

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio en sus Centros de Trabajo de Renedo de Piélagos (Santander), Hortaleza (Madrid), San Andrés (Barcelona), Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y oficinas centrales de Madrid, personal técnico y empleado.**

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», que fué suscrito por las partes el 23 de diciembre de 1972, y

Resultando que con fecha 6 de marzo de 1973 fué remitido el expediente del citado Convenio por la Secretaría General de la Organización Sindical y, una vez informado, se envió a la Subcomisión de Salarios, que lo elevó, con informe favorable, a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en cumplimiento de lo preceptuado en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Resultando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos autorizó el citado Convenio en su sesión del día 8 de junio del año en curso;

Resultando que con fecha 24 de mayo del presente año se solicitó de la Dirección General de Seguridad Social el preceptivo informe y que el citado Organismo lo emitió en sentido favorable el día 2 de junio siguiente;

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 el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958, artículo 71 del Reglamento Orgánico del Departamento, artículo 13 del Decreto 1576/1972, de 15 de junio, y disposiciones complementarias y concordantes;

Considerando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su sesión del día 9 de junio del año en curso, autorizó el Convenio en sus propios términos y que el informe de la Dirección General de Seguridad Social fué favorable;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las causas que constituyen ineficacia, a las 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 1969, y que el Convenio contiene cláusula de no represión en precios;

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

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial concertado entre la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio.

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, en su nueva redacción dada por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no cabe contra la misma recurso alguno en vía administrativa.

Tercero.—Disponer la publicación de la presente 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.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical

## CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERÍA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

Personal empleado

### CAPITULO PRIMERO

#### SECCIÓN 1.ª ÁMBITO

Artículo 1.º *Personal y territorial*.—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal incluido en los grupos segundo y tercero del artículo 52 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica correspondiente al personal técnico y empleado que presta su servicio en:

«Cristalería Española, S. A.», en sus Centros de Trabajo de Renedo de Piélagos (Santander), Hortaleza (Madrid), San Andrés (Barcelona), Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y oficinas centrales de Madrid.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los empleados administrativos y técnicos, cualquiera que sea el grupo reglamentario en que estén encuadrados, que dentro de la clasificación de la Empresa pertenezcan a las categorías denominadas «Empleados superiores y cuadros».

#### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN Y REVISIÓN DEL CONVENIO

Art. 2.º *Vigencia*.—Se establece que el presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el

día 1 de enero de 1973, salvo en el caso de que sea renovado tácita o expresamente a su vencimiento. Se entenderá renovado el Convenio si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha fijada para su término y precisamente por escrito dirigido a la autoridad laboral que aprobó el Convenio, del cual se enviara copia a la Organización Sindical y a la otra parte.

Art. 3.º *Revisión*.—Dentro del mes de enero de 1974 se realizará la revisión automática de la retribución mínima anual garantizada.

El porcentaje de revisión será el que corresponda al incremento del costo de la vida en España durante el año 1973 y que publica el Instituto Nacional de Estadística; cualquiera que sea la cifra decimal, si la tuviese, se redondeará por exceso a unidades.

El límite máximo que podrá alcanzar la citada revisión será del 10 por 100 y el aumento se realizará sobre la columna de totales del cuadro de remuneraciones mínimas por nivel para el personal mayor de dieciocho años sin antigüedad y que corresponde a los conceptos:

Sueldo Convenio.

Gratificaciones reglamentarias.

Participación en beneficios.

P. C. O. mínima garantizada.

### CAPITULO II

#### SECCIÓN 1.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo, por entender que examinadas en su conjunto son más beneficiosas que las que hasta ahora tenía concedidas el personal afectado.

Art. 4.º *Absorción*.—En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 5.º *Garantía*.—En el caso de que existiera algún empleado o grupos de empleados que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y globalmente, fueran superiores a las que para los empleados del mismo nivel se establecen en este Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposición legal o al ser aprobado el Convenio por la autoridad laboral, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede, la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio. No se considerará alteración incluida en este artículo el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales a menos que, en la disposición en que se fijan, se varien las normas sobre absorción y compensación que han venido rigiendo hasta el momento de la firma de este Convenio.

