberán solicitar permiso de su Jefe inmediato, explicando el tiempo de ausencia y justificando la convocatoria de la reunión a que deben asistir.

Estipulación 17.—Licencias

Independientemente de las causas expresadas en el artículo precedente, en casos justificados se podrá conceder licencia con o sin sueldo a los trabajadores. En todo caso, en el volante de concesión se hará constar las condiciones de concesión de la licencia, si es o no con sueldo y el tiempo por el que se concede.

Estipulación 18.—Excedencia voluntaria

Los trabajadores fijos de plantilla que tengan antigüedad superior a dos años podrán interesar de la Jefatura de la Empresa la concesión de una excedencia voluntaria sin percibo de haberes por un periodo de tiempo que no será inferior a tres meses ni superior a un año. El tiempo de excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni aumento por tal concepto, y, desde luego, le está prohibido al trabajador que pide y disfruta de la excedencia, prestar servicios para otra empresa distinta, sea cual sea la clase de trabajo a que se dedique, excepto que se le conceda expresa autorización para ello.

La petición de excedencia se resolverá por la Empresa dentro del mes siguiente a su presentación, y se concederá atendiendo a las necesidades del servicio, debiéndose despachar favorablemente cuando se fundamente en la terminación o ampliación de estudios y exigencias familiares de carácter ineludible.

Estipulación 19.—Excedencias obligatorias

Se estará a lo establecido sobre la materia en las disposiciones legales vigentes.

Estipulación 20.—Reingreso

En todos los casos en que se conceda la excedencia el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a aquel en que cese la causa o razón que motivó el pase a dicha situación, perdiendo el derecho al reingreso los trabajadores que no lo soliciten dentro del plazo indicado.

Estipulación 21

En todos los casos de permisos, licencias y excedencias previstos en los artículos anteriores, los motivos alegados deberán justificarse ante la Empresa, y si por razón de extrema gravedad y urgencia el trabajador no pudiera presentar previamente tal justificación, vendrá obligado a hacerlo con posterioridad a la concesión del permiso, licencia o excedencia, siempre antes de su reincorporación al trabajo.

La falsedad cometida en los casos indicados será considerada y sancionada como falta muy grave.

Estipulación 22.—Servicio militar

El personal que se incorpore al Ejército para cumplir el servicio militar obligatorio tendrá reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda tal servicio y deberá reintegrarse al mismo antes de que se cumplan dos meses desde su licenciamiento.

Cuando disfrute permiso temporal superior a un mes, tendrá derecho a prestar servicio en la empresa, pero será potestativo de ésta admitirlo cuando dicho permiso sea de duración inferior.

En dicha excedencia, por razón de servicio militar, se podrá convenir con los interesados, en el caso de que lo presten en la misma localidad en que está situado el centro de trabajo, su reincorporación al mismo durante el tiempo que sus deberes militares se lo permitan, conviniéndose en tal caso el pago de las horas trabajadas, haciéndose el cómputo al final de cada mes y pagándose igualmente las gratificaciones reglamentarias a que proporcionalmente tenga derecho el excedente por la repetida causa.

El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar cesará al reincorporarse el titular, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiere ingresado para cubrir aquella plaza.

CAPITULO III

ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL

Estipulación 23.—Ingreso

El ingreso en las Empresas afectadas por el Convenio se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y, en cuanto no se opongan a las mismas, se regirá por las siguientes normas:

El personal que desee ingresar deberá solicitarlo así a la Dirección o Jefatura de la Empresa, y se someterá a las pruebas de aptitud y psicotécnicas que la Jefatura determine. Como norma general se dispone que no podrá efectuar su ingreso en la

empresa quien no haya demostrado su capacitación para el puesto que solicite.

Todo el personal de nuevo ingreso deberá someterse a un reconocimiento médico realizado por los Servicios médicos de la Empresa, a cuyo resultado se subordina, en todo caso, la admisión del interesado, no pudiendo ingresar al servicio de la Empresa si por dichos Servicios médicos no es declarado apto para el trabajo a que se le destina.

La apreciación del resultado de las pruebas de aptitud corresponderá exclusivamente a la Jefatura de la Empresa.

Estipulación 24.—Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso queda sometido a un periodo de prueba, que tendrá la siguiente duración, según la categoría profesional del interesado:

- a) Personal técnico titulado, seis meses.
- b) Personal técnico no titulado, un mes.
- c) Empleados administrativos, un mes.
- d) Subalternos, un mes.
- e) Profesionales de oficio, tres semanas.
- f) Peones especializados, dos semanas.
- g) Peones ordinarios, una semana.
- h) Pinches, una semana.
- i) Aprendices, un mes.

No obstante lo antes establecido, si debidamente autorizados por el Organismo laboral competente se formalizasen contratos de trabajo que, por su índole o modalidad no estén previstos en la Reglamentación Nacional y requieran un periodo de prueba superior a los que han quedado señalados, se estará en cada caso a las normas que la autoridad laboral apruebe al respecto.

Estipulación 25.—Bajas y ceses del personal

Para la suspensión o cese de la relación laboral, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

La baja del personal al servicio de la Empresa se producirá por las causas previstas en la anterior estipulación y, además, por excedencia, licencias y despido.

Será objeto de despido en todo caso el personal que haya cometido alguna o algunas de las faltas señaladas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la Jefatura dará cuenta al Jurado de Empresa de las sanciones de despido que imponga, como, asimismo, de las causas especiales de excedencias o licencias que conceda y que lleven aparejada la baja en el trabajo y en el censo laboral de la empresa.

