

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso interpuesto por don Albino Pereira de Jesús contra acuerdo del Ministerio de Trabajo de nueve de enero de mil novecientos sesenta y cuatro sobre clasificación profesional como Oficial de segunda del mencionado productor, resolución que por haber sido dictada conforme a Derecho, declaramos su subsistencia; 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.—Luis Cortés.—Francisco S. de Tejada.—José Arias.—José Cordero de Torres.—Manuel Docavo.» (Rubricados.)

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de enero de 1966.—P. D., Gómez-Acebo.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

**RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado en 18 de noviembre de 1965 entre empresas y trabajadores de la industria de Manufacturas de Vidrio al Soplete en las provincias de Madrid y Barcelona.**

Visto el Convenio Colectivo para la industria de Manufacturas de Vidrio al Soplete en las provincias de Madrid y Barcelona, acordado en 18 de noviembre último; y

Resultando que en 3 de diciembre de 1965 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 la no repercusión en los precios de las mejoras al personal; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 6 de dicho mes y año;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado en el referido Convenio y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, circunstancias que justifican su aprobación con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo ni lesiona intereses de carácter general;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación, y, por tanto,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la industria de Manufacturas de Vidrio al Soplete en Madrid y Barcelona, acordado en 18 de noviembre de 1965, para regular las relaciones laborales entre empresas y trabajadores de dicho sector.

Segundo.—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.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 13 de enero de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE MANUFACTURAS DE VIDRIO AL SOPLETE EN LAS PROVINCIAS DE MADRID Y BARCELONA, ACORDADO EN 18 DE NOVIEMBRE DE 1965**

**CAPITULO PRIMERO**

**SECCIÓN PRIMERA**

Artículo 1.º *Territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio afectarán a las empresas dedicadas a la actividad de Manufacturas de Vidrio al Soplete, radicadas en las provincias de Madrid y Barcelona.

Art. 2.º *Funcional*.—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio las empresas dedicadas a la transformación de vidrio al soplete, a las que corresponda aplicar la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias del Vidrio.

Tendrán asimismo vigencia para aquellas empresas que, dedicándose a más de una actividad, apliquen o les sea de aplicación la Ordenanza Laboral citada en el anterior párrafo, o bien sea la de transformación de vidrio su actividad preponderante.

Art. 3.º *Personal*.—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de empresas incluidas en el

ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial, a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contratación de Trabajo.

Art. 4.º *Temporal*.—a) Entrará en vigor: El Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma.

b) Duración: La duración del Convenio será de dos años desde su entrada en vigor, salvo los supuestos de prórroga a que se refiere el apartado siguiente o de denuncia en el caso previsto en el último inciso del apartado e) de este artículo.

c) Prórroga: Se establece una prórroga indefinida del Convenio, de año en año para el caso de que no medie preaviso en contra, cursado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de duración pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

d) Novación: No será válida ninguna novación del Convenio si no es acordada con los mismos requisitos de forma que éste. La novación requerirá preaviso con antelación de tres meses, solicitando la revisión del Convenio.

e) Término: Se entenderá terminado el Convenio al vencimiento del plazo pactado o de sus prórrogas cuando medie preaviso con la antelación de tres meses solicitando su rescisión. La denuncia del Convenio no necesitará ceñirse al plazo de duración o de prórroga o prórrogas pactadas cuando la motivaren aumentos de costo por modificación de aportación a la Seguridad Social, Mutualismo Laboral o Ayuda Familiar.

**SECCIÓN II.—INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO**

Art. 5.º El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuere aprobado en su integridad.

**SECCIÓN III.—CONCURRENCIA DEL CONVENIO CON CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE OTRAS FUENTES.—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Art. 6.º *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Todos los conceptos retributivos anteriores serán compensables y absorbibles con la retribución líquida pactada. La diferencia, si la hubiere, tendrá la consideración de devengo extrasalarial o podrá asignarse en aquel otro concepto retributivo que la empresa determine, siendo posible su supresión o reducción si es sustituida por cualquier otro tipo de devengo, salarial o extrasalarial; todo ello respetando la garantía personal que establece el artículo octavo del presente Convenio.

Art. 7.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieren con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio únicamente serán aplicables si, sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo, exceden globalmente de la retribución líquida pactada; y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Art. 8.º *Garantías individuales*.—Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Se exceptúan de esta garantía las mejoras percibidas por aplicación de Convenios, acuerdos o pactos de carácter transitorio con vigencia limitada o condicionada a la del presente Convenio Colectivo. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

La garantía establecida en el anterior párrafo surtirá efectos respecto de los devengos extrasalariales voluntarios, según las condiciones de la concesión de éstos y salvo las facultades empresariales que la legislación vigente reconoce.