#### SECCIÓN 2.ª INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 7.º *Interpretación*.—La interpretación de lo pactado en el presente Convenio corresponde, de acuerdo con el artículo 29 de la Ley de Convenios Colectivos, a la autoridad laboral que lo haya aprobado; sin perjuicio de ello, la Comisión Mixta de Vigilancia a que se refiere el artículo siguiente podrá ser consultada en cada caso y si su dictamen es admitido por ambas partes se aceptará la interpretación que dé al caso consultado.

Art. 8.º *Comisión Mixta de Vigilancia*.—La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

El cometido de la Comisión Mixta consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado de Empresa sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 9.º *Composición*.—La Comisión Mixta de Vigilancia estará compuesta por cuatro representantes de la Sección Social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y otros cuatro representantes designados por la Empresa, presididos por el Presidente de las deliberaciones. Na-

cesariamente, entre los representantes de los empleados deberán encontrarse los de los grupos de técnicos, administrativos, mercantil o comercial y subalternos, salvo que estos últimos deleguen su representación, en cuyo caso el número de miembros de la Comisión podrá ser de tres representantes sociales y tres económicos.

Art. 10. *Funciones específicas.*—Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los empleados.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo.

c) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por la representación social como por la económica.

d) Elevar consulta, si lo considera oportuno la totalidad de los miembros de una de las representaciones de la Comisión, ante la autoridad laboral competente sobre los puntos del Convenio que consideren precisen alguna aclaración.

Art. 11. *Normas de actuación.*—a) Reuniones ordinarias: La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio se reunirá, en sesión ordinaria, dentro del primer mes de cada semestre, previa convocatoria de su Presidente.

En tales reuniones ordinarias, los Vocales representantes de las Sección Social y Económica darán cuenta de la marcha de la aplicación del Convenio y de las dificultades que se hubieran podido presentar, emitiendo su opinión para la resolución de tales dificultades.

b) Reuniones extraordinarias: Además de las reuniones ordinarias se podrán celebrar otras extraordinarias, previa convocatoria del Presidente, a instancia de todos los Vocales de cualquiera de las representaciones.

En estas reuniones sólo se tratarán los asuntos que figuren en el orden del día, que se establecerá con carácter previo y se acompañará a cada citación.

Los Vocales serán citados en el domicilio de la Empresa, y con una antelación de tres días, para que puedan preparar sus propuestas sobre los puntos del orden del día.

Art. 12. *Acuerdos de la Comisión Mixta de Vigilancia.*—Los acuerdos que se adopten, y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, no tendrán carácter vinculante para ninguna de las partes, ya que cualquiera de ellos podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido ante la jurisdicción administrativa o contenciosa-laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Mixta, a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado del Secretario de la Comisión.

Dicho certificado carecerá de validez si no lleva el visto bueno del Presidente.

Art. 13. *Comisión de Valoración.*—El personal afectado por este Convenio acuerda que el Método de Valoración de Puestos de Trabajo será el internacionalmente empleado en la Industria del Vidrio, y ya en aplicación.

Para la unificación y mejor aplicación del Método de Valoración, ambas representaciones acuerdan crear una Comisión Central de Valoración, dependiente de la Dirección Central de Relaciones Humanas, integrada por cinco miembros de la representación social, elegidos de las zonas que cada Centro propondrá a la Dirección y cinco de la representación económica.

Serán funciones específicas de esta Comisión controlar y unificar criterios con las Comisiones que al mismo fin se constituyen en los centros y supervisar los censos de puestos de trabajo con los niveles que a cada uno le correspondan, que serán publicados durante la vigencia de este Convenio.

Los empleados de la Comisión de Valoración seguirán un curso, organizado por la Empresa, que les capacite para el mejor desempeño de sus funciones en orden a la valoración de puestos.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión tendrá carácter de confidencial, y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será sancionada con lo establecido en los artículos 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y 157 de la Ordenanza Laboral.

