

— Elaborar, desde un punto de vista fundamentalmente estadístico, un informe anual sobre la situación y evolución de las principales características de los transportes.

Dos. Servicio de Ordenación del Transporte y Gestión, al que corresponde programar y realizar estudios e informes sobre expedientes en materia de ordenación de transportes; cooperar con Organismos internacionales y, en especial, con la Conferencia Europea de Ministros de Transportes; disponer de información sobre la evolución de las características de los medios de transporte y realizar estudios sobre nuevas técnicas y su posible aplicación, y atender los asuntos relacionados con el régimen interior del Organismo.

Dependerán de este Servicio las siguientes Secciones, con las funciones que para cada una de ellas se indican:

Dos. Uno. Sección de Ordenación:

— Estudiar y preparar los proyectos de dictamen que, en materia de Ordenación, hayan de ser sometidos a la Comisión del mismo nombre.

— Proponer la revisión y puesta al día de las disposiciones que afecten a la explotación de los transportes y a la organización de los servicios.

— Informar las normas generales de concesión y caducidad de los servicios públicos, así como de su tarificación.

— Entender, con fines de asesoramiento e informe, en las cuestiones generales que se susciten a la Administración por la prestación de los servicios de transporte.

— Estudiar y preparar los informes de cuanto en materia de ordenación y coordinación de transportes le sean encomendados.

— Hacer estudios comparativos de la legislación de transporte de otros países y Organismos supranacionales.

— Promover y realizar los estudios de coordinación entre los distintos modos de transporte.

Dos. Dos. Sección de Información y Nuevas Técnicas:

— Disponer de información constantemente actualizada sobre la evolución de las características de los medios de transporte (material móvil, instalaciones, etc.) y sobre sus sistemas de explotación y condiciones de éstos.

— Realizar estudios en relación con la nueva tecnología del transporte y su posible aplicación y, muy especialmente, en lo que se refiere a:

— Utilización material que permita altas velocidades en el transporte terrestre interurbano de viajeros.

— Promoción de la coordinación técnica mediante el desarrollo de los transportes combinados.

— Promoción de nuevas técnicas de transporte terrestre que tengan un efecto favorable sobre el medio ambiente.

— Elevar estos estudios, en su caso, a las Comisiones del Consejo que proceda y preparar sobre estas materias los proyectos de dictamen que le sean encomendados.

Dos. Tres. Sección de Organización y Gestión:

— Estudiar y preparar los proyectos de dictamen que, en materia de Organización y Gestión, hayan de ser sometidos a la Comisión Permanente.

— Programar los trabajos y actividades de la Secretaría General y elaborar la Memoria anual en que se reseñan dichas actividades.

— Elaborar, igualmente, el presupuesto anual del Organismo; preparar, en su caso, las propuestas de concesión de créditos extraordinarios y de suplementos de crédito y llevar a cabo las tareas relacionadas con la contabilidad y la rendición de cuentas.

— Estudiar los asuntos relacionados con el personal: Plantillas, retribuciones, formación, etc.

— Estudiar y proponer lo procedente en relación con la organización, métodos de trabajo, normalización y racionalización de tareas, etc.

— Organizar y dirigir todo lo relacionado con los Servicios de Biblioteca, Documentación y Publicaciones del Consejo.

Dos. Cuatro. Sección de Asuntos Internacionales:

Dentro del ámbito de las materias atribuidas a este Consejo:

— Estudiar y preparar los proyectos de dictamen que, en materia de asuntos internacionales, hayan de ser sometidos a las Comisiones del Consejo.

— Programar las relaciones y cooperar con los Organismos internacionales y extranjeros específicamente dedicados a cuestiones de transporte y, en especial, con la Conferencia Europea de Ministros de Transporte (CEMT).

— Preparar, con las colaboraciones que se estimen precisas, el trabajo de las diversas representaciones españolas en los Or-

ganismos internacionales anteriormente citados, especialmente los del Ministro y su suplente en la CEMT.

— Centralizar los documentos oficiales de los referidos Organismos internacionales, archivarlos y mantenerlos a disposición de los que en ellos estén interesados.

— Hacer estudios comparativos sobre la política de transportes de otros países y Organismos supranacionales.

