

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Industrias de Manufacturas de Vidrio al Soplete y sus trabajadores.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Manufacturas de Vidrio al Soplete, de Madrid y Barcelona, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 16 de diciembre de 1971, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 11 de mayo de 1971, en unión de los informes y documentación reglamentaria, a la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en la reunión celebrada el día 28 de enero en curso;

Resultando que conteniendo el Convenio cláusula positiva de repercusión en precios, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos acordó que, en su caso, el aumento de precios deberá ser autorizado por la Subcomisión de Precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año;

Considerando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a la vista del Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Industrias de Manufacturas de Vidrio al Soplete, de Madrid y Barcelona, y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 28 de enero en curso, señalando igualmente que, en su caso, el aumento de precios deberá ser autorizado por la Subcomisión de Precios;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la Superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Manufacturas de Vidrio al Soplete, de Madrid y Barcelona, suscrito en 11 de mayo de 1971.

Segundo.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de enero de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE MANUFACTURAS DE VIDRIO AL SOPLETE.

CAPITULO PRIMERO

Sección I

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 Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de agosto de 1970.

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 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Temporal*:

a) *Entrada en vigor*: El Convenio entrará en vigor el día 16 de marzo de 1971.

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 cesarse al plazo de duración o de prórroga o prórrogas pactadas, cuando lo motivaron aumentos de costo por modificación o 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 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 8.º del presente Convenio.

Art. 7.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas de cualquier clase que se

establecieron con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si, sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo, excedan del global anual de la retribución pactada en este Convenio, 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 legalidad vigente reconoce.

CAPITULO II

Sección I

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.º Se estará a lo dispuesto a este respecto a lo preceptuado en el capítulo III de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Sección II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 10. Tanto el personal ocupado en la actualidad en las Empresas, como el de nuevo ingreso, se clasificarán 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 I

RETRIBUCIONES

Art. 11. *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. 12. *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 por cada uno de los días siempre que se hayan efectivamente trabajado todos los laborables 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.

Plus de asistencia. Se concede también un Plus de asistencia que se devengará sólo los días laborables, incluidos fiestas recuperables, siempre que se recuperen efectivamente.

El trabajador que falte injustificadamente media jornada al trabajo, no percibirá el salario y el Plus de Convenio correspondiente a tal periodo de tiempo, ni el Plus de asistencia de seis días.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 13. El importe de la gratificación de 18 de julio será de veinte días y la de Navidad de una mensualidad de treinta días, calculadas ambas conforme a la base salarial, columna primera de las tablas de este Convenio. A dicho importe, se añadirá la antigüedad que pertenezca en cada caso.

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 14. La cuantía de la participación en beneficios consistirá para todas las Empresas incluidas en el ámbito de este

Convenio en el 6 por 100 del salario anual de cada uno de los trabajadores a su servicio.

Para el personal remunerado por jornal o unidad de tiempos, se entiende como salario anual, el salario base (columna primera, tablas anexas) más antigüedad, multiplicado por 365 días.

Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea o prima y otras formas de trabajo medido se sustituirá la antigüedad por el 25 por 100 del salario.

ANTIGÜEDAD

Art. 15. Los productores que vienen percibiendo el premio de antigüedad con arreglo a los porcentajes de la derogada Reglamentación Nacional de Vidrio, Orden de 21 de septiembre de 1946, seguirán devengando dichos porcentajes con relación a las bases salariales (columna primera) pactadas en este Convenio.

A los de nuevo ingreso y aquellos que comienzan a devengar antigüedad por primera vez al comenzar la vigencia de este Convenio les será aplicable el artículo 105 de la vigente Ordenanza Laboral con arreglo a las bases salariales anteriormente citadas.

VACACIONES

Art. 16. Se estará a lo dispuesto en el artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará en función de veintidós días de sueldo base, Plus de Convenio, Plus de asistencia y antigüedad, si la hubiere.