**CAPITULO II**

**SECCIÓN PRIMERA.—NORMAS GENERALES**

Art. 9.º La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa, siempre que las medidas o sistemas que se adoptan no perjudiquen ni menoscaben la formación profesional de los trabajadores que tienen el deber y el derecho de completar y perfeccionar la misma mediante la práctica diaria de su trabajo.

**SECCIÓN II.—RENDIMIENTOS**

Art. 10. *Rendimiento normal*.—Se considerará como rendimiento normal el que corresponda al índice de actividad normal, entendiéndose por actividad normal la que desarrolla un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, pero que labora sin incentivo y habida cuenta de los coeficientes de recuperación por fatiga y necesidades personales.

Art. 11. *Determinación de rendimientos*.—Las empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos oyendo al Jurado o Enlace sindical y sin perjuicio del derecho de impugnación que pueda corresponder a éstos o a los trabajadores.

La remuneración fundamental que se establece en la sección I del capítulo IV del presente Convenio corresponde al rendimiento normal.

Art. 12. *Rendimiento óptimo.*—Es el correspondiente a la actividad óptima que un productor puede desarrollar como promedio y habida cuenta de los coeficientes de recuperación.

Art. 13. *Índice y período de cómputo de los rendimientos.*—Para la designación numérica de los distintos niveles de rendimiento se utilizarán los índices propios del sistema técnico de medición utilizado en cada caso.

El cómputo de rendimientos se hará semanal o mensualmente o en aquellos otros períodos que la empresa establezca con carácter general, por estimarlos más ajustados a las necesidades de la organización en la sección de que se trate.

#### SECCIÓN III.—INCENTIVOS

Art. 14. *Principio general.*—Es facultad de la empresa la implantación de sistemas de remuneración con incentivo; para el establecimiento de los sistemas de incentivo se partirá del rendimiento normal.

Art. 15. *Revisión de tarifas y sistemas.*—Las empresas estarán facultadas para revisar sus tarifas y sistemas de incentivo, anteriores o posteriores a la entrada en vigor del Convenio, cuando se cambie el método operatorio, exista un error manifiesto de cálculo o transcripción y en los demás casos previstos por el artículo 33 de la Orden de 8 de mayo de 1961.

Se entenderá que existe error cuando en cada sistema de incentivos las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan en más de un 40 por 100 de las que corresponden a la actividad normal y cuando, en un sistema de destajo no medido, las percepciones para el promedio de los puestos de trabajo de que se trate excedan en más de un 50 por 100 de la suma del mínimo salarial convenido, más el plus de Convenio.

Por el solo hecho de hallarse establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio no podrán presumirse correctas las cargas del trabajo, escalas de incentivos, porcentajes de prima y rendimientos asignados hasta el presente a cada productor o puesto de trabajo, por lo que podrá procederse en cualquier momento, durante la vigencia de aquél, a su nueva determinación.

Art. 16. *Rendimiento habitual medio.*—Estando interesadas las partes contratantes en que con motivo de la firma de este Convenio no se produzca durante el período de estudio de las nuevas tarifas de incentivos una disminución en los rendimientos medios obtenidos hasta la fecha que vienen produciendo determinado volumen de fabricados con que las empresas atienden sus mercados, se conviene que durante dicho período, y en aquellos supuestos en que estén establecidos sistemas de incentivos, deberá mantenerse el promedio de rendimiento individual o colectivo efectivamente alcanzado en el período de seis meses anterior a la firma del Convenio, considerándose como falta muy grave la obtención por causas imputables al trabajador de rendimientos inferiores en un 15 por 100 al promedio referido.

#### SECCIÓN IV.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 17. Tanto el personal ocupado en la actualidad en las empresas como el de nuevo ingreso se clasificará en las categorías profesionales que se especifican en este Convenio, de acuerdo con el contenido funcional de la labor que realicen o hayan de realizar los de nuevo ingreso.

Se señala un plazo de tres meses desde la fecha de entrada en vigor del Convenio para que las empresas procedan a efectuar esta adaptación, cuyos efectos se retrotraerán a la fecha de entrada en vigor.

### CAPITULO III

#### SECCIÓN PRIMERA.—RETRIBUCIONES

Art. 18. *Retribución fundamental.*—Base salarial: A todos los efectos del presente Convenio se denomina y tendrá la consideración de base salarial el salario inicial base en la cuantía que se especifica en las tablas adjuntas.

Art. 19. *Plus de Convenio.*—Se concede un plus de Convenio cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en la columna correspondiente del cuadro anexo al Convenio. Su naturaleza, a todos los efectos, es la de devengo extrasalarial. Se devengará durante los siete días, siempre que se hayan trabajado todos los laborales de la semana a rendimiento no inferior al normal. Si el rendimiento fuese inferior al normal, únicamente se devengará la base salarial y el plus de asistencia.

Si la empresa no tiene establecidos los rendimientos normales, lo abonará en todo caso.

*Plus de asistencia.*—Se concede también un plus de asistencia, que se devengará sólo los días laborables.