Artículo doce.—Para el cumplimiento de sus fines, el Consejo Superior de Transportes Terrestres dispondrá de los siguientes medios económicos:

a) La subvención que le asigne el Estado en sus Presupuestos Generales.

b) Las aportaciones de las Empresas de transporte en las condiciones actualmente establecidas o que en el futuro se establezcan.

c) Los ingresos que obtengan de otros Organismos o Entidades como consecuencia de los trabajos que para ellos realice, dentro de los enumerados en el artículo segundo.

d) Las donaciones y legados de Entidades particulares.

e) Cualesquiera otros ingresos que se deriven de actividades expresamente autorizadas.

Artículo trece.—Para llevar a cabo las tareas que se le encomiendan, el Consejo Superior de Transportes Terrestres podrá recabar, por el conducto reglamentario, que por los Organismos competentes se le faciliten los datos y estudios que precise.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Queda derogado el Decreto de veintiséis de diciembre de mil novecientos sesenta y tres, por el que se reorganizó el Consejo Superior de Ferrocarriles y Transportes y pasó a denominarse Consejo Superior de Transportes Terrestres, así como los de dos de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, veintiocho de octubre de mil novecientos sesenta y cinco, dos de junio de mil novecientos sesenta y seis y ocho de mayo de mil novecientos sesenta y nueve, relativos a la composición y organización del Consejo; las Ordenes ministeriales que desarrollan los mismos y disposiciones que se opongan a lo en este Decreto preceptuado.

Se autoriza al Ministerio de Obras Públicas para dictar cuantas disposiciones exija el desarrollo del presente Decreto.

Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su entrada en vigor, el Consejo Superior de Transportes Terrestres propondrá al Ministro de Obras Públicas un proyecto de Reglamento de Régimen Interior, adaptado a las presentes normas.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintidós de junio de mil novecientos setenta y tres.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Obras Públicas,
GONZALO FERNANDEZ DE LA MORA Y MON

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Manufacturas de Vidrio al Soplete.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Manufacturas de Vidrio al Soplete, que fué suscrito por las partes el 10 de abril de 1973, y

Resultando que con fecha 7 de mayo del año en curso fué remitido por el Secretario general de la Organización Sindical el expediente relativo al citado Convenio y, una vez informado, se envió a la Subcomisión de Salarios que lo elevó ante el Consejo de Ministros, de conformidad con lo preceptuado en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Resultando que el Consejo de Ministros, en su sesión del día 22 de junio de 1973, dió la conformidad al mismo, con la advertencia de que la posible repercusión en precios, que no es automática ni determina la aprobación del Convenio, ha de ser solicitada de los Organismos oficiales competentes y se limitará a dicha autoridad;

Resultando que con fecha 5 de junio del año en curso se solicitó de la Dirección General de Seguridad Social el preceptivo informe, que fué emitido en sentido favorable el día 16 del mismo mes y año;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales;

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender en esta clase de asuntos viene determinada por la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 22 de julio del mismo año, artículo 71 del Reglamento Orgánico del Departamento, Decreto 1579/1972, de 15 de junio, y disposiciones concordantes y complementarias;

Considerando que el Consejo de Ministros, en su sesión del día 22 de junio del año en curso autorizó el Convenio en sus propios términos, si bien condicionando la posible repercusión en precios;

Considerando que como consecuencia de la aludida decisión del Consejo de Ministros, y en aplicación de lo dispuesto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, la «cláusula de precios» que figura como final del texto, se entenderá en el sentido de que la posible repercusión de las mejoras pactadas en los precios de los productos elaborados, que no será automática ni determinará la aprobación del Convenio, ha de ser solicitada de los Organismos oficiales competentes y se limitará a dicha autorización;

Considerando que la Dirección General de Seguridad Social, en la materia de su competencia, emitió informe favorable, y que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, según nueva redacción dada por la Orden de 24 de enero de 1959;

Vistos los textos legales citados y demás de pertinente y general aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de las Empresas y trabajadores de Manufacturas de Vidrio al Soplete, de las provincias de Madrid y Barcelona.

Segundo.—Que se comunique la presente Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, según la nueva redacción dada por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no cabe recurso alguno contra la misma en la vía administrativa.

Tercero.—Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio que por la misma se aprueba en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de junio de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE MADRID Y BARCELONA PARA LA INDUSTRIA 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 18 de marzo de 1973.