Sección II

PLUS DE DISTANCIA Y COMPENSACIÓN DE INCREMENTOS DE TARIFAS DE TRANSPORTES URBANOS

Art. 17. Ambos Pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no proceda liquidación específica y abono de tales conceptos.

Sección III

PRENDAS DE TRABAJO

Art. 18. *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. 19. *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

Sección I

INGRESOS

Art. 20. Salvo caso de renuncia por parte de las Empresas, para pasar a la condición de fijos, el personal deberá superar un periodo de prueba de la siguiente duración:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Empleados: Dos meses.
- Operarios o personal obrero: Dos semanas.
- Pinches y Aspirantes: Un mes.

PROVISIÓN DE VACANTES Y ASCENSOS

Art. 21. Se atenderá a lo legislado en el capítulo VIII de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 22. De conformidad con los artículos 8 y 25 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica se regirá el presente.

Art. 23. *Valoración de las tareas.*—Las Empresas afectadas por este Convenio podrán realizar una valoración técnica de tareas o puestos de trabajo, intercalando otras categorías que precisara la Empresa. 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.

Cuando las máquinas de fabricación lleven acoplados elementos auxiliares para la realización del ciclo o parte del mis-

mo se entenderá por cadena o unidad de producción al conjunto indivisible de las diversas máquinas, elementos o dispositivos unidos entre sí.

CAPITULO V

RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 24. 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 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. 25. 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 496/1971 sobre salarios de cotización.

No cotizarán, pues, las restantes cantidades que se pactan en el presente Convenio y superen las bases establecidas por el citado Decreto 496/1971 del Ministerio de Trabajo.

CAPITULO VII

Sección I

PREMIOS

Art. 26. 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 los efectos, el carácter de graciable.

Art. 27. Podrán ser objeto de premio los trabajadores en quienes concurren alguna de las circunstancias siguientes:

a) Haber evitado un accidente o contribuido a reducir sus proporciones, con grave riesgo de su vida o integridad física.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) El haber propuesto a la Empresa, con aceptación por parte de ésta, ideas o proyectos tendentes a mejorar la organización del trabajo u otras afines.

Art. 28. Los premios podrán consistir:

- Felicitación pública.
- Diploma honorífico.
- Aumento de las vacaciones, sin merma 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 potestativa de la respectiva Empresa. No obstante, los Jurados de Empresa o Enlaces Sindicales, en su caso, podrán dirigirse a aquéllas 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. 29. 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. 30. 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, su-

ponga menoscabo del orden o de 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 o cualquier obligación expresamente dispuesta.

Art. 31. Son faltas leves:

1.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2.ª El abandono del trabajo, inferior a cinco minutos, sin causa justificada.

3.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

4.ª 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.ª 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.ª Una falta de asistencia injustificada.

Art. 32. Son faltas graves:

1.ª La comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubieran sido sancionadas.

2.ª La falta leve que ocasione a la Empresa perjuicio económico superior a 1.000 pesetas.

3.ª Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo.

4.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios y al Plus Familiar.

5.ª La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.ª La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para el productor o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

7.ª El rendimiento inferior al normal que se produzca en dos jornadas consecutivas o cuatro alternas durante un periodo de treinta días.

8.ª 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.

9.ª Dos o más faltas de asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

10.ª Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo.

11.ª 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.

12.ª La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa.

13.ª No fichar en los aparatos de control que las Empresas tengan o pudieran tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.

14.ª Simular la presencia de otro productor, fichando o firmando por él.

15.ª La prolongación deliberada de accidente o enfermedad o hacer pasar por accidente de trabajo algo ocurrido fuera de él.

Art. 33. Son faltas muy graves:

1.ª 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 misma o, durante actos de servicios, en cualquier lugar.

2.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

3.ª La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

4.ª La embriaguez durante el trabajo.

5.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa.

6.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de re-

servas obligadas y, en especial, los referentes a proceso de producción, modelajes y demás análogos.