Estipulación 26.—Contratación y cese del personal eventual

En los casos en que fuera preciso contratar personal eventual de temporada o interino, o por tiempo fijo, campaña de horno, máquina u obra determinada, ello se notificará a la Oficina de Colocación, expresándose las condiciones y duración, en su caso, de la eventualidad o interinidad del trabajo limitada a temporada u obra determinada.

El personal eventual cesará automáticamente sin previo aviso al llegar a la fecha señalada para la terminación del contrato; lo mismo sucederá con el personal contratado por un tiempo fijo, obra determinada o interina o por cualquier motivo, que cesará al cumplirse el plazo fijado en el contrato, o al término de la obra para cuya realización ingresó en la Empresa o al final del motivo determinante de la interinidad.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Estipulación 27.—Mantenimiento de la clasificación reglamentaria

Se mantiene la clasificación del personal en las diversas categorías establecidas y definidas por la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria del Vidrio.

Las categorías profesionales que no estén reflejadas en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria del Vidrio deberán acoplarse con similitud a las existentes.

Estipulación 28.—Revisión anual del escalafón de personal

Cada año la Empresa publicará el escalafón de sus trabajadores fijos, separados en centros de trabajo y clasificados con arreglo al puesto, categoría y antigüedad.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del escalafón, los trabajadores podrán solicitar las aclaraciones o rectificaciones que estimen oportunas. La Jefatura de la Empresa, oído el Jurado de la misma, resolverá las observaciones que le hayan sido formuladas, comunicando a los interesados la decisión que se adopte, para que por ellos pueda ser utilizado, en su caso, recurso ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En el caso de que exista reclamación contra la clasificación hecha por la Empresa, se acudiría siempre a los Tribunales de Clasificación previstos en la Reglamentación Nacional del Trabajo, formando además parte de dichos Tribunales un miembro del Jurado de Empresa.

En el supuesto de que a algún trabajador le correspondiera el ascenso por antigüedad, deberá someterse a la clasificación por parte del Tribunal correspondiente, si bien tal clasificación tendrá lugar con la variante de que, en el caso de que le co-

responda por antigüedad, será el interesado el que podrá optar al puesto vacante y únicamente en el caso en el que fuese desestimada su petición por no alcanzar la puntuación mínima exigida, podrá ser sacado a concurso el cargo que fuese a ocupar por antigüedad, teniendo derecho preferente para tomar parte en dicho concurso los que inmediatamente le sigan en el cómputo de antigüedad en el servicio de la Empresa y no en el de la categoría.

Los puestos de trabajo que correspondan a cada centro laboral se harán constar con separación e independencia de los demás centros de trabajo de la Empresa, con el fin de evitar interferencias y equívocos entre unos y otros centros, formándose los escalafones anuales de acuerdo con estas normas.

En lo referente a ascensos y provisión de vacantes del personal administrativo, se efectuará en dos turnos alternos: 50 por 100 por antigüedad y 50 por 100 por prueba de aptitud.

CAPITULO V

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Estipulación 29

Corresponde a la Jefatura de la Empresa la definición de los distintos puestos de trabajo.

Las mejoras o ventajas económicas o de cualquier otra índole atribuidas a los diversos puestos de trabajo serán inherentes a los mismos. O sea, nunca se estimarán personales, y dejarán de percibirse o disfrutarse en el momento en que se cese en el desempeño del puesto de trabajo.

La atribución del personal a los diversos puestos de trabajo es competencia exclusiva de la jefatura de la empresa.

La Jefatura de la Empresa informará al Jurado de la valoración dada a los distintos puestos de trabajo y su clasificación para que, por parte de aquél, se formulen observaciones y sugerencias.

CAPITULO VI

RECOMPENSAS Y PREMIOS

Estipulación 30

Cuando, a juicio de sus jefes inmediatos, el trabajador se distinga por su buena conducta, laboriosidad, rendimiento o cualquier otra cualidad que sobrepase de lo normal podrá ser propuesto a la Jefatura de la Empresa para que se le conceda un premio o recompensa en alguna de las siguientes formas:

- Felicitación verbal o escrita.
- Gratificación en metálico.
- Permisos con o sin retribución (este último supuesto, sólo a petición del trabajador).
- Capacitación para ocupar temporalmente cargos de categoría superior.
- Preferencia para ascensos.
- Mejoras de sueldo sobre los de su categoría y antigüedad.
- Bolsas de viaje y estudios.
- Vacaciones especiales retribuidas para el trabajador y sus familiares.
- Menciones honoríficas.
- Medallas especiales del Trabajo, de la Empresa.

Tales premios serán concedidos a propuesta de los Jefes respectivos, y su concesión será facultad privativa de la Jefatura de la Empresa. Cuando un Jefe entienda que procede la propuesta en favor de alguno o algunos de los trabajadores a sus órdenes, lo hará constar así al Jefe del centro del trabajo donde se presten los servicios, quien transmitirá la propuesta a la Jefatura de la Empresa, que resolverá lo procedente, siendo preceptiva, en todo caso, la previa instrucción de un expediente para la concesión de los premios, consistentes en preferencia para ascensos, mejora de sueldo por la categoría y antigüedad correspondiente al puesto de trabajo desempeñado por el interesado, menciones honoríficas y concesión de medallas especiales del Trabajo, de la Empresa.

La Jefatura de la Empresa comunicará al Jurado la concesión de premios y recompensas y podrá recabar del mismo los informes oportunos previamente a su concesión.

CAPITULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Estipulación 31.—Faltas

De conformidad con lo establecido en el artículo 60 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria del Vidrio, se clasificarán las faltas en leves, graves y muy graves.