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 establezca 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 lo motivaran 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 fuera 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 devengo salarial o extrasalarial; todo ello respetando la garantía personal que establece el artículo 8.º del presente Convenio. Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente lo pactado en el anexo C. apartado II.

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, exceden 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 preceptado 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 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 las Empresas, oído el Jurado de Empresa o en su defecto las Enlaces sindicales, procedan a efectuar esta adaptación, cuyos efectos se retrotraerán a la fecha de entrada en vigor.

CAPITULO III

Sección I.—Retribuciones

Art. 11. *Retribución.*—A todos los efectos del presente Convenio, se garantiza al productor una retribución cómputo anual por los conceptos que se especifican en la tabla del anexo B del presente Convenio.

Art. 12. *Plus Convenio.*—Se establece un plus Convenio, que forma parte de la retribución cómputo anual, establecida en el artículo 11, cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en la columna segunda correspondiente al cuadro B-1 del Convenio.

Se devengará por cada uno de los días trabajados, siempre que sea puntual, que haya efectivamente trabajado todos los días laborables de la semana a rendimiento no inferior al normal y que fabrique con el nivel de calidad aceptable en cada caso.

Si el rendimiento fuese inferior al normal o se produjesen fallos en la calidad imputables al trabajador únicamente, se devengará la base salarial sin el plus Convenio de aquel día.

El trabajador que falte injustificadamente media jornada o más al trabajo no percibirá el salario y el plus Convenio correspondiente a tal período de tiempo ni el plus Convenio de dos días más.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 13. El importe de la gratificación de 18 de julio será de veinte días y la d. Navidad de una mensualidad de treinta días. Las cantidades que percibirá el productor por dichos conceptos, que forman parte de la retribución cómputo anual establecida en el artículo 11, están especificadas en las columnas tercera y cuarta del anexo B-1 del presente 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, que forma parte de la retribución cómputo anual establecida en el artículo 11, se determina en la columna sexta del anexo B-1 del presente Convenio.

Para el personal remunerado por jornal o unidad de tiempo se le añadirá a dicha cantidad la antigüedad que corresponda a cada caso.

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

ANTIGÜEDAD

Art. 15. Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores de nuevo ingreso o los que devenguen por primera vez antigüedad, se establece un premio de antigüedad que consistirá en dos bienios, equivalentes cada uno de ellos al 5 por 100 de los salarios establecidos en la columna primera del anexo B-1 de este Convenio, y quinquenios equivalentes al 10 por 100 sobre la citada columna de salarios. Los devengos por antigüedad se percibirán sin el tope previsto en el párrafo segundo del artículo 105 de la vigente Ordenanza Laboral.

VACACIONES

Art. 16. 1.º Las vacaciones anuales retribuidas a disfrutar por el personal afectado por este Convenio consistirán en veintidós días naturales.

2.º El importe a percibir por dicho período, y que forma parte de la retribución cómputo anual establecida en el artículo 11, viene especificado en la columna quinta del anexo B-1.

3.º Las Empresas que asignen a sus productores una retribución extrasalarial y, por tanto, fuera de este Convenio, a partir de la fecha de aprobación del mismo deberán abonar además la parte proporcional que corresponda por este concepto.

Se tendrá en cuenta, a estos efectos, la media aritmética de las cantidades percibidas en concepto de primas de cantidad y calidad durante el trimestre anterior a su disfrute.

Se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias, plus familiar, plus de distancia y transportes y dietas.

Sección II.—Pluses 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 procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Sección III.—Prendas de trabajo

Art. 18. *Principios generales.*—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 se adapten a la índole del trabajo a realizar.

Art. 19. *Conservación y 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 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 período de prueba de la siguiente duración:

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Empleados: Dos meses.
- c) Operarios o personal obrero: Dos semanas.
- d) 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.

CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 22. Regirá lo dispuesto en los artículos 8.º y 25 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 23. *Valoración de 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 corresponda 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 mismo, 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 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. 25. Estarán sujetas al régimen de cotización por Seguridad Social las cantidades que correspondan, según la clasificación profesional de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO VII

Sección I.—Premios

Art. 26. Con la exclusiva finalidad de estimular en los trabajadores su afán de superación, así como es 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) Haber alcanzado al servicio de la misma Empresa veinticinco o cuarenta años de servicio sin interrupción alguna, ni aun por excedencia, y sin que haya incurrido en sanción por comisión de faltas graves.