7.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

8.º 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.

9.º Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia inexcusable o abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

10. La repetición de rendimientos inferiores al normal en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el mismo período, o sea, el de treinta días.

11. Tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas durante un período de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

12. Toda falta que ocasione a la Empresa un perjuicio económico superior a 3.000 pesetas.

13. El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.

14. La desobediencia manifiesta a las órdenes o instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la Empresa.

15. El causarse una lesión voluntaria.

16. Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta o incitarlos al incumplimiento de sus deberes.

17. Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

18. Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un período 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 de 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 desgastes prematuros.

23. El incumplimiento de las obligaciones resultantes del artículo 18.

Sección III

SANCIONES

Art. 34. Las sanciones que puedan 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. 35. *Procedimiento sancionador.*—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en el Decreto 909/1966, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 21 de abril.

Art. 36. *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. 37. *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:

a) Titulados y técnicos: Tres meses.

b) Administrativos: Un mes.

c) Resto del personal: Quince días.

COMISION MIXTA

Art. 38. Sin perjuicio de las facultades que correspondan 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.

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, en un plazo de sesenta días, vendrán obligadas a adaptarse a las normas y pactos establecidos en el presente Convenio.

ANEXO A

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

TERMÓMETROS CLÍNICOS

Tablas de niveles

Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Oficial de tercera	X
Especialista	XI
Aspirante especialista	XII
Peón	XII
Aprendices en general	XIII y XIV
Pinches	XIII y XIV

CATEGORÍAS

Oficial de primera. Nivel VIII.—Es el operario de oficio que domina todas las operaciones del ciclo de fabricación de los termómetros clínicos.

Estará capacitado para preparar y controlar el trabajo y resolver los problemas que puedan tener los operarios de categoría inferior.

Oficial de segunda. Nivel IX.—Es el operario de oficio que domina todas las operaciones del ciclo de fabricación, pero que no llega a la perfección y rendimiento del oficial de primera, lo cual requiere largos años de experiencia y habilidad, no al alcance de todos.

Oficial de tercera. Nivel X.—Es el operario de oficio que empieza y acaba un termómetro, pero no domina todas las operaciones ni su preparación.

Especialista. Nivel XI.—Es el operario que domina a la perfección las funciones concretas de alguna de las fases de elaboración, indistintamente del soplado, calibrado, grabado, control, confección, etc.

Aspirante especialista. Nivel XII.—Es aquel productor, mayor de dieciocho años, que de manera progresiva y durante el tiempo que dure su preparación profesional adquiere los conocimientos de calidad y productividad indispensables para su pase a categorías superiores.

Peón. Nivel XII.—Trabajos auxiliares, para hombres o mujeres, que no requieran preparación profesional ninguna para realizarse.

Aprendices en general. Niveles XIII y XIV.—De primero, segundo, tercero y cuarto años, se van preparando para ingresar en su día a sus categorías correspondientes, según aptitudes y disposición.

Pinches. Niveles XIII y XIV.—Son los operarios, mayores de quince años y menores de dieciocho, que realizan labores sin preparación profesional y compatibles con su edad.

TERMÓMETROS INDUSTRIALES

Tablas de niveles

Oficial de primera Soplador	VIII
Oficial de segunda Soplador	IX
Oficial de tercera Soplador	IX
Oficial de segunda Llenador	IX
Especialista Soplador	XI
Peón en general	XII
Aprendices en general	XIII y XIV

CATEGORÍAS

Oficial de primera Soplador. Nivel VIII.—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 segunda Soplador. Nivel IX.—Efectúa las mismas operaciones que el de primera, 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 tercera Soplador. Nivel X.—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 segunda Llenador. Nivel IX.—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. Nivel XI.—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. Nivel XII.—Trabajos auxiliares, para hombres y mujeres, que no requieren preparación profesional ninguna para realizarse.

Aprendices en general. Niveles XIII y XIV.—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.