Estipulación 32.—Faltas leves

Sin que tenga carácter limitativo, sino puramente enumerativo, se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.º Comer durante las horas de trabajo sin estar para ello expresamente autorizado, siempre que no haga el turno inversivo.

2.º Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo y el introducir en la fábrica licores y bebidas espirituosas.

3.º No comunicar, pudiendo hacerlo, con antelación debida, la falta de asistencia al trabajo, aunque fuera justificada, y en los casos de enfermedad, no hacer llegar a la Empresa la correspondiente baja del Seguro Obligatorio dentro de las cuarenta y ocho horas inmediatas siguientes a su expedición.

4.º Abandono del trabajo, sin causa justificada, siempre que de este hecho no se perturbe la realización de otros trabajos ligados con el suyo, en cuyo caso la falta podrá considerarse grave o muy grave.

5.º Falta de aseo y limpieza personal.

6.º Falta de puntualidad, no repetida, en el término de quince días.

7.º Pequeños descuidos en la conservación del material, herramientas o instrumentos de trabajo.

8.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, nacimiento de los nuevos hijos y demás modificaciones familiares que puedan influir en los Seguros Sociales Obligatorios, Plus de Cargas Familiares, etc.

9.º Discutir de asuntos extraños al trabajo durante la jornada del mismo, sin que se produzca escándalo o perturbación grave.

10. Faltar al trabajo un día sin causas que lo justifiquen.

11. Infracciones intrascendentes en el cumplimiento de las medidas higiénicas o de seguridad.

12. Recibir visitas en la fábrica durante el periodo de trabajo sin la correspondiente autorización y sin reincidir durante el plazo de un mes.

13. Trasladarse de una a otra sección o taller, sin justificación adecuada y sin promover perturbación de trabajo y sin reincidir en el plazo de un mes.

Estipulación 33.—Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1.º Dos o más faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia de trabajo, cometidas durante un periodo de una semana.

2.º Más de diez faltas de puntualidad no justificadas al trabajo cometidas durante un año.

3.º Una sola falta de asistencia al trabajo, no justificada, en día anterior o posterior de fiesta y en los días festivos autorizados para trabajar.

4.º Dos faltas completas al trabajo, sin justificación, durante el periodo de cinco semanas.

5.º Seis faltas al trabajo, sin justificación, durante el periodo de un año.

6.º La reiteración en no comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del obrero, que tengan influencia en los Seguros Sociales Obligatorios o Plus de Cargas Familiares.

7.º La indisciplina en el trabajo o las faltas del respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados, siempre que no dé ocasión a falta muy grave. La entidad de estas faltas podrá tener la consideración de leve, según su trascendencia.

8.º La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

9.º La simulación de enfermedad o de accidente.

10. La falsedad en las declaraciones para obtener licencias o excedencias que implique obligación de otorgamiento para la empresa.

11. El quebranto o violación de secreto o reserva obligada, sin que produzca grave perjuicio a la Empresa.

12. La realización, durante la jornada, de trabajos particulares.

13. El empleo, para uso propio, de herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

14. La inobservancia en las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa.

15. Falta de cuidado en la conservación de las herramientas o útiles que suministre la Empresa, con perjuicio grave para el uso y rendimiento de los mismos.

16. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

17. La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de quince días, y habiendo mediado sanción.

18. Faltar a la obligación de avisar los defectos de las máquinas, herramientas o útiles que puedan comprometer la seguridad de los obreros en el trabajo.

19. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

20. La reiteración en la ocultación de falta leve que deba merecer amonestación.

Estipulación 34.—Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de seis faltas de puntualidad en el plazo de cinco semanas, o veinte en el término de un año.

2.º Diez faltas al trabajo, sin justificación, durante el periodo de un año.

3.º Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones que tuviere encomendadas al personal, y el hurto o robo, tanto

a la Empresa como a sus compañeros o a cualquier persona dentro de las dependencias de la fábrica o en cualquier lugar durante los actos de servicio, cualesquiera que sea la clasificación que el Código Penal señale a estos actos y su cuantía.

4.ª Pérdida, inutilización o grave deterioro de máquinas, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o primeras materias de la Empresa que se originen voluntariamente, o por negligencia inexcusable, o por ineptitud ya declarada o sancionada anteriormente.

5.ª La condena por delitos de robo, hurto, malversación, estafa o de cualquier otro que apareje desconfianza justa en la moralidad del autor y fundada repugnancia a sus compañeros de trabajo.

6.ª Cualquier condena dictada por las autoridades judiciales de cualquier índole que implique la permanencia en prisión durante más de cinco años.

7.ª La embriaguez habitual durante el trabajo o fuera del mismo, y la accidental en el trabajo si el obrero hubiera reincidido tres veces en dicha falta en el curso de un año.

8.ª Realizar trabajos en la misma industria a favor de otras personas sin autorización de la Empresa.

9.ª Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a sus jefes o familiares, compañeros o subordinados.

10. Violación de secretos de la Empresa, correspondencia, documentos o elementos de fabricación o explotación que causen perjuicio a la misma.

11. Lesionar voluntariamente a un compañero.

12. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.

13. Originar pendencias o riñas con sus compañeros de trabajo.

14. La blasfemia habitual.

15. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad que tenga o pueda tener repercusión en la fábrica.

16. La imprudencia en actos de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para sus compañeros.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un semestre, o la repetición de tres faltas graves en el año, siempre que por sus efectos no hayan tenido la consideración de faltas muy graves con anterioridad.