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

Art. 28. Los premios podrán consistir:

- a) Felicitación pública.
- b) Diploma honorífico.
- c) Aumento de las vacaciones, sin merma de sus emolumentos.
- d) Recompensa en metálico.
- e) 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 27, 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, suponga 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.º 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.º El abandono del trabajo, inferior a cinco minutos, sin causa justificada.
- 3.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 4.º 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 período 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. 32. Son faltas graves:

- 1.º La comisión de tres faltas leves en un período de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubieran sido sancionadas.
- 2.º La falta leve que ocasione a la Empresa perjuicio económico superior a 10.000 pesetas.
- 3.º Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo.
- 4.º 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.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 6.º 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 grave.
- 7.º El rendimiento inferior al normal que se produzca en dos jornadas consecutivas o cuatro alternas, durante un período de treinta días.
- 8.º Más de tres faltas de puntualidad o abandono del trabajo entre cinco o quince minutos, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compa-

ñero, 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.º Dos o más faltas de asistencia al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique.

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

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

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

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

15. 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.º 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 servicio, en cualquier lugar.
- 2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 3.º La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.
- 4.º La embriaguez durante el trabajo.
- 5.º Violar el secreto de correspondencia o documentos de la Empresa.
- 6.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reservas 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 hubieran sido sancionadas.
12. Toda falta que ocasione a la Empresa un perjuicio económico superior a 25.000 pesetas.
13. El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.
14. La desobediencia manifiesta a las órdenes e 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. Empezar o provocar 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.

Sección III.—Sanciones

Art. 34. Las sanciones que puedan imponer 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 un año para pasar a categoría superior. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a diez.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos 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 la legislación vigente.

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.

COMISIÓN MIXTA

Art. 38. 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 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 cuatro representantes económicos y cuatro sociales de los que han constituido la Comisión Deliberante (dos de Madrid y dos de Barcelona, respectivamente), 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 del Soplete

TERMÓMETROS CLÍNICOS

Tablas de niveles

Oficial de primera	VIII
Oficial de segunda	IX
Oficial de tercera	X
Especialista	XI
Aspirante Especialista	XII
Peones	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 paso a categorías superiores.

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

Aprendices en general. Niveles XIII y XIV.—De primero, segundo, tercero y cuarto año, 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 del 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
Peones	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 facilita 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, lo ejerce sobre un grupo de máquinas y en 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 trabajan.

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.

Especialista 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.

Peones. 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 comparables con las exigencias de su edad.

MANUFACTURAS TERMOS

Tablas de niveles

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, exige cierta práctica, especialidad o atención o que realizan trabajos que suponen riesgos o son especialmente penosos

FABRICACIÓN DE 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, así como el vidrio macizo.

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 navideñas, 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, FRASCOS Y SIMILARES A PARTIR DE TUBOS DE VIDRIO HUECO

Tablas de niveles

Jefe de Departamento o Sección	V
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
Peones	XII
Aprendices	XIII y XIV
Pinches	XIII y XIV

Categorías

Jefe de Departamento o Sección. Nivel V.—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 facilita 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 ejerce sobre un grupo de líneas o máquinas de fabricación, puestos de trabajo o equipo de una especialidad determinada y cuida, 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 proporciona 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.º Llevar un mínimo de tres años en la Empresa, salvo proceder del oficio.
- 2.º 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.º Estar capacitado para resolver a los Oficiales de segunda o Ayudantes o Especialistas de primera cualquier pro-

blema de tipo mecánico, eléctrico o de puesta a punto de líneas o máquinas.

- 4.º Localización y reparación de todas las averías mecánicas y eléctricas que no exigen la intervención de un Especialista de oficio.
- 5.º Estar capacitado para crear prototipos nuevos de ampollas y frascos e introducir mejoras en los actuales.
- 6.º Mantenimiento del orden, disciplina y limpieza en sus líneas o máquinas y subordinados.
- 7.º 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.º Conocimiento de la puesta en marcha de las instalaciones de fluido que alimentan sus líneas o máquinas.

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

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

Especialistas de primera o Ayudantes. Nivel X.—Son los que, procediendo de Aprendices o Especialistas y con conocimientos del oficio, adquirido 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 de primer fondo de frascos o ampollas.