El trabajador que falte injustificadamente media jornada de trabajo no percibirá el salario y el plus de Convenio correspondientes a tal período de tiempo ni el plus de asistencia de seis días.

El salario base y el plus de Convenio se computarán a efectos de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, así como se tendrá en cuenta para antigüedad. En cuanto a vacaciones, se computarán tales conceptos más el plus de asistencia.

#### SECCIÓN II.—PLUS DE DISTANCIA Y COMPENSACIÓN DE INCREMENTOS DE TARIFAS DE TRANSPORTES URBANOS

Art. 20. Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

#### SECCIÓN III.—PRENDAS DE TRABAJO

Art. 21. *Principio general.*—Las empresas dotarán a su personal del grupo obrero de dos prendas de trabajo durante el año. Tales prendas serán de las características que, a su criterio, mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

Art. 22. *Conservación o cuidado de las prendas.*—El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán de propiedad de la empresa.

### CAPITULO IV

#### INGRESOS, ASCENSOS, CESES, PLANTILLAS Y VACACIONES

Art. 23. Salvo caso de renuncia por parte de la empresa, para pasar a la condición de fijos el personal deberá superar un período de prueba de la siguiente duración:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Resto del personal: Tres meses.

Art. 24. *Ascensos.*—A partir de la vigencia del Convenio, los ascensos se regularán de acuerdo con las normas que para cada grupo profesional contiene el presente artículo:

- Técnicos: Los ascensos de este grupo serán libremente promovidos por la empresa.
- Empleados: Subalternos y aspirantes: los Jefes de primera y otros cargos asimilados de confianza serán libremente promovidos por la empresa.

Las vacantes que sea necesario cubrir en las restantes categorías se proveerán de manera tal que dos terceras partes de las mismas sean por concurso-oposición entre el personal de la empresa y el tercio restante por libre designación empresarial. La antigüedad en la empresa dirimirá aquellas situaciones de igualdad de méritos que pudieran producirse. Las empresas, en lo menester, acordarán las normas necesarias para la práctica de lo pactado.

c) Oficiales y Especialistas: Los ascensos de este personal se efectuarán previo examen de capacitación entre los productores de categorías inferiores. En igualdad de circunstancias, la antigüedad se tomará como factor fundamental para el ascenso y observarán respecto de estas categorías los porcentajes pactados en el Convenio.

Art. 25. *Criterio selectivo en casos de reducciones de plantilla.*—Para seleccionar el personal que deba quedar al servicio de la empresa en los casos de reducciones colectivas de plantilla debidamente autorizadas se observarán las siguientes normas:

- El 30 por 100 se fijará de acuerdo con el principio de antigüedad.
- El 70 por 100 restante se determinará de acuerdo con las necesidades que la nueva orientación de la empresa requiera y como decisión de la organización del trabajo, siendo necesaria la colaboración del Jurado de empresa o Enlaces sindicales, siempre con un mínimo de tres, que sería completado por elección entre los trabajadores si en la empresa no se llegase a este número. De existir discrepancia entre la empresa y Jurado o Enlace, resolverá la autoridad laboral competente.

En caso de que la empresa tome nuevo personal, el aceptado por aplicación de lo dispuesto en este artículo tendrá derecho preferente para ocupar las nuevas plazas, reconociéndosele al ingresar la antigüedad que tenía.

Art. 26. *Traslados.*—Los mismos criterios y porcentajes de selección señalados en el artículo anterior se seguirán para los supuestos de traslados.

Art. 27. *Valoración de las tareas.*—Las empresas afectadas por este Convenio podrán realizar una valoración técnica de tareas o puestos de trabajo intercalando otras categorías, siempre y cuando se respeten como mínimo las definidas en el presente Convenio.

También será condición necesaria que los nuevos salarios resultantes de la aplicación de dicha valoración en ningún caso sean inferiores a los que corresponde en cada categoría a los pactados en este Convenio.

Art. 28. *Vacaciones.*—Con el fin de que las empresas puedan conceder las vacaciones a su personal en la misma fecha, procediéndose durante estos días al cierre de sus centros de trabajo se unifica el período de vacaciones para todo el personal, sea cual sea la clasificación del mismo, concediéndose veinte días naturales.

Al personal que actualmente se halla al servicio de las empresas y tenga reconocido un período superior de vacaciones se le respetará el exceso, el cual disfrutará en fechas señaladas de común acuerdo con la empresa.

## CAPITULO V

## RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 29. Las empresas, oyendo al Jurado, Enlaces sindicales o directamente al personal, en los casos en que aquellos cargos sindicales representativos no sean preceptivos, podrán señalar la forma de recuperar las fiestas recuperables que mejor se adapten a los deseos de la mayoría del personal y a las necesidades de la producción.