JERINGAS HIPODÉRMICAS Y SIMILARES

Tablas de niveles

Jefe de Sección	V
Jefe de Equipo	VII
Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Especialista de primera o Ayudante	X
Especialista	XI
Aspirante especialista	XII
Peón	XII
Aprendices	XIII y XIV
Pinches	XIII y XIV

CATEGORÍAS

Jefe de Departamento o Sección. Nivel V.—Son aquellos que, siendo titulados de grado medio o equivalente, están a las órdenes directas del Director técnico o responsable general de la fábrica y tienen 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. Han de cuidar también de la clasificación y distribución del trabajo al personal dentro de su departamento, a la vez que facilitan los datos de producción del mismo.

Se entiende por departamento o sección el conjunto de los diversos puestos de trabajo de la fábrica que tiene por misión la fabricación de un determinado tipo de productos, después de sufrir sucesivas manipulaciones en grupos de máquinas adecuadas.

Jefe de Equipo. Nivel VII.—Son aquellos que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Sección o de Fabricación, con mando directo de sus subordinados, le 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 de primera. Nivel VIII.—Es el operario de oficio que domina las operaciones del ciclo completo de la elaboración; es decir, las de soplado, rectificado, montaje y verificación. Estará capacitado para poner a punto las máquinas, tanto automáticas como semiautomáticas o manuales, y a resolver los problemas que puedan tener las personas que en ellas trabajen.

Oficial de segunda. Nivel IX.—Domina sólo una parte del ciclo de fabricación. Estará igualmente capacitado para poner a punto las máquinas del ciclo de trabajo que domina y a resolver los problemas que pueda tener el personal que en ellas trabaja.

Especialistas de primera o Ayudantes. Nivel X.—Son los que, procediendo de Aprendices o Especialistas y con conocimientos suficientes del oficio, pueden llevar de forma correcta una o más máquinas de producción, haciendo las regulaciones necesarias para la buena marcha de las mismas.

Especialistas. Nivel XI.—Son los que dominan a la perfección funciones concretas y determinadas en algunas fases de la elaboración, indistintamente del soplado, calibrado, esmerilado, limpieza, control, confección, etc.

Aspirantes especialistas. Nivel XII.—Se consideran aquellos productores, mayores de dieciocho años, que, de manera progresiva y durante el tiempo que dure su preparación profesional, adquieren los conocimientos de calidad y productividad indispensables para su pase a categorías superiores.

Peón. Nivel XII.—Son aquellos que realizan los trabajos normales de esta categoría que ya son conocidos.

Aprendices. Niveles XIII y XIV.—De primera, segunda, tercera y cuarta categoría, que se van preparando para en su día ingresar en la categoría correspondiente, según sus aptitudes y disposición.

Pinches. Niveles XIII y XIV.—Son los operarios, mayores de quince años o menores de dieciocho, que realizan labores de características análogas a las fijadas para los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

MANUFACTURAS TERMOS

Tablas de salarios

Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Especialistas	XI

CATEGORÍAS

Oficial de primera. Nivel VIII.—Corresponden a esta categoría los operarios que dominan todo el proceso de la fabricación del termo.

Oficial de segunda. Nivel IX.—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. Nivel XI.—Se consideran Especialistas a todos los obreros dedicados a funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente oficio, exigen cierta práctica, especialidad o atención, o que realizan trabajos que suponen riesgos o son especialmente penosos.

FABRICACIÓN ADORNOS DE NAVIDAD Y OTRAS ORNAMENTACIONES (ABALORIOS)

Tablas de niveles

Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Oficial de tercera	X
Ayudantes	X
Aprendices	XIII y XIV

CATEGORÍAS

Oficial de primera. Nivel VIII.—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 de segunda. Nivel IX.—Son aquellos que, con el aprendizaje y prácticas necesarias, realizan con dominio de la profesión y total eficiencia las figuras de ornamentación navideña, pero con limitación a formas y modelos de dificultad media.