18. La ocultación de falta grave o muy grave cometida por subordinados, o la reiteración en la ocultación de falta leve que deba merecer amonestación.

19. Prolongación voluntaria o intencionada de lesión producida en accidente de trabajo.

20. Infracción reiterada de las normas de este Convenio o de la legislación social, prevista en el artículo 66 de la Reglamentación Nacional.

21. La falsedad en documentos de identidad personal o militar.

Estipulación 35.—Vulneración de los rendimientos mínimos

El trabajo sin alcanzar los rendimientos considerados como mínimos en cada departamento, sección o labor, constituirá falta laboral, que tendrá carácter muy grave cuando se incurra en la misma durante dos días seguidos o cuatro días, aunque no sean seguidos, en el plazo de un mes. Si no se llega a las expresadas fechas de comisión de la falta, esta será considerada como grave.

Estipulación 36.—Circunstancias agravantes y atenuantes

Las faltas que no tengan clasificación especial o que entrañen daños ocasionados a la Empresa se estimarán leves cuando el importe del daño o de la reparación no exceda de 250 pesetas; graves, entre tal cantidad y la de 1.000 pesetas, y muy graves, cuando el daño o la reparación exceda de esta suma.

Las faltas consideradas como graves y muy graves en los anteriores preceptos serán sancionadas teniendo en cuenta las circunstancias modificativas que hayan podido contribuir, que a continuación se expresan:

Agravantes: Serán circunstancias que agravarán el carácter de la falta cometida, la reincidencia, la reiteración y el que el trabajador sancionado haya sido apercibido alguna vez por su Jefe o Jefes inmediatos, así como el que tenga nota de mala conducta laboral en su expediente.

El carácter colectivo de cualquier falta será considerado como agravante para cada uno de los que incurrir en la misma. Se entenderá que existe colectividad cuando sean dos o más los autores, excepto en los casos de riña o pendencia entre dos productores.

Atenuantes: Serán circunstancias atenuantes que el trabajador que haya cometido la falta haya sido premiado o propuesto para premio, aunque éste no se hubiera concedido, siempre que resulten de su expediente personal motivos suficientes para considerar que su conducta mejora el nivel medio normal, así como el informe favorable del Jefe en cuanto a laboriosidad y disciplina del interesado.

Tanto las circunstancias agravantes como las atenuantes serán de libre apreciación de la Jefatura de la Empresa, la que decidirá la sanción a imponer dentro de las señaladas para la

falta que haya de castigarse, de acuerdo con su libre criterio, pero teniendo en cuenta las circunstancias que en el caso especial concurren y que, en la persona autora de la falta, agraven o atenúen su responsabilidad.

Estipulación 37.—Sanciones

Las sanciones que podrán aplicarse, según la calificación de la falta, serán las siguientes:

a) Las faltas leves serán castigadas, según su entidad, con las sanciones siguientes:

Amonestación verbal. Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

b) Las faltas graves podrán sancionarse en la forma siguiente:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Invaldación de los años de servicio hasta el doble de lo establecido para ocasionar aumentos por este concepto.

Inhabilitación para pasar a categoría superior, por plazo no superior a cuatro años.

c) Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Pérdida temporal o definitiva de la categoría.

Inhabilitación para ascender, por plazo superior a cuatro años.

Despido.

En las sanciones de «suspensión de empleo y sueldo por dos días» y de «suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días» que se estipulan en los anteriores apartados a) y b), para su aplicación, entre otras, en cada caso, a faltas leves y graves, respectivamente, se modifican las disposiciones del artículo 61 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria del Vidrio, que fijan la suspensión durante un día de empleo y haber para las faltas leves y la suspensión de empleo y haber de dos a quince días para las faltas graves.

Estipulación 38

Llevará aparejada la sanción de despido, en todo caso, cualquiera de las faltas señaladas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, estimándose dichas faltas sin circunstancias agravantes ni atenuantes, en ningún caso, cualquiera que sea la personalidad del trabajador que haya cometido la falta.

No obstante, la Jefatura de la Empresa podrá discrecionalmente acordar la sustitución de la sanción de despido por otra de inferior importancia cuando considere que por las circunstancias de la falta o por la persona sancionada es preciso hacer una excepción de la aplicación del expresado artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

En los casos en que se acuerde el despido como sanción, se notificará al Jurado de Empresa, de conformidad con lo establecido en el Reglamento por el que se rigen dichos Organismos, leyéndose en la sesión correspondiente al Jurado copia de la carta en que se haya notificado el despido, escrita en cumplimiento de lo que establece el artículo 93 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

La imposición de las sanciones que correspondan a las faltas laborales será independiente del tanto de culpa que pueda pasarse a los Tribunales del Orden Penal y de las indemnizaciones civiles que al amparo del artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo puedan exigirse.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Estipulación 39

La Empresa se preocupará de la formación profesional de sus trabajadores, prestándoles la asistencia teórica y práctica necesaria para obtener los mejores frutos de las aptitudes de cada uno de los productores a su servicio. Para la formación profesional de sus trabajadores la Empresa adoptará el sistema mixto de solicitar, de una parte, de los Centros de Formación Profesional Acelerada que vienen funcionando en distintos puntos de España el número de plazas que considere adecuadas a sus necesidades y, por otra parte, procurará organizar cursillos teórico-prácticos dentro de su propia fábrica o en otros lugares o industrias con el fin de obtener la capacitación de sus trabajadores.

La Empresa procurará en cada momento tener el número de aprendices necesarios, prestando la mayor atención y cuidado a su formación, no solamente en las técnicas propias de su oficio, sino también con su formación cultural y social.