## CAPITULO VI

## COTIZACIÓN Y CÓMPUTO

Art. 30. Estarán sujetas al régimen de cotización por Seguridad Social las cantidades que correspondan, según la clasificación profesional de los trabajadores, de conformidad con lo determinado en el Decreto 56/1963, sobre salarios de cotización. No cotizarán, pues, las restantes cantidades que se pacten en el presente Convenio y superen las bases establecidas por el citado Decreto 56/1963 del Ministerio de Trabajo. Estas cantidades no incrementarán asimismo el fondo del plus familiar.

## CAPITULO VII

## SECCIÓN PRIMERA.—PREMIOS

Art. 31. Con la exclusiva finalidad de estimular, en los trabajadores su afán de superación, así como el estar en posesión de cualidades sobresalientes, las empresas establecerán los correspondientes premios, cuya concesión tendrá siempre, a todos efectos, el carácter de graciable.

Art. 32. Podrán ser objeto de premio los trabajadores en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber evitado un accidente o contribuido a reducir sus proporciones, con grave riesgo de su vida o integridad física.
- Haber puesto de manifiesto una voluntad extraordinaria, muy por encima de la simple superación, en el cumplimiento del deber en defensa de los bienes o intereses de la empresa o para paliar anomalías en el servicio.
- El llevar a cabo el trabajo con total entrega de facultades, llegando a subordinar al mismo su propia comodidad e interés particular, sin que nadie le obligue a ello ni existiese contraprestación alguna.
- El haber alcanzado al servicio de una misma empresa veinticinco o cuarenta años de servicio, sin interrupción alguna ni aun por excedencia, y sin que haya incurrido en sanción por la comisión de faltas graves.
- El haber propuesto a la empresa, con aceptación por parte de ésta, ideas y proyectos tendentes a mejorar la organización del trabajo u otras afines.

Art. 33. Los premios podrán consistir:

- Felicitación pública.
- Diploma honorífico.
- Aumento de las vacaciones, sin norma de sus emolumentos.
- Recompensa en metálico.
- Bolsas de viaje y becas de estudios para el galardonado o sus hijos.

Tanto el reconocimiento de los méritos como la concesión de las recompensas será potestad privativa de la respectiva empresa. No obstante, los Jurados de empresa o Enlaces sindicales, en su caso, podrán dirigirse a aquellas en exposición razonada de la conducta de aquellos trabajadores que se encuentren en algunas de las situaciones enumeradas en el artículo 32, sin que esta propuesta tenga efecto vinculante alguno.

## SECCIÓN II.—FALTAS

Art. 34. Régimen de faltas.—Con objeto de completar bajo un criterio unitario las disposiciones de la Reglamentación, se establece el régimen disciplinario contenido en los artículos siguientes:

Art. 35. Concepto.—Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo, del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral; constituyan una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y los que entrañen una deslealtad a la empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta.

Art. 36. Son faltas leves:

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo con motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del trabajo inferior a cinco minutos sin causa justificada.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo, durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

5.º Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí falta grave.

6.º Una falta de asistencia injustificada.

Art. 37. Son faltas graves:

- La comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubieran sido sancionadas.
- La falta leve que ocasione a la empresa perjuicio económico superior a 1.000 pesetas.
- Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios y al Plus Familiar.
- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implique riesgo de accidente para el productor o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
- El rendimiento inferior al normal que produzca en dos jornadas consecutivas a cuatro alternas durante un periodo de treinta días.
- Más de tres faltas de puntualidad o abandono del trabajo entre cinco o quince minutos, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave. El abandono del trabajo por tiempo superior a quince minutos se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.
- Dos o más faltas de asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo.
- La negativa a firmar mero acuse de recibo en los documentos en que se plasmen las comunicaciones de toda índole que la empresa dirija al productor o que éste deba entregar a la empresa, según las instrucciones dadas.
- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- No fichar en los aparatos de control que las empresas tengan o pudieran tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.
- Simular la presencia de otro productor, fichando o firmando por él.
- La prolongación deliberada de accidente o enfermedad o hacer pasar por accidente de trabajo algo ocurrido fuera de él.

Art. 38. Son faltas muy graves:

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de la dependencia de la misma, o durante actos de servicio, en cualquier lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.
- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada y en especial los referentes a proceso de producción, modelajes y demás análogos.
- Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.
- Los malos tratos de palabra y obra o faltas de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados, con ocasión o motivo laboral.
- Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia inexcusable o abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- La repetición de rendimientos inferiores al normal en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el mismo periodo, o sea el de treinta días.
- Tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas durante un periodo de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.
- Toda falta que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 3.000 pesetas.
- El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.
- La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la empresa.
- El causarse una lesión voluntaria.
- Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.
- Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la empresa.
- Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días o más de diez en seis meses.