Oficial de tercera. Nivel X.—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. Nivel X.—Son los que, procediendo de Aprendices y con conocimientos generales del oficio, adquiridos durante el período de aprendizaje y práctica, realizan trabajos de auxilio y ayuda a los Oficiales, así como otros preliminares a las funciones de éstos, tales como estirado del tubo hueco, etcétera.

Aprendices. Niveles XIII y XIV.—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.

AMPOLLAS Y FRASCOS, A PARTIR DE TUBO DE VIDRIO HUECO

Tablas de niveles

Jefe de Departamento o Sección	VI
Encargado o Jefe de Equipo	VII
Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Especialistas de primera o Ayudantes	X
Especialistas	XI
Aspirantes especialistas	XII
Peón	XIII
Aprendices	XIII y XIV
Pinches	XIII y XIV

CATEGORÍAS

Jefe de Departamento o Sección. Nivel VI.—Son aquellos que, a las órdenes del Jefe o Encargado de fábrica, con conocimientos suficientes para dirigir un departamento o sección, tienen las responsabilidades del trabajo, disciplina, seguridad del personal, organización y dirección del departamento o sección, 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 o sección, a la vez que facilitan los datos de producción.

Encargado o Jefe de Equipo. Nivel VII.—Son aquellos que, bajo las órdenes del Jefe de Sección o Departamento, y con mando directo de sus subordinados, lo ejercen sobre un grupo de líneas o máquinas de fabricación, puestos de trabajo o equipo de una especialidad determinada, y cuidan en cada caso de la disciplina y seguridad del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, cambios de tipo, reparación de piezas, conservación de las instalaciones, y proporcionan los datos sobre la producción y rendimiento del personal a su cargo.

Oficial de primera. Nivel VIII.—Son aquellos que, procedentes de Oficiales de segunda, reúnen las siguientes condiciones:

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

Oficial de segunda. Nivel IX.—Son aquellos que, procediendo de Especialistas de primera o Ayudantes, reúnen las siguientes condiciones:

- 1.ª Estar capacitados para poner a punto las líneas o máquinas para la fabricación de ampollas o frascos especiales de uso corriente con instrucciones.
- 2.ª Poner a punto las líneas o 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 líneas o máquinas.

4.ª Mantenimiento del orden, disciplina y limpieza en sus líneas o máquinas y subordinados.

5.ª Llevar un perfecto control de las inactividades de las líneas o máquinas, velocidades y rendimiento de las mismas, desperdicios y entradas de materias primas.

Especialista de primera o Ayudantes. Nivel X.—Son los que, procediendo de Aprendices o Especialistas y con conocimientos del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática, en el primer caso, y de una práctica continuada, en el segundo, auxilian al Oficial, ejecutando trabajos de menor importancia, bajo la dirección de aquél.

Dentro de estas funciones, y a título meramente enunciativo y sin limitación, se cita:

Vigilancia y alimentación de hornos de recocido.
Confección de pantallas para serigrafía, partiendo de dibujos.

Realización del primer fondo de frascos o ampollas.

Especialista. Nivel XI.—Los que, procedentes de Peones o Pinches, ejercen funciones concretas y determinadas que, sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialización y habilidad, adquiridas por la repetición de un trabajo durante un período de entrenamiento no inferior a tres meses.

El paso a esta categoría se hará previa demostración de aptitud. Se incluirán en esta categoría los siguientes operarios, a título enunciativo:

- Los que pesan, clasifican o cortan tubos de vidrio.
- Los que cortan o clasifican ampollas o frascos.
- Los que embalan o empacan.
- Los que en las líneas o máquinas de fabricación de ampollas o frascos alimentan, retiran la producción y controlan la misma.

Los que realizan las mismas funciones en las máquinas de grabar (serigrafía), etc.

Los que confeccionan pantallas para serigrafía, partiendo del cliché (serigrafía).