Especialistas. 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:

- Los que pesan, clasifican o cortan tubos de vidrio.
- Los que cortan o clasifican ampollas o frascos.
- Los que embalan o empaacan.
- 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 (diapositivas).

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 los 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 consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la industria del vidrio al soplete ni típicos 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
Especialistas	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. Deberá 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 le 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.

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

ANEXO B

Quedan garantizados los salarios en cómputo anual, según lo que determina el artículo 11 de este Convenio, y que incluye: Salario base, plus Convenio, gratificación 18 de julio y Navidad, veintidós días de vacaciones y beneficios, que se detallan en la tabla siguiente:

TABLAS DE SALARIO A PERCIBIR DESDE EL 16 DE MARZO DE 1973

Manufacturas de Vidrio al Soplete

Nivel Ordenanza	Categoría	Salario anual
III	Jefe administrativo de primera	232.754
IV	Encargado general	225.579
V	Jefe administrativo de segunda	193.193
V	Jefe de Sección o Departamento	193.193
VI	Oficial administrativo de primera	160.000
VII	Viajante	143.383
VIII	Oficial administrativo de segunda	130.907
IX	Auxiliar administrativo	121.008
XIII	Aspirante administrativo de primera	68.008
XIV	Aspirante administrativo de segunda	56.366
X	Subalternos (Almaceneros, Vigilantes, Enfermeros, Cobradores)	104.590
VII	Encargado o Jefe de Equipo	164.730
VIII	Oficial de primera	140.621
IX	Oficial de segunda	113.309
X	Especialista de primera o Ayudante	98.440
XI	Especialista	92.896
XII	Aspirante a Especialista	88.039
XII	Peón	68.039
XIII	Aprendices de tercer y cuarto año	63.831
XIII	Pinches de diecisiete y dieciocho años	63.831
XIV	Aprendices de primer y segundo año	55.966
XIV	Pinches de quince a diecisiete años	55.966
Material de laboratorio		
VIII	Grabador	140.413
IX	Esmerilador	113.309
X	Ayudante de Grabador	98.440
X	Ayudante de Esmerilador	98.440

ANEXO B-1

Al objeto de facilitar a las partes respectivas el cálculo de pago de cantidades de las percepciones a cuenta del importe del cómputo anual, según lo que determine el artículo 11 y anexo B de este Convenio y a título informativo se detallan a continuación las cantidades a percibir a cuenta.

Nivel Ordenanza	Categoría	1 Salario base	2 Plus Convenio	3 Gratificación 18 de julio	4 Gratificación Navidad	5 Vacaciones	6 Beneficios
		Mensual	Mensual				
III	Jefe administrativo 1.º	9.685	7.785	6.456	9.685	12.229	6.973
IV	Encargado general	9.187	7.784	6.125	9.187	11.880	6.615
V	Jefe administrativo 2.º	8.268	6.187	5.512	8.268	10.119	5.953
V	Jefe de Sección o Departamento	8.268	6.187	5.512	8.268	10.119	5.953
VI	Oficial administrativo 1.º	7.348	4.524	4.897	7.348	6.310	5.291
VII	Viajantes	6.891	3.667	4.594	6.891	7.404	4.962
VIII	Oficial administrativo 2.º	6.430	3.200	4.287	6.430	6.741	4.830
IX	Auxiliar administrativo	5.742	3.200	3.828	5.742	6.260	4.134
XIII	Aspirante administrativo 1.º	4.061	632	2.707	4.061	3.285	2.924
XIV	Aspirante administrativo 2.º	3.554	353	2.369	3.554	2.735	2.550
X	Subalternos (Almaceneros, Vigilantes, Enfermeros, Cobradores)	5.580	2.028	3.720	5.580	5.324	4.018
		Diario	Diario				
VII	Encargado o Jefe de Equipo	229	210	4.580	6.870	9.219	5.015
VIII	Oficial 1.º	214	153	4.280	6.420	7.707	4.687
IX	Oficial 2.º	210	70	4.200	6.300	5.880	4.599
X	Especialista 1.º o Ayudante	195	43	3.900	5.850	4.998	4.271
XI	Especialista	195	25	3.900	5.850	4.620	4.271
XII	Aspirante Especialista	186	22	3.720	5.580	4.368	4.073
XII	Peón	156	22	3.720	5.580	4.368	4.073
XIII	Aprendices 3.º y 4.º año	132	20	2.840	3.960	3.192	2.891
XIII	Pinches de 17 a 18 años	132	20	2.840	3.960	3.192	2.891
XIV	Aprendices de 1.º y 2.º año	114	20	2.280	3.420	2.814	2.496
XIV	Pinches de 15 a 17 años	114	20	2.280	3.420	2.814	2.496
	<i>Material de laboratorio</i>						
VIII	Grabador	214	153	4.280	6.420	7.707	4.687
IX	Esmerilador	210	70	4.200	6.300	5.820	4.599
X	Ayudante de Grabador	195	43	3.900	5.850	4.998	4.271
X	Ayudante de Esmerilador	195	43	3.900	5.850	4.998	4.271