## CAPÍTULO III

### SECCIÓN 1.ª CONTRATACIÓN

Art. 14. *Periodo de prueba.*—Se regirá por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de prueba se computará, caso de ser superado, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., salvo en el caso de los Aspirantes, para quienes será computable la antigüedad a partir del momento en que cumplan dieciocho años.

Art. 15. *Admisión definitiva.*—Una vez finalizado el periodo de prueba, y para su admisión definitiva en plantilla, la Di-

rección de cada Centro comunicará al empleado el nivel de calificación con el que se le admite y la remuneración garantizada que se le haya fijado.

### SECCIÓN 2.ª ORGANIZACIÓN

Art. 16. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo, siempre que no disminuya la libertad individual y los derechos sociales de los empleados, de una parte, y las facultades de dirección y disciplina de la Empresa, de otra.

Dentro de las facultades de la Dirección se hallan las de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que deben adoptarse, respetando los derechos que a los empleados conceden las Leyes.

### SECCIÓN 3.ª CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 17. La determinación del nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del Método de Valoración actualmente en vigor, y que fue aprobado por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, en su día, de las provincias en que se encuentran los Centros de Trabajo afectados por este Convenio.

Art. 18. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 19. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios Técnicos de Organización.

Art. 20. *Valoración de puestos.*—El Método de Valoración de puestos de trabajo que se viene aplicando, y que es el internacionalmente utilizado en la industria del vidrio, permite, en el momento actual, establecer un sistema de encuadramiento y promoción basado en la calificación de puestos.

Por lo tanto, la clasificación profesional que se respeta no tiene ninguna relación con la calificación, ya que no existe ninguna relación entre ambas.

Art. 21. *Método de valoración.*—La calificación de los puestos de trabajo se funda en el análisis y estudio objetivo de las funciones asignadas a cada puesto.

Como consecuencia de este análisis, los distintos puestos se califican en niveles diversos, según su importancia absoluta y relativa, dentro de la organización de la Empresa.

La calificación así establecida pretende conseguir una jerarquización de todos los puestos de trabajo, basada en razones puramente objetivas, teniendo en cuenta los factores de: Conocimiento, esfuerzos y responsabilidades que requiere el desempeño de las funciones que cada uno tiene asignadas.

Pretende la calificación obtener una visión objetiva del conjunto de los puestos de trabajo. Realizados los estudios pertinentes en las fábricas de vidrio, se ha llegado a la conclusión de que en el momento actual son necesarios 14 niveles para poder establecer esta jerarquización objetiva que la calificación permite, de tal forma que cada uno de estos niveles tendrá señalada una remuneración específica adecuada, absoluta y relativa, a los factores de conocimientos, esfuerzos y responsabilidades que exige el correspondiente puesto de trabajo.

La calificación es consecuencia de un sistema de racionalización y organización del trabajo y sus modificaciones responden a las variaciones que real y objetivamente se introduzcan en cada uno de los factores que han servido para establecer cada nivel de calificación.

Art. 22. *Comisión de Valoración de los Centros.*—Continuará actuando una Comisión de Valoración en cada Centro para estudiar e informar a la Comisión Central de Valoración en los casos de desacuerdo de algún empleado con el nivel asignado.

Forma constituida por:

El Director del Centro o persona en quien delegue.

Dos empleados, propuestos por el Jurado de Empresa a la Dirección.

El Jefe del Departamento en que está encuadrado el puesto de trabajo, y

Un técnico de valoraciones, designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Los empleados de la Comisión de Valoración seguirán un curso, organizado por la Empresa, que les capacite para el mejor desempeño de sus funciones en orden a la valoración de puestos.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter de confidencial, y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será sancionada con lo establecido en los artículos 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y 157 de la Ordenanza Laboral.

Los informes de la Comisión se harán seguir, a través del Director de cada Centro, a la Dirección Central de Relaciones

Humanas, quien notificará al Centro el resultado de la revisión efectuada.