Aspirantes especialistas. Nivel XII.—Son aquellos Peones que, de manera progresiva y durante un período de preparación mínimo de tres meses, están adquiriendo la práctica, especialización y habilidad necesarias para pasar la prueba que les dará la categoría de Especialistas.

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

Aprendices. Niveles XIII y XIV.—De primera, segunda, tercera y cuarta categoría, son aquellos que se van preparando para en su día ingresar en la categoría correspondiente, según sus aptitudes y disposición.

Pinches. Niveles XIII y XIV.—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

Tablas de niveles

Grabador de ácido fluorhídrico	VIII
Esmerilador de torno	IX
Ayudante de Grabador al ácido fluorhídrico ...	X
Ayudante de Esmerilador de torno	X

SERVICIOS AUXILIARES

Se considerarán como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la industria del vidrio a soplete ni típicas de las mismas, se utilizan por las Empresas formando parte del personal de las mismas.

Tablas de niveles

Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Especialista	XI

CATEGORÍAS

Oficial de primera. Nivel VIII.—Son aquellos que conocen perfectamente el oficio o especialidad que practican, ya sean tornos, forja, Maestro electricista, Albañil, Carpintería, Ajustador, etc., sin que necesiten personal exterior para la realización de trabajos en la fábrica. Deberán haber acreditado un mínimo de dos años en la categoría inferior. Son responsables de la disciplina del personal a sus órdenes.

Oficial de segunda. Nivel IX.—Son aquellos que pueden desarrollar por sí mismos los trabajos de su especialidad que se les asignen, aun sin llegar al grado de conocimientos del Oficial de primera. Deberán acreditar haber desarrollado trabajos de su especialidad, en plan de aprendizaje, durante dos años por lo menos.

Especialista. Nivel XI.—Son aquellos que son capaces de realizar algunos trabajos de taller bajo las órdenes y vigilancia de un Oficial.

ANEXO B
TABLA DE SALARIOS

Nivel Ordenanza	Categorías	Base salarial	Plus Convenio	Plus asistencia
Mensuales				
III	Jefe administrativo 1.º	7.581	3.000	3.100
IV	Encargado general	7.201	3.000	3.100
V	Jefe administrativo 2.º	6.481	2.700	2.150
	Jefe Sección o Departamento (jeringas)	6.481	2.700	2.150
VI	Jefe Sección o Departamento (ampollas y frascos)	5.760	2.700	2.150
VI	Oficial administrativo 1.º	5.760	2.295	1.250
VII	Viajantes	5.401	1.890	1.000
VIII	Oficial administrativo 2.º	5.040	750	1.000
IX	Auxiliar administrativo	4.501	750	1.000
XIII	Aspirante administrativo 1.º	2.880	—	250
XIV	Aspirante administrativo 2.º	2.620	—	250
X	Subalternos (Almaceneros, Vigilantes, Enfermeros, Cobradores)	4.321	500	500
Diario				
VII	Encargado o Jefe de Equipo	180	63	90
VIII	Oficial 1.º	168	43	70
IX	Oficial 2.º	150	25	40
X	Especialistas 1.º o Ayudante	144	—	40
XI	Especialista	141	—	10
XII	Aspirante a Especialista	136	—	10
XII	Peón	136	—	10
XIII	Aprendices de 3.º y 4.º año	96	—	10
XIII	Pinches de 17 a 18 años	96	—	10
XIV	Aprendices de 1.º y 2.º año	84	—	10
XIV	Pinches de 15 a 17 años	84	—	10
Material de laboratorio				
VIII	Grabador	168	43	70
IX	Esmerilador	150	25	40
X	Ayudante de Grabador	144	—	10
X	Ayudante de Esmerilador	144	—	10

ANEXO C

I. PLUS DE ESFUERZO FÍSICO PARA HOMBRES

Se devengará un plus de esfuerzo físico, de 25 pesetas, por días laborales, para los hombres comprendidos en los niveles XI y XII, definidos en el presente Convenio, que realizan trabajos para los cuales se precisa del esfuerzo físico, tales como carga y descarga de camiones, transportes de materiales pesados, etc.