A tal fin, la Empresa dedicará atención preferente a quienes estén cursando aprendizaje, estableciendo cursos de conferencias de Jefes y personal caracterizado, o personas extrañas a la Empresa si se estima oportuno, y se completarán estas enseñanzas teóricas con la práctica indispensable a las órdenes y bajo la vigilancia del personal más experimentado de la Empresa, que

procure la formación más eficaz del aprendiz. Igualmente, cuando lo estime oportuno la Jefatura de la Empresa, ingresará a dichos aprendices en las Escuelas de Formación Profesional Acelerada, con el fin y propósito de tener un cuadro de trabajadores aptos, preparados para sustituir en su momento a los que ocupan hoy lugares preeminentes, dentro de su sistema de fabricación.

CAPITULO IX

COMITÉ DE SUGERENCIAS

Estipulación 40

Funcionará en la Empresa un Comité de Sugerencia, al que podrá dirigirse todo el personal, exponiendo cuantas sugerencias crean de utilidad en orden a un mejor rendimiento del trabajo, a un mayor aprovechamiento de las máquinas, o a una mejora en la producción y en la productividad o en las condiciones en que ambas se realizan, tanto de comodidad, seguridad o higiene de los trabajadores como de ahorro y economía de la Empresa.

Se establecerá un buzón de sugerencias en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, y cada trabajador tendrá derecho a depositar en él aquellas que entienda han de redundar en el beneficio de la Empresa, en el del trabajo que efectúe o en el del que realicen sus compañeros.

El Comité de Sugerencias, presidido por la persona que designe la Jefatura de la Empresa, estará formado por una delegación del Jurado de Empresa. El señor Presidente podrá recabar además la concurrencia del Médico de la Empresa. El Comité de Sugerencias realizará una selección de las recibidas. Las que se consideren aceptables comportarán un premio para su autor, que puede oscilar entre las 600 y las 5.000 pesetas, según la importancia de la sugerencia y el ahorro que represente para la Empresa o la comodidad y modificación de reglas de seguridad o higiene por los trabajadores.

El Comité de Sugerencias estudiará las proposiciones y pasará su informe a la Jefatura de la Empresa, que tomará la decisión que crea oportuna.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Estipulación 41

Se remite el presente Convenio, en lo que se refiere a las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo y su aplicación y cumplimiento, a lo establecido al respecto en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 31 de enero de 1940, y demás normas complementarias, así como a lo preceptuado sobre el particular en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria del Vidrio.

Estipulación 42

En cada una de las Empresas afectadas por este Convenio funcionará una Comisión Auxiliar del Jurado que velará por el cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo, informando y proponiendo al Jurado las medidas oportunas para el mejoramiento de las condiciones higiénicas y de seguridad de los respectivos centros de trabajo.

CAPITULO XI

Estipulación 43.—Fijación de rendimientos

Las Empresas afectadas por el Convenio terminarán el estudio y procederán a la implantación de las tablas de rendimientos de aquellas actividades de sus grupos y secciones de trabajo en que tales rendimientos no hayan sido medidos todavía, ello de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes en la materia.

En las referidas tablas, como en las ya existentes, se determinarán los rendimientos estimados como mínimos.

En tales supuestos el Jurado emitirá su informe preceptivo según las normas reguladoras de los Jurados de Empresa.

CAPITULO XII

RETRIBUCIONES

Estipulación 44

La retribución del personal se efectuará sobre la base del salario fijo en unos casos, y en otros, siguiendo sistemas de incentivo que permitan al personal interesarse en la producción, estimulando su eficacia y rendimiento.

Teniendo en cuenta que la mayoría del personal de las Empresas afectadas por el Convenio tienen establecida su retribución por los aludidos sistemas de incentivo, queda establecido que las referidas Empresas continuarán en su aludida evolución retributiva, preparando y aplicando nuevos sistemas de incentivo para aquellas secciones y departamentos que todavía no trabajan bajo tal forma retributiva, dentro siempre de la posibilidad de su implantación por el carácter o naturaleza del trabajo en cada caso.

Estipulación 45.—Retribuciones

Las retribuciones del personal serán las siguientes, según las diversas categorías laborales:

	Salario mensual base Convenio	Plus mensual Convenio	Retribución Convenio
GRUPO 1.º—TÉCNICOS			
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingenieros:			
De entrada	5.910	1.477,50	7.387,50
Al año	6.160	1.540,—	7.700,—
Licenciados	5.300	1.325,—	6.625,—
Peritos	3.800	950,—	4.750,—
Ayudantes de Técnico y Ayudantes Técnicos Sanitarios	3.500	875,—	4.375,—
<i>Técnicos no titulados</i>			
Jefes de fabricación	5.300	1.325,—	6.625,—
Encargados de taller	3.800	950,—	4.750,—
Delineante Projectista	3.450	862,50	4.312,50
Contramaestres	3.200	800,—	4.000,—
Delineante	3.200	800,—	4.000,—
Calcedor	2.290	572,50	2.862,50
<i>Auxiliares de laboratorio y Analistas:</i>			
Hasta los 18 años	1.300	325,—	1.625,—
18 años o más	1.950	487,50	2.437,50
<i>Oficina de Organización</i>			
Jefe de 1.ª	4.010	1.602,50	5.012,50
Jefes de 2.ª	3.880	970,—	4.850,—
Técnicos de 1.ª	3.275	818,75	4.093,75
Técnicos de 2.ª	2.860	715,—	3.575,—
Auxiliares	2.620	655,—	3.275,—
Aspirantes	1.810	452,50	2.262,50
GRUPO 2.º—ADMINISTRATIVOS			
Jefe de 1.ª	4.550	1.137,50	5.687,50
Jefes de 2.ª	3.790	947,50	4.737,50
Oficiales de 1.ª (ambos sexos) ...	3.350	837,50	4.187,50
Oficiales de 2.ª (ambos sexos) ...	3.050	762,50	3.812,50
CobRADORES	2.600	650,—	3.250,—
Auxiliares (ambos sexos)	2.290	572,50	1.862,50
<i>Aspirantes:</i>			
De menos de 18 años	1.300	325,—	1.625,—
De 18 a 20 años	1.950	487,50	2.437,50
GRUPO 3.º—SUBALTERNOS			
Listeros	2.410	602,50	3.012,50
Almaceneros	2.500	625,—	3.125,—
Capataces de peones	2.500	625,—	3.125,—
Guardas Jurados	2.230	557,50	2.787,50
Guardas ordinarios y vigilantes ..	2.150	537,50	2.687,50
Porteros	2.150	537,50	2.687,50
Basculeros y pesadores	2.230	557,50	2.787,50
Sanitarios no titulados	2.050	512,50	2.562,50
Ordenanzas	2.050	512,50	2.562,50
Botones o recaderos	1.300	325,—	1.625,—
Personal de limpieza	1.950	487,50	2.437,50
	Salario diario base Convenio	Plus Convenio por día trabajado y vacaciones	Retribución Convenio
GRUPO 4.º—ORREROS			
<i>Profesionales de oficio</i>			
<i>En oficios comunes a las industrias del vidrio:</i>			
Oficial de 1.ª	90	22,50	112,50
Oficial de 2.ª	85	21,25	106,25
Oficial de 3.ª o Ayudante	80	20,—	100,—
<i>Fundidores de vidrio hueco:</i>			
Oficial de 1.ª	97	24,25	121,25
Oficial de 2.ª	87	21,75	108,75
Oficial de 3.ª	80	20,—	100,—
<i>Fabricación automática</i>			
Mecánico de fabricación máquinas Lynch, O'Neil y similares ..	97	24,25	121,25
Conductores de máquinas	87	21,75	108,75

	Salario diario base Convenio	Plus Convenio por día trabajado y vacaciones	Retribu- ción Convenio
<i>Fabricación semiautomática</i>			
En máquinas Boucher y Severin:			
Sacador	100	25.—	125.—
Maquinista	94	23.50	117.50
En máquinas Chiller, Conesa y similares:			
Maquinista de 1. ^a	100	25.—	125.—
Maquinista de 2. ^a	97	24.25	121.25
Maquinista de 3. ^a	95	23.75	118.75
Sacadores de 1. ^a	94	23.50	117.50
Sacadores de 2. ^a	91	22.75	113.75
Sacadores de 3. ^a	89	22.25	111.25
Sopladores de máquinas de 1. ^a ...	81	20.25	101.25
Sopladores de máquinas de 2. ^a ...	78	19.50	97.50
Sopladores de máquinas de 3. ^a ...	75	18.75	93.75
<i>Sección de Temple</i>			
Vigilantes de arca, sin trabajo manual	82	20.50	102.50
Arquetas, con vigilancia de fuego.	87	21.75	108.75
<i>Peones:</i>			
Peones especializados en general.	75	18.75	93.75
Peones corrientes	70	17.50	87.50
<i>Aprendices:</i>			
De primer año	30	7.50	37.50
De segundo año	36	9.—	45.—
De tercer año	47	11.75	58.75
De cuarto año	58	14.50	72.50
<i>Pinches:</i>			
Menores de 18 años	30	7.50	37.50
Mayores de 18 años	70	17.50	87.50

Para aquellos productores que no trabajen bajo la modalidad de incentivo, el plus Convenio que se establece en esta estipulación queda subordinado al mantenimiento del rendimiento normal o correcto establecido en cada fábrica para los diversos puestos de trabajo, equivalente al P. H. 60 Bedaux y sus correspondientes en otros sistemas. En las secciones o puestos de trabajo en los que no esté medido dicho rendimiento normal o correcto se considerará como a tal el mantenimiento del promedio actual.

Previéndose en este Convenio aumentos de productividad, de producirse éstos, la aplicación de las anteriores tablas de salarios no ocasionará incrementos en los precios de venta.

Estipulación 46.—Personal retribuido por el sistema de incentivo

Con la percepción del plus Convenio señalado en la estipulación anterior se estima liquidado el 25 por 100 del salario base, mínimo garantizado para los productores que trabajan con retribución a incentivo. Por consiguiente, la prima propiamente dicha empezará a devengarse a partir de la llamada actividad normal, equivalente al P. H. 60 Bedaux y sus correspondientes en otros sistemas. A la actividad óptima, equivalente al P. H. 80 Bedaux y sus correspondientes en otros sistemas, la prima será de 66 por 100 del salario base Convenio, comprendiéndose en dicho porcentaje a efectos de cómputo el 25 por 100 mínimo garantizado, que se percibirá en forma de plus Convenio por día trabajado.

Si en determinados puestos de trabajo o categoría laborales la prima alcanzase habitualmente al 100 por 100 del salario base Convenio, incluido el 25 por 100 mínimo garantizado que se cobrará con plus Convenio, las tarifas podrán ser revisadas.