19. Cuando se trate de productores que realicen trabajos con rendimientos no medidos o con medición indirecta del mismo será falta muy grave la baja del rendimiento en un 20 por 100 respecto al 30 por 100 de los productores de su misma categoría en los mismos períodos señalados en el número 7 del artículo anterior.

20. El incumplimiento de las normas que dicte la empresa para la prevención de siniestros.

21. Introducir en el centro de trabajo personal ajeno a la empresa sin la debida autorización.

22. La alteración de las condiciones técnicas del trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto, siempre que sea susceptible de originar un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles e instalaciones averías, roturas o desgaste prematuros.

23. El incumplimiento de las obligaciones resultantes del artículo 16.

### SECCIÓN III.—SANCIONES

Art. 39. Las sanciones que pueden imponerse en cada caso, según las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal.—Amonestación por escrito.—Multa de hasta un día de haber.—Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Reprensión pública.—Multa de dos a cuatro días de haber.—Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.—Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría.—Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.—Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.—Despido.

Art. 40. Procedimiento sancionador.—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente texto refundido del Procedimiento Laboral.

Art. 41. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán al mes de su comisión, y las graves o muy graves, a los tres meses, sin perjuicio de su cómputo a efectos de concurrencia con otras faltas cometidas posteriormente.

Art. 42. *Norma especial.*—Perderán la parte proporcional vencida de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, beneficios y vacaciones el personal que rescinda voluntariamente su contrato de trabajo sin preavisar a la empresa con la siguiente antelación:

- Titulados y técnicos: Tres meses.
- Administrativos: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

### COMISION MIXTA

Art. 43. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los órganos administrativos y jurisdiccionales del orden laboral, para la recta interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Mixta, que será presidida por el Presidente del Sindicato Nacional de la Construcción, Vidrio y Cerámica o persona en quien delegue.

Será Secretario de la misma un funcionario sindical designado por el Presidente del Sindicato Nacional.

Serán Vocales tres representantes económicos y tres sociales de los que han constituido la Comisión deliberante, designados por las respectivas representaciones.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los respectivos Asesores de ambas representaciones

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las disposiciones del Convenio en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta sustituyen a cuantas condiciones se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas. En lo no previsto en el Convenio se estará a la legislación vigente en la materia respectiva.

Segunda.—Las empresas legalmente obligadas a ello dispondrán de un plazo de seis meses para la adaptación de sus Reglamentos de Régimen Interior a las prescripciones del presente Convenio.

### CLAUSULA DE PRECIOS

Ambas partes declaran que la firma de este Convenio no implica una elevación de los precios de los productos manufacturados por las industrias comprendidas en el mismo.

### ANEXO A

Categorías profesionales de las ramas encuadradas en el Grupo de Vidrio al Soplete

#### TERMÓMETROS CLÍNICOS

##### Oficial 1.ª

Es el operario que facilitándole varilla prismática y mercurio termina un termómetro hasta la operación de «amputar», faltándole sólo el controlarlo y grabarlo.

##### Oficial 2.ª

Es el operario que hace lo mismo que el anterior sin tener que hacer la operación de estrangular.

##### Oficial 3.ª

Es el operario que hace las mismas operaciones que los anteriores sin estrangular ni terminar.

##### Ayudante

Es el operario que controla o graba indistintamente.

##### Peón

Es el que ayuda en cualquiera de las operaciones de la «cadena».

##### Oficial de 1.ª grabador o graduador

Efectúa absolutamente todas las operaciones de control y toma de temperatura de todos los termómetros que entran en su sección a este fin; los gradúa y acaba, dejándolos a punto de entrega; asume la responsabilidad del buen funcionamiento del aparato en cuanto se refiere a su precisión.

##### Oficial de 2.ª grabador o graduador

Tiene los mismos conocimientos del de 1.ª, pero no su responsabilidad por carecer de experiencia en todos los tipos de aparatos.

##### Oficial de 3.ª grabador y graduador

Efectúa sólo los trabajos de toma de temperatura en termómetros de tipo serie y de poca responsabilidad, así como montajes de ese tipo o parecido.

##### Especialista grabador o graduador

Dedicado al trabajo de serie, artesano, que obliga a especializarse sin preparación de años ni experiencia; maneja máquinas de grabado manuales o automáticas y otros trabajos complementarios.

### TERMÓMETROS INDUSTRIALES

##### Oficial de 1.ª soplador

Efectúa absolutamente todos los trabajos relativos a la fabricación de cualquier tipo de termómetros industriales en cualquiera de sus múltiples formas, tamaños y variedades, desde calcular y preparar el material necesario hasta entregar el aparato a punto para colocarle la escala de graduación.

##### Oficial de 2.ª soplador

Efectúa las mismas operaciones que el de 1.ª, pero no domina la fabricación de todos los tipos y especialidades, lo cual requiere largos años de experiencia y una cierta habilidad, no al alcance de todos los operarios.