II. REVISIÓN ANUAL POR AUMENTO DEL COSTE DE VIDA

Al vencimiento del primer año de vigencia del Convenio se incrementarán las tablas salariales, de acuerdo con el aumento que experimente el índice del coste de vida en el conjunto nacional, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Se tomará como período para aplicar dicho incremento el comprendido entre el mes de marzo de 1971 al mes de marzo de 1972.

Si el Convenio no fuera denunciado en el plazo legal y, en su consecuencia, quedase prorrogado tácitamente, se incrementarán las tablas salariales con los aumentos del coste de vida, de acuerdo con las características y períodos anteriormente señalados.

III. NIVEL SALARIAL PARA TITULADOS DE GRADO SUPERIOR O MEDIO

En el supuesto que los Jefes de Sección sean titulados de grado superior o medio (Ingenieros, Licenciado, Ingenieros

técnicos o Peritos), la base salarial será la correspondiente al nivel salarial II o III de la Ordenanza Laboral, según el título que se acredite.

CLÁUSULA DE PRECIOS

Las mejoras pactadas en el presente Convenio tendrán repercusión en los precios de los productos elaborados por las Empresas comprendidas en el presente Convenio.

MINISTERIO DE COMERCIO

DECRETO 266/1972, de 27 de enero, por el que se suspende durante tres meses, total o parcialmente, la aplicación de los derechos arancelarios a la importación de cueros y pieles correspondientes a las posiciones arancelarias que se mencionan.

La Ley Arancelaria de uno de mayo de mil novecientos sesenta, en su artículo sexto, dos, autoriza al Gobierno para suspender, total o parcialmente, la aplicación de los correspondientes derechos arancelarios por períodos de tiempo no superior a tres meses, por necesidades de abastecimiento nacional.

La situación coyuntural del mercado nacional e internacional del calzado y las pieles aconseja la suspensión de la aplicación de los derechos correspondientes a ciertas materias que entran en la manufactura de pieles y calzado.

En su virtud, y a propuesta del Ministro de Comercio y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintinueve de enero de mil novecientos setenta y dos,

DISPONGO:

Artículo único.—Desde el catorce de febrero de mil novecientos setenta y dos hasta el trece de mayo del mismo año queda en suspenso la aplicación de los derechos correspondientes a las mercancías que se relacionan a continuación, en la cuantía necesaria para que el tipo aplicable sea el que se establece en este artículo.

Partida arancelaria	Mercancía	Derecho arancelario
Ex. 41.01-A	Cueros y pieles frescos, salados o secos, excepto las pieles de ovino con su lana, de las posiciones arancelarias 41.01-A-4-a-1, 41.01-A-4-c-1 y 41.01-A-4-e-1	Libre
41.01-B	Cueros y pieles encurtidos y piquelados	Libre
Ex. 41.02-A	Cueros y pieles de bovino (comprendidos los búfalos) y pieles de equino, preparadas, distintos de los especificados en las partidas 41.06 a 41.08, inclusive, excepto los curtidos al cromo húmedo.	8 %
Ex. 41.02-A	Cueros y pieles de bovino (comprendidos los búfalos) y pieles de equino, preparados distintos de los especificados en las partidas 41.06 a 41.08, inclusive, simplemente curtidos al cromo húmedo	Libre
41.03-A	Pieles de ovinos preparadas, distintas a las comprendidas en las partidas 41.06 a 41.08, inclusive, simplemente curtidas	Libre
41.04-A	Pieles de caprinos preparadas, distintas a las comprendidas en las partidas 41.06 a 41.08, inclusive, simplemente curtidas	Libre

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintisiete de enero de mil novecientos setenta y dos.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Comercio,
ENRIQUE FONTANA CODINA