ANEXO B-2. HORAS EXTRAORDINARIAS

Al objeto de facilitar a las partes respectivas el cálculo del pago de las horas normales, horas extras, horas en días festivos y horas nocturnas, y de acuerdo con el artículo 11 y el anexo B de este Convenio, se detallan a continuación las cantidades a percibir por cada concepto, si procede.

Nivel Ordenanza	Categoría	Hora tipo	Primera, segunda y siguientes; mujeres y menores	Primera y segunda; hombres	Tercera y siguientes; hombres	Festivos y nocturnos
III	Jefe administrativo 1.º	101	—	141	132	177
IV	Encargado general	98	—	137	157	171
V	Jefe administrativo 2.º	33	—	118	134	147
V	Jefe Sección o Departamento	84	—	118	134	147
VI	Oficial administrativo 1.º	70	115	98	112	122
VII	Viajantes	62	—	87	99	108
VIII	Oficial administrativo 2.º	57	94	80	91	100
IX	Auxiliar administrativo	53	87	74	85	93
XIII	Aspirante administrativo 1.º	29	48	—	—	51
XIV	Aspirante administrativo 2.º	24	30	—	—	42
X	Subalternos (Almaceneros, Vigilantes, Enfermeros, Cobradores)	46	76	64	74	81
VII	Encargado o Jefe de Equipo	72	—	100	115	126
VIII	Oficial 1.º	61	101	85	98	107
IX	Oficial 2.º	49	81	69	78	86
X	Especialista 1.º o Ayudante	43	71	60	69	75
XI	Especialista	40	66	56	64	70
XII	Aspirante a Especialista	38	63	53	61	67
XII	Peón	38	63	53	61	67
XIII	Aprendices 3.º y 4.º año	26	46	—	—	49
XIII	Pinches de 17 a 18 años	26	46	—	—	49
XIV	Aprendices 1.º y 2.º año	24	40	—	—	42
XIV	Pinches de 15 a 17 años	24	40	—	—	42

Nivel Ordenanza	Categoría	Hora tipo	Primera, segunda y siguientes; mujeres y menores	Primera y segunda; hombres	Tercera y siguientes; hombres	Festivos y nocturnos
<i>Material de laboratorio</i>						
VIII	Grabador	61	—	65	—	107
IX	Esmerilador	49	—	69	—	88
X	Ayudante de Grabador	43	—	60	—	75
X	Ayudante de Esmerilador	43	—	60	—	75

ANEXO C

I. Plus de esfuerzo físico para hombres

Se devengará un plus de esfuerzo físico de 25 pesetas por día laborable 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, transporte de materiales pesados, etc., siempre que se trate de un trabajo realizado de forma habitual y el acarreo se efectúe a mano.

II. Reducción de jornada

La jornada laboral será de ocho horas diarias de trabajo. La jornada de trabajo calculada en forma de horas año de jornada legal exigible se reduce en cincuenta y seis horas.

La reducción de jornada que se pacta absorberá y compensará cualesquiera reducciones de jornada que con anterioridad hubiese efectuado la Empresa o aquellas otras que por disposición legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa se establecieran en lo sucesivo.

La fijación del nuevo Calendario Laboral, como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo en cómputo anual que se concede por este Convenio será de conformidad con lo previsto en la legislación general y la Reglamentación Laboral vigente, facultad de la Dirección de la Empresa quien con anterioridad a la fecha del primero de marzo de cada año establecerá, de acuerdo con el Jurado de Empresa o Entes sindicales, en su caso, el Calendario Laboral para todo el año. En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que favorezca la mayor atención de las necesidades de la producción.