Estipulación 47.—Ingreso mínimo anual garantizado

Las Empresas se obligan a garantizar al personal mayor de dieciocho años un ingreso mínimo anual (I. M. G.) de 35.000 pesetas (treinta y cinco mil pesetas), que se obtendrá mediante la suma de todas las percepciones del trabajador, incluyendo las primas. Se excluyen expresamente de tales percepciones y para el cómputo del ingreso mínimo anual garantizado (I. M. G.) no se tendrá en cuenta: las percepciones por horas extraordinarias, el plus y el subsidio familiar y el plus transportes.

Para tener derecho al I. M. G. es necesario que el personal a quien afecte haya trabajado efectivamente todos los días laborables del año, considerando entre los mismos incluido el período de vacaciones retribuidas. En caso de faltas al trabajo, cualquiera que sea su causa, excepto naturalmente las

vacaciones retribuidas y las ausencias oficiales reguladas por la Ley a causa de las obligaciones que impongan los cargos de carácter político o sindical, la garantía se entenderá disminuida en proporción a los días en que haya dejado de asistir al trabajo.

Estipulación 48.—Antigüedad

Los productores percibirán en concepto de antigüedad los porcentajes establecidos por la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria del Vidrio sobre el importe del salario base Convenio señalado en la estipulación 45.

Estipulación 49.—Gratificaciones reglamentarias Navidad y 18 de julio

Se calcularán sobre el salario base Convenio de la estipulación 45 de categoría laboral o de calificación del puesto, en su caso.

Estipulación 50.—Pluses de nocturnidad, toxicidad y penosidad

Los porcentajes de tales pluses establecidos en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria del Vidrio se calcularán sobre el salario base Convenio de la estipulación 45.

Estipulación 51.—Plus familiar

El importe del punto quedará establecido en cada fábrica en la cifra que resulte del cálculo del promedio en la misma correspondiente al año 1962 hasta la aprobación de la nueva Ley de Ayuda Familiar.

Estipulación 52.—Horas extraordinarias

De conformidad con lo establecido en la Ley de jornada máxima legal no se podrán trabajar más de ocho horas al día. Las horas que excedan se abonarán como extraordinarias con los recargos legales correspondientes.

Los trabajadores que perciban sus haberes por sistemas de incentivos tendrán derecho si trabajasen horas extraordinarias a percibir el importe total de los incentivos devengados durante la jornada ordinaria y durante las horas extraordinarias aparte de abonarse también el importe de las horas extraordinarias, que se obtendrá en la forma establecida en las disposiciones vigentes en la materia.

Las Empresas podrán establecer el trabajo por productor de hasta doscientas cuarenta horas extraordinarias anuales a razón de dos diarias, previa la preceptiva autorización de la autoridad laboral, aceptando en dicho caso los trabajadores tal régimen, respetándose en lo demás la autonomía y peculiaridades de cada Empresa establecidas con el personal en el régimen de prestación de horas extraordinarias.

Estipulación 53.—Empresas que tengan valorados o calificados sus puestos de trabajo

Las Empresas que tengan establecida la valoración o calificación de sus puestos de trabajo aplicarán las retribuciones señaladas en la estipulación 45, al amparo de la expresada calificación, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a las que resultarían de la aplicación estricta de tales retribuciones.

Estipulación 54.—Condiciones especiales de vacaciones

El personal que de conformidad con lo establecido en la estipulación 15 le corresponda efectuar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de mayo al 31 de octubre percibirá la retribución correspondiente a los días de vacaciones incrementada en un 15 por 100.

Si con arreglo a lo establecido en la propia estipulación 15 se compensa en metálico al trabajador el período de vacaciones en que se acuerde permitir tal compensación, según la repetida estipulación, tal compensación ascenderá a la remuneración que le corresponda por cada día de vacación no cumplida, incrementada en un 25 por 100.

Estipulación 55.—Incremento de retribución por trabajo en domingos

En los casos de fiesta semanal compensatoria la retribución Convenio se percibirá incrementada en un 40 por 100.

Sin descanso compensatorio, considerándose el trabajo en domingo como horas extras, las devengadas se percibirán incrementadas en un 100 por 100.

Estipulación 56.—Cotización

Se aplicarán las bases legalmente establecidas a efectos de los Seguros Sociales Unificados. Para Mutualismo Laboral se tendrá en cuenta como base la retribución Convenio más antigüedad, de ser ello aceptado por la Mutualidad Laboral correspondiente.

CAPITULO XIII

Lugar y condiciones de pago de retribuciones
Estipulación 57

El pago se efectuará en metálico en el Centro de Trabajo correspondiente.

Estipulación 58.—Modificación de carácter administrativo

Con el fin de reducir en lo posible el trabajo administrativo que supone la confección de las nóminas, las Empresas podrán sustituir el pago semanal de salarios por el abono de una cantidad determinada mediante baremos o tablas, los cuales, teniendo en cuenta los distintos factores retributivos, den una cantidad aproximada al importe del salario devengado. Estas cantidades satisfechas semanalmente se deducirán de la liquidación que con todo detalle se extenderá una vez al mes, abonándose o detrayéndose la diferencia que resultare de los pagos a cuenta.

Se hace constar que la aludida medida tiene única y exclusivamente carácter de simplificación y mejora administrativa interior de las Empresas afectadas, sin que varíe o altere para nada el carácter de asalariado al régimen de jornal diario del personal a que se contrae dicha mejora.

Comisión Mixta de Interpretación

Presidente: Ilustrísimo señor don Antonio Gómez-Reino y Pedreira.

Secretario: Don Alberto José Carro Igelmo.

Vocales económicos: Don Juan Soulere Martí, don José María Achitia Iraculis y don Francisco Sanroma Moya.