##### Oficial de 3.ª soplador

Empieza y acaba algunos tipos de termómetros de tipo corriente industrial, pero no domina las operaciones ni su preparación. Es un especialista con mayor número de conocimientos dentro del soplado.

##### Oficial de 2.ª llenador

Se dedica a llenar, a mano o mecánicamente, los termómetros a mercurio y a regular las operaciones de vaciado de aire y del mercurio sobrante, dejando los termómetros preparados para la graduación a que han sido fabricados.

##### Especialista soplador

Dedicado siempre al mismo o parecido trabajo artesano que llega a dominar, pero no requiere variedad de conocimientos ni años de experiencia.

##### Peón en general

Trabajos auxiliares, para hombres o mujeres, que no requieren preparación profesional ninguna para realizarse.

##### Aprendices en general

De primero, segundo, tercero y cuarto año que se van preparando para en su día ingresar en la categoría correspondiente a Soplador o Graduador, según sus aptitudes y disposición.

### LA ELABORACIÓN DE UNA JERINGA SE DIVIDE EN DOS FASES PRINCIPALES

- Corte y soplado del vidrio.
- Rectificado y esmerilado de las dos partes componentes de la misma y montaje. Aparte de los controles para su verificación.

**Oficial 1.<sup>a</sup>**

Es el operario que domina todas las operaciones del ciclo completo de la elaboración. Es decir, las de soplado, esmerilado, montaje, verificación, etc.

**Oficial 2.<sup>a</sup>**

Es el operario que domina una u otra fase del ciclo de producción.

**Oficial 3.<sup>a</sup>**

Es el operario que domina parte de uno de estos ciclos.

**Especialista**

Es el operario que domina a la perfección una de las faenas de la elaboración indistintamente del soplado, esmerilado, calibrado, limpieza, confección, etc.

**Peón**

Los trabajos normales de esta categoría que ya son conocidos.

**MANUFACTURAS TERMOS****Oficial 1.<sup>a</sup>**

Corresponden a esta categoría los operarios que dominan todo el proceso de la fabricación del termo.

**Oficial 2.<sup>a</sup>**

Corresponden a esta categoría los operarios que sin llegar a la perfección exigida ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

**Especialistas**

Se consideran especialistas a todos los obreros dedicados a funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente oficio exige cierta práctica, especialidad o atención, o que realizan trabajos que suponen riesgos o son especialmente penosos.

**Industria dedicada a la fabricación de artículos de vidrio soplado, partiendo del vidrio hueco, para adorno del árbol de Navidad y otras ornamentaciones**

**CATEGORIAS PROFESIONALES****PROFESIONALES DE OFICIO****Oficial 1.<sup>a</sup>**

Corresponde esta categoría a los obreros que en su día hicieron el aprendizaje correspondiente y que con la práctica necesaria realizan, con pleno dominio de la profesión y completa eficiencia, toda clase de figuras de ornamentación navideña, utilizando al efecto el vidrio hueco en todas y cada una de sus dimensiones.

**Oficial 2.<sup>a</sup>**

Son aquellos que con el aprendizaje y prácticas necesarias realizan, con dominio de la profesión y total eficiencia, las figuras de ornamentación navideñas, pero con limitación a formas y modelos de dificultad media.

**Oficial 3.<sup>a</sup>**

Son los que, como en los casos anteriores, con el aprendizaje y práctica necesarias, realizan con dominio profesional y completa eficiencia las figuras de ornamentación navideña, pero en las formas más simples de tamaños medianos y pequeños.

**Ayudantes**

Son los que procediendo de aprendices y con conocimientos generales del oficio, adquiridos durante el periodo de aprendizaje y práctica, realizan trabajo de auxilio y ayuda a los oficiales, así como otros preliminares a las funciones de éstos, tales como estirado del tubo hueco, etc.

**Aprendices**

Son los que de manera progresiva y durante el tiempo que dura su preparación profesional adquieren los conocimientos básicos indispensables para su pase a categorías superiores.

**SERVICIOS COMPLEMENTARIOS****Especialista**

Son los que realizan de forma eficiente los trabajos de acabado de las figuras en sus fases complementarias, para lo que se requiere cierta preparación y conocimientos en su especialidad.

**Peones**

Son aquellos que sin necesidad de conocimientos especiales realizan los restantes trabajos propios de peonaje.

**Servicios auxiliares**

Son aquellos en posesión de los conocimientos específicos de su cometido. Realizan de forma eficiente los trabajos auxiliares necesarios en la industria, tales como mecánicos, carpinteros, etcétera.

**AMPOLLAS Y FRASCOS A PARTIR DE TUBO HUECO****Jefes de sección**

Son aquellos que a las órdenes del Jefe o Encargado de fabricación, con conocimientos suficientes para dirigir un departamento o sección, tienen las responsabilidades del trabajo, disciplina, seguridad del personal, organización y dirección del departamento, vigilancia del cuidado de herramientas, consumo de energía, combustible y demás materiales, así como también de la clasificación y distribución del trabajo del personal dentro de su departamento, a la vez que facilita los datos de producción de su sección.