III. Revisión anual por aumento coste de vida

Al vencimiento del primer año de vigencia del Convenio se incrementarán las tablas salariales de acuerdo con el aumento que experimenten el índice del coste de vida en el conjunto nacional, según datos del Instituto Nacional de Estadística, incrementado en un 1 por 100 sobre ese índice. Se tomará como período para aplicar este incremento el comprendido entre el día 1 del mes de marzo de 1973 y el último día del mes de febrero de 1974.

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.

Los incrementos por coste de vida no serán absorbibles ni compensables.

Se acuerda que el importe de las primas, tareas o destajos cobrados como incentivo a la producción no podrán ser absorbidos por mejoras obtenidas en este Convenio, siempre y cuando que la relación actividad-prima se mantenga. Es decir, a igualdad de actividad, igualdad de prima. Las que rigen actualmente subsistirán en sus propios términos.

IV. Nivel salarial titulares de Grado Superior a Medio

En el supuesto que los Jefes de Sección sean titulados de Grado Superior o Medio (Ingenieros, Licenciados, Peritos o Ingenieros técnicos), la base salarial será la correspondiente al nivel salarial II o III de la Ordenanza Laboral, según el título que se acredite.

V. Incremento de retribución salarial para Sopladores mecheristas manuales

En todos los niveles tendrán un aumento del 20 por 100 sobre el salario base del cuadro B-1.

VI. Plus de nocturnidad

Se crea un plus especial de nocturnidad permanente, que se pagará al personal que trabaje en turno de noche, sin rotación.

Dicho plus será del 20 por 100 sobre el salario-base y por día realmente trabajado, el cual se incrementará en el 20 por 100 del plus que marca la Ordenanza Laboral en su artículo 118.

El personal que trabaje en turnos rotativos podrá optar por trabajar en nocturnidad permanente, cobrando en este caso un plus de un 40 por 100 en vez de un 20 por 100, que marca la Ordenanza y ambos sobre el salario base del cuadro B-1.

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.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba la norma de obligado cumplimiento para el Grupo de Deportes en las provincias de Alicante, Avila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Córdoba, La Coruña, Granada, Huelva, Logroño, Málaga, Navarra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Sevilla, Toledo, Valencia, Valladolid, Ceuta y Melilla.

Ilustrísimo señor:

Vista la petición formulada por la Presidencia del Sindicato Nacional del Espectáculo para que sea dictada norma de obligado cumplimiento, para las Empresas y trabajadores encuadrados en el Grupo de Deportes del citado Sindicato en las provincias de Alicante, Avila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Córdoba, La Coruña, Granada, Huelva, Logroño, Málaga, Navarra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Sevilla, Toledo, Valencia, Valladolid, Ceuta y Melilla; y

Resultando que el Presidente de la Comisión Deliberadora, de conformidad a lo dispuesto en la norma vigésimo cuarta de las Sindicales dictadas para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958, informó del desarrollo de las actuaciones de dicha Comisión, exponiendo las causas por las que no había sido posible alcanzar un acuerdo entre las respectivas representaciones Económica y Social;

Resultando que vista la petición a que antes se hizo referencia, esta Dirección General convocó a los asesores, cuyo nombramiento había recabado del Sindicato Nacional del Espectáculo como trámite previo y preceptivo al dictado de la Norma para que expusieran sus respectivas opiniones en las cuestiones a examinar;

Considerando que la competencia de esta Dirección General, en el caso presente, viene determinada por el Decreto 288/1960, de 18 de febrero, que aprueba el Reglamento del Ministerio de Trabajo, y por la Ley y Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril y 22 de julio, respectivamente, ambos de 1958;

Considerando que en la Norma presente han quedado recogidos cuantos extremos fueron examinados en la antes citada reunión con un criterio encaminado al mayor punto posible de coincidencia de las posiciones mantenidas por las respectivas representaciones económica y social durante el curso de tramitación del expediente.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—La presente Norma será de aplicación para las Empresas y sus trabajadores, encuadrados en el Grupo de Deportes del Sindicato Nacional del Espectáculo y regidos por