Vocales sociales: Don Manuel A. Hevia Carriles, don Antonio Bagur Terrades y don Pastor Blanchart Espriu.

Suplentes para los casos que no sean específicos de «Gijón Fabril, S. A.», y «Establecimientos y Vidrierías Llofrú, Sociedad Anónima», serán los señores Antonio Castaño Portolés y José Romero Gallardo.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba el Reglamento de la Entidad «Hermandad Oñena», de Previsión Social de Seguros Mutuos contra Incendios, domiciliada en Galdácano (Vizcaya).

Visto el Reglamento de la entidad denominada «Hermandad Oñena», de Previsión Social de Seguros Mutuos contra Incendios, con domicilio en Galdácano (Vizcaya), y

Habida cuenta de que su organización y funcionamiento, así como los fines que se propone llevar a cabo revisten la naturaleza y el carácter de Previsión Social;

Que las normas de la referida entidad reúnen los requisitos exigidos por la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943 para la constitución y funcionamiento de esta clase de asociaciones y que además se han cumplido los trámites que para la aprobación de los Estatutos y Reglamentos de las entidades de Previsión Social señalan la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General de Previsión ha tenido a bien acordar la aprobación del Reglamento por que habrá de regirse la entidad denominada «Hermandad Oñena» de Previsión Social de Seguros Mutuos contra Incendios, con domicilio social en Galdácano (Vizcaya), y su inscripción en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.802.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 14 de noviembre de 1963.—El Director general, por delegación, Joaquín Fernández Castañeda.

Sr. Presidente de «Hermandad Oñena» de Previsión Social de Seguros Mutuos contra Incendios, Galdácano (Vizcaya).

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba la disolución y liquidación de la Entidad «Mutualidad de Santiago Apóstol para el Seguro de Yeguas», domiciliada en Bañolas (Gerona).

Vista la documentación remitida por la entidad denominada «Mutualidad de Santiago Apóstol para el Seguro de Yeguas», con domicilio social en Bañolas (Gerona), a los efectos de aprobar su disolución y liquidación, y

Habida cuenta de que dicha entidad, inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.280 en virtud de acuerdo reglamentariamente adoptado por sus órganos de gobierno, solicita se apruebe su disolución y liquidación;

Que se han cumplido los trámites y demás requisitos exigidos por el artículo 24 del Reglamento de 26 de mayo de 1943, en relación con los artículos tercero y quinto de la Ley de 6 de diciembre de 1941.

Esta Dirección General de Previsión ha tenido a bien aprobar la disolución y liquidación de la entidad denominada «Mu-

tualidad de Santiago Apóstol para el seguro de Yeguas», con domicilio social en Bañolas (Gerona), y como consecuencia su baja en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 20 de noviembre de 1963.—El Director general, por delegación, Joaquín Fernández Castañeda.

Sr. Presidente de la «Mutualidad de Santiago Apóstol para el Seguro de Yeguas», Bañolas (Gerona).

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 31 de octubre de 1963 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 6.153, promovido por don Mateo Brujas Casanova, contra resolución de este Ministerio de 4 de marzo de 1961.

Ilmo. Sr.: En e. recurso contencioso-administrativo número 6.153, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don Mateo Brujas Casanova, contra resolución de este Ministerio de 4 de marzo de 1961, se ha dictado, con fecha 10 de junio último, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Mateo Brujas Casanova, absolviendo a la Administración de la demanda, contra resolución de Ministerio de Industria de cuatro de marzo de mil novecientos sesenta y uno, estimatoria del de reposición interpuesto en nombre y representación de la entidad «Brujas, Sociedad Anónima» contra resolución de primero de abril de mil novecientos sesenta, que había concedido el registro de la marca número trescientos cincuenta y cuatro mil cuatrocientos diecinueve «Estambrujas», la que anulaba y dictaba otra en su lugar por la que se denegaba el registro de la marca mencionada «Estambrujas», y debemos declarar y declaramos la subsistencia de esta resolución estimatoria del recurso de reposición, que fué dictada conforme a Derecho, sin hacer especial imposición de costas.—Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 31 de octubre de 1963.

LOPEZ-BRAVO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 14 de noviembre de 1963 por la que se reservan provisionalmente a favor del Estado los yacimientos de plomo, plata, cinc, cobre, bario y flúor, en determinada zona de la provincia de Badajoz.

Ilmo. Sr.: El Instituto Nacional de Industria ha presentado escrito en este Ministerio por el que solicita se reserven con carácter provisional, a favor del Estado, los yacimientos de plomo, plata, cinc, cobre, bario y flúor que pudieran hallarse en una zona que delimita, en la provincia de Badajoz, y pretende a la vez que se le encomiende la ejecución de las labores de investigación de dicha zona reservada, y la explotación en su día, de los expresados yacimientos, si llegaran a encontrarse.

Las investigaciones que viene realizando el Instituto Nacional de Industria en una zona reservada a favor del Estado, próxima a la que solicita, precisó estudios geológicos, de cuyo resultado se deriva la conveniencia de continuarlos, por lo que es aconsejable se otorgue dicha reserva provisional a favor del Estado y se acceda también a las peticiones del citado Instituto, de conformidad estricta con las prescripciones de los artículos 48 y 52 de la vigente Ley de Minas que regulan esta materia.

En virtud de lo expuesto, este Ministerio acuerda:

1.º Reservar provisionalmente a favor del Estado los yacimientos de plomo, plata, cinc, cobre, bario y flúor que puedan encontrarse en los terrenos francos existentes en la actualidad y asimismo en los que quedan libres mientras subsista la reser-