**Jefes de equipo**

Son aquellos que bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Sección o de Fabricación y con mando directo de sus subordinados lo ejerce sobre un grupo de máquinas y en un turno o equipo de una especialidad determinada y cuidando en cada caso de la disciplina y seguridad del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reparación de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona los datos sobre la producción y rendimiento dentro de la esfera de su especialidad.

**Oficial 1.<sup>a</sup>**

Son aquellos que procedentes de oficiales de segunda reúnen las siguientes condiciones:

- 1.º Llevar un mínimo de tres años en la empresa, salvo proceder del oficio.
- 2.º Estar capacitado para poner a punto las máquinas en fabricación de toda clase de ampollas o frascos, tanto corrientes como especiales, con o sin instrucciones.
- 3.º Estar capacitado para resolver a los Oficiales de segunda y Ayudantes cualquier problema de tipo mecánico, eléctrico o de puesta a punto de máquinas.
- 4.º Localización y reparación de todas las averías mecánicas y eléctricas que no exigen la intervención de un especialista.
- 5.º Estar capacitado para crear prototipos nuevos de ampollas o frascos e introducir mejoras en los actuales.
- 6.º Mantenimiento del orden, disciplina y limpieza en sus máquinas y subordinados.
- 7.º Llevar un perfecto control de las inactividades de las máquinas, velocidades y rendimiento de las mismas y desperdicios y entrada de materias primas.
- 8.º Conocimiento de la puesta en marcha de las instalaciones de fluido que alimentan sus máquinas.

**Oficial 2.<sup>a</sup>**

Son aquellos que procediendo de Ayudantes reúnen las siguientes condiciones:

- 1.ª Estar capacitados para poner a punto las máquinas para la fabricación de ampollas o frascos especiales de uso corriente con instrucciones.
- 2.ª Poner a punto las máquinas para ampollas o frascos corrientes sin instrucciones.
- 3.ª Tener unos conocimientos mínimos para la localización de las averías mecánicas y eléctricas que se produzcan en las máquinas.
- 4.ª Mantenimiento del orden, disciplina y limpieza en sus máquinas y subordinados.
- 5.ª Llevar un perfecto control de las actividades de las máquinas, velocidades y rendimiento de las mismas, desperdicios y entradas de materias primas.

**Ayudantes**

Son los que procediendo de aprendices o peones especializados y con conocimientos del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática en primer caso y una práctica continuada en el segundo, auxilia al Oficial en la ejecución de los trabajos de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de segunda.

**Peones**

Son los operarios mayores de dieciocho años encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiere preparación profesional alguna.

## Pinches

Son los operarios mayores de catorce años y menores de dieciocho que realizan labores de características análogas a las fijadas para los peones compatibles con las exigencias de su edad.

## MATERIAL DE LABORATORIO

## Grabador

Es el que realiza toda clase de grabado al ácido fluorhídrico (rayado y rotulado tanto a máquina y pantógrafo como a mano), dibuja escalas sobre papel y cubica material de precisión.

## Ayudante de grabador

Es el que realiza los mismos trabajos que el anterior, menos hacer escalas sobre papel y cubicar material de precisión.

## Esmerilador

Es aquel que realiza a la perfección toda clase de ajustes intercambiables y corrientes, así como llaves de vacío y ajustes planos.

## Ayudante de esmerilador

Es el que desbasta y ajusta llaves pequeñas, tapones hasta 30 mm. y trabajos de menos importancia.

## ANEXO B

## Tabla de salarios

	Salario base	Plus Convenio	Plus asistencia
<b>Administrativos (mensual):</b>			
Jefe Administrativo ... ..	3.900	2.750	2.750
Oficial 1.ª ... ..	2.800	1.850	1.850
Oficial 2.ª ... ..	2.800	1.400	1.400
Auxiliar ... ..	1.800	1.350	1.350
Aspirante 1.º año ... ..	750	500	500
Aspirante 2.º año ... ..	750	725	725
Aspirante 3.º año ... ..	1.440	1.030	1.030
<b>Personal obrero (diario):</b>			
Encargado general ... ..	80	125	125
Jefe de Sección ... ..	80	105	105
Jefe de Equipo ... ..	80	90	90
Oficial 1.º ... ..	80	70	70
Oficial 2.º ... ..	80	45	45
Oficial 3.º ... ..	70	40	40
Ayudante ... ..	60	40	40
Especialista ... ..	60	35	35
Peón ... ..	60	15	10
Aprendices 1.º año ... ..	25	15	15
Aprendices 2.º año ... ..	25	20	20
Aprendices 3.º año ... ..	48	25	25
Aprendices 4.º año ... ..	48	35	35
Pinches 14-15 años ... ..	25	15	10
Pinches 16-17 años ... ..	48	15	10
<b>Material de Laboratorio:</b>			
Grabador ... ..	80	55	55
Esmerilador ... ..	80	45	45
Ayudante de grabador ... ..	60	40	40
Ayudante de esmerilador ... ..	60	30	30
<b>Subalternos (mensual):</b>			
Almacenero ... ..	2.000	1.250	1.250
Vigilante ... ..	2.000	750	750

## ANEXO C

I. Se elevará consulta a la autoridad laboral competente en cuanto a la obligatoriedad del pago de la participación en beneficios, y en caso de que tal obligatoriedad estuviese vigente, el diez por ciento se computará sobre el salario base más el plus convenio.