La Dirección Central de Recursos Humanos notificará a la Comisión Central de Valoración, en sus sesiones periódicas, las revisiones realizadas.

Art. 23. La Dirección de la Empresa tiene a disposición del Jurado los detalles necesarios para la aplicación general del Método de Valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones, asignación de niveles.

**Sección 1.ª Promoción.**

Art. 24. Ambas representaciones convienen que, en virtud de la experiencia obtenida en el Convenio Colectivo anterior, el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidades deban ser de libre designación de la Empresa, previo informe del Jurado de Empresa.

Se define como promoción el cambio de nivel de calificación que pueda producirse de alguna de las dos siguientes maneras:

- a) Porque hayan variado las misiones encomendadas al titular del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen su calificación.
- b) Porque habiéndose producido la baja del titular de un puesto de nivel superior sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrirlo con otro titular.

Art. 25. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un empleado considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará esta por escrito al Jefe de su Servicio.

En el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con el valor asignado al puesto, el titular podrá recurrir ante la Comisión de Valoración de su Centro de Trabajo, y en caso de desacuerdo, ante la Comisión Central de Valoración.

Si la revisión diera lugar a una elevación del nivel del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos, en todos los casos, desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

En el supuesto b) la provisión de la vacante se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 26. *Convocatoria.*—Producida la vacante, si la Dirección del Centro considera necesario cubrirlo, anunciará la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programas de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud.

En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas deberá ser inferior a un mes.

Art. 27. *Tribunales de calificación.*—El Jurado de Empresa propondrá a dos de sus miembros para que sean designados por la Dirección, y en unión de otros dos representantes de la Empresa constituirán los Tribunales calificadoros de las pruebas de aptitud.

Art. 28. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, y cuando se estime conveniente pruebas psicotécnicas para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Art. 29. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Del mismo modo tendrán preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos empleados que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la Empresa o realizados libremente, siempre que dichos cursos tengan relación, previa exhibición de los certificados o diplomas, con el puesto a cubrir.

Art. 30. *Consolidación del puesto.*—Superada la prueba de aptitud para consolidar el nivel correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se requerirá un período de formación y de adaptación variable según el nivel de origen y el que desempeña provisionalmente.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos períodos de formación y adaptación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al nivel del puesto que trata de consolidar.

Los períodos de formación y adaptación serán los que figuran en las tablas siguientes:

Grupo de Niveles	Niveles	Período de formación y adaptación
I	1 a 2	1 mes
	2 a 3	
II	3 a 4	2 meses
	4 a 5	
III	5 a 6	3 meses
	6 a 7	
	7 a 8	
IV	8 a 9	5 meses
	9 a 10	
	10 a 11	
V	11 a 12	6 meses
	12 a 13	
	13 a 14	

Cuando el cambio de nivel implique pasar de un grupo a otro que no sea el inmediatamente superior, el período de formación y adaptación será siempre de ocho meses.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación, o al término del mismo no se hubiera adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el empleado podrá optar entre ser destinado a su puesto de origen o cubrir otro puesto que la Dirección le proponga.

En tal hipótesis, el trabajador calificado en segundo lugar en las pruebas de aptitud pasará a iniciar el período de formación y adaptación.

Art. 31. *Garantía personal.*—En ningún caso podrá ser destinado un empleado a ocupar puestos de inferior nivel con disminución de retribución, excepción hecha de los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes o las de imposición de sanción que llevan aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y la de nivel, que se recoge en este Convenio.

En su consecuencia, si un empleado es destinado a un puesto de nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en el párrafo anterior.

Art. 32. *Trabajos de nivel superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el empleado podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior y tendrá derecho a percibir un suplemento de salario equivalente a la diferencia entre el salario que venía percibiendo y el asignado al nivel que tenga el puesto que sustituye.

Una vez reintegrado el titular del puesto, el sustituto volverá a su puesto de origen con el salario a este asignado y sin derecho a consolidar el nivel que haya ocupado como sustituto, haciéndolo constar en el expediente personal.

En los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, vacaciones, permisos y excedencias forzadas, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a consolidación y sí al suplemento de salario cuando la sustitución se realice con la plena responsabilidad exigida por el puesto.

Art. 33. *Trabajo a nivel inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un empleado a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido. El empleado seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y función anterior le correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.

Art. 34. *Formación.*—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y en un deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

- a) La Empresa continuará las acciones de formación procurando que alcance al mayor número posible de empleados.
- b) De conformidad con lo expresado en el párrafo segundo del artículo 29 se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación o perfeccionamiento.
- c) Los empleados asistirán a los cursos propuestos por la Empresa con fines de perfeccionamiento, promoción o reconversión del personal y justificara debidamente la negativa en caso de no asistir.

CAPITULO IV

SECCIÓN 1.ª CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 35. Jornada de trabajo.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales, para la que se fija la remuneración que en el presente Convenio se señala.

Aquellos empleados o grupos de empleados que hasta el momento han tenido condiciones especiales en cuanto a la jornada de trabajo continuarán disfrutando de dichas condiciones exclusivamente a título personal y sin que los de nuevo ingreso puedan alegar el respeto a estas condiciones como norma aplicable de carácter general.

Art. 36. Jornada de verano.—Aun cuando la jornada contenida en los artículos precedentes es de cuarenta y cinco horas semanales, aquellos Centros cuya organización del trabajo lo continúe permitiendo durante la vigencia del presente Convenio disfrutarán de una jornada especial durante los meses de julio y agosto de treinta y seis horas semanales, a razón de seis horas diarias durante los seis días laborables de la semana.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, el Jurado de Empresa, atendiendo a las circunstancias de cada Centro, podrá proponer a la Dirección las variaciones que considere aconsejables. La Dirección del Centro no quedará vinculada por tal proposición en cuanto signifique variación en lo establecido como norma general. En cualquier caso, la propuesta del Jurado no podrá implicar en modo alguno disminución de las horas totales de trabajo efectivo de cada año.

Pueden acordarse, igualmente, y sin aumento de retribución, el establecimiento de turnos de guardia que asegure la prestación de los servicios en los casos en que sea necesario.

Art. 37. Horarios.—Es susceptible de establecerse, dentro de la jornada de cuarenta y cinco horas, la distribución horaria y semanal dentro de los días laborables de la semana que, previa conformidad de la Dirección General, podrá ser sometida a la Autoridad Laboral.

En los Centros Fabriles podrán proponerse horarios que, garantizando la buena marcha de los Servicios y sin que representen disminución en el número de horas semanales trabajadas, permitan el descanso en sábados alternos o uno cada tres de parte del personal.

En los Centros de Madrid y Barcelona podrán implantarse a título de ensayo, horarios flexibles, sin que por esta causa se deban producir reducciones del número total de horas trabajadas.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Art. 38. El período de vacaciones anuales retribuidas para los empleados mayores de dieciocho años de edad será, para todos los niveles, de veintidós días naturales durante el primer año de servicio, incrementándose en los sucesivos hasta llegar a treinta días naturales, de acuerdo con la tabla que figura a continuación:

	Días
Primer año .....	22
2.º año .....	23
3.º año .....	24
4.º año .....	25
5.º año .....	26
6.º año .....	27
7.º año .....	29

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre sobre veintidós días, computándose la fracción como mes completo. El año siguiente disfrutará de veintidós días, comenzando el siguiente la acumulación prevista en el párrafo anterior.

Se podrán disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo. No se podrán acumular períodos de vacaciones de un año para otro.

Dentro de las necesidades del servicio, y salvo por razones personales de carácter excepcional, se prevé que en los centros que tengan jornada reducida en los meses de julio y agosto la Dirección podrá organizar el régimen de vacaciones para que el personal incluido en este Convenio las disfrute durante estos meses.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. Del mismo modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se le retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

SECCIÓN 3.ª PERMISOS, FURTELES Y EXCEDENCIAS

Art. 39. La Empresa concederá a su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones complementarias en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.

3.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).

4.º Muerte de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y aïnes.

5.º Exámenes.

6.º Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.

7.º Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad, a quienes por su cargo tengan obligación de hacerlo.

8.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.

Sólo tendrán derecho a estos permisos el personal fijo.

Estos permisos se solicitarán al Jefe del Servicio y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas en el párrafo anterior, será el siguiente:

Matrimonial, diez días naturales.

Natalicio, tres días laborables.

Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, dos días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días.

Muerte de cualquiera de los familiares citados, tres días naturales, más tiempo de viajes, hasta un total de cinco días.

Deberes públicos, reuniones sindicales, exámenes, etc.

En los casos previstos en los apartados quinto, sexto y séptimo del presente artículo se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, previa justificación ante la Dirección de la causa determinante de la solicitud del permiso. Esos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originen su petición y durante el tiempo necesario.

Art. 40. Licencias.—La Dirección de la Empresa, por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los empleados que deseen obtener una licencia a que se refiere este artículo deberán solicitarlo por escrito de la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan su solicitud y las condiciones en que desearían que fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juegue oportuno interesar, en el plazo de un mes, comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tales licencias, caso de acordarse su concesión, serán sin perjuicio de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de estas licencias como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fué concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Dirección de la Empresa, entendiéndose que renuncia al reintegro si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

Art. 41. Excedencias.—Las excedencias podrán ser:

a) Voluntarias. Los trabajadores que tengan antigüedad superior a un año podrán interesar de la Dirección de la Empresa que les sea concedida excedencia voluntaria sin percibo alguno de haberes, por un tiempo que no sea inferior a un año ni superior a cinco años. Durante el tiempo de excedencia no se computará éste a efectos de antigüedad ni aumentos económicos y, desde luego, le está prohibido al empleado que pida la excedencia prestar servicios en otra Empresa distinta, sea cual sea la clase de trabajo a que se dedique, salvo en el caso que excepcionalmente se le autorice. La infracción de esta norma será considerada en todo caso como justa causa de despido.

b) Forzosa: Tal y como se prevé en la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 133 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, pasarán automáticamente a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Nombramiento de cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.

2.º Ejercicio de cargos del Movimiento o de la Organización Radical en las mismas circunstancias.

3.º Enfermedad durante el tiempo que le ha subscrito y en las condiciones que se especifican a continuación.

En los casos primero y segundo la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo o bien la enfermedad.

En el caso previsto en el apartado tercero, el trabajador entrará automáticamente a la situación de excedencia forzosa transcurridos que sean tres años desde el comienzo de la baja por enfermedad, sin que se pueda reintegrar a su puesto de trabajo.

Art. 42. Reingreso.—En todos los casos en que se conceda la excedencia, cuando se solicite el reingreso deberá hacerse dentro del mes anterior a aquel en que cesará la causa o razón que motivó el pase a dicha situación, perdiendo el derecho al reingreso los trabajadores que no lo solicitaran dentro del plazo señalado.

En el caso de que no haya vacante del nivel que ostentaba el empleado en el momento de pasar a la situación de excedente, se le comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en puesto de trabajo a su nivel y actividad u otro puesto de nivel inferior que la Empresa proponga, percibiendo la retribución correspondiente al puesto realmente ocupado.

Los trabajadores excedentes por las causas señaladas en los apartados primero y segundo del artículo 41 tendrán derecho al reintegro automático, sin esperar que se produzcan vacantes en la categoría que tenían en activo, aunque no tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.

En los casos señalados en el apartado tercero, el excedente que solicite el reintegro lo efectuará en las condiciones señaladas por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Podrá el empleado reintegrarse automáticamente cuando el alta sea confirmada por el Médico de Empresa y en el puesto y nivel que la Empresa pueda ofrecerle.

SECCIÓN 4.ª TRABAJO DE MUJERES. MATERNIDAD

Art. 43. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, las empleadas que hayan entrado en el octavo mes de embarazo tendrán derecho a dejar de acudir al trabajo, siempre que presenten certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas, y no se reintegrará a su puesto de trabajo hasta transcurrido igual