## II. Plus de esfuerzo físico para el peonaje

Se crea el plus de esfuerzo físico para el peonaje que devengarán los trabajadores definidos en el presente Convenio en la categoría de peones que realicen trabajos para los cuales se requiere especial esfuerzo físico, tales como carga y descarga de camiones, transporte de materiales pesados en el interior de la fábrica, etc., tendrá un plus especial de 25 pesetas.

Para el cálculo del devengo de este plus, se considerará el plus de rendimiento normal incrementado en 10 pesetas, y el plus de asistencia, en 15 pesetas.

## MINISTERIO DE COMERCIO

**RESOLUCIONES del Instituto Español de Moneda Extranjera por las que se anuncian los cambios aplicables en operaciones directas para Divisas y Billetes de Banco Extranjeros, con vigencia, salvo aviso en contrario, del 31 de enero al 6 de febrero de 1966.**

## MERCADO DE DIVISAS

Cambios de cierre del día 28 de enero de 1966.

DIVISAS	CAMBIOS	
	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
1 Dólar U. S. A. ....	59,847	60,027
1 Dólar canadiense .....	55,688	55,855
1 Franco francés .....	12,208	12,244
1 Libra esterlina .....	167,816	168,921
1 Franco suizo .....	13,811	13,852
100 Francos belgas .....	120,388	120,748
1 Marco alemán .....	14,905	14,949
100 Liras italianas .....	9,576	9,604
1 Florin holandés .....	16,531	16,580
1 Corona sueca .....	11,572	11,606
1 Corona danesa .....	8,686	8,712
1 Corona noruega .....	8,378	8,403
1 Marco finlandés .....	18,592	18,647
100 Chelines austriacos .....	231,453	232,149
100 Escudos portugueses .....	209,261	209,890
1 Dólar de cuenta (1) .....	59,847	60,027
1 Dirham (2) .....	11,906	11,942

(1) Esta cotización es aplicable a los dólares de cuenta en que se formaliza el intercambio con los siguientes países: Brasil, Bulgaria, Colombia, Cuba, Checoslovaquia, China, Egipto, Grecia, Hungría, México, Paraguay, Polonia, R. D. Alemana, R. I. de Mauritania, Rumania, Siria, Turquía, Uruguay y Yugoslavia.

(2) Esta cotización se refiere al Dirham bilateral, establecido por el Convenio de 21 de julio de 1962 (ver norma 5.ª Circular número 216 de este Instituto).

Madrid, 31 de enero de 1966.

## BILLETES DE BANCO EXTRANJEROS

Cambios que registrarán para la semana del 31 de enero al 6 de febrero de 1966, salvo aviso en contrario.

DIVISAS	CAMBIOS	
	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
1 Dólar U. S. A. ....	59,75	60,05
1 Dólar canadiense .....	55,30	55,58
1 Franco francés .....	12,13	12,19
100 Francos C. F. A. ....	23,00	23,23
1 Libra esterlina (1) .....	167,40	168,24
1 Franco suizo .....	13,76	13,83
100 Francos belgas .....	118,02	119,20
1 Marco alemán .....	14,83	14,90
100 Liras italianas .....	9,48	9,58
1 Florin holandés .....	16,41	16,49
1 Corona sueca .....	11,49	11,55
1 Corona danesa .....	8,62	8,66
1 Corona noruega .....	8,31	8,35
1 Marco finlandés .....	18,38	18,56
100 Chelines austriacos .....	229,70	232,00
100 Escudos portugueses .....	207,76	208,80
100 Cruceiros (2) .....	2,19	2,21
1 Peso mejicano .....	4,61	4,66
1 Peso colombiano .....	2,69	2,72
1 Peso uruguayo .....	0,49	0,50
1 Sol peruano .....	1,84	1,86
1 Bolívar .....	12,87	13,00
1 Peso argentino .....	0,20	0,21
100 Dracmas griegos .....	182,74	183,63

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 1/2, 1, 5 y 10 Libras irlandesas emitidos por el Central Bank of Ireland.

(2) Esta cotización es aplicable solamente para billetes de 100 cruzeiros, inclusive.

Madrid, 31 de enero de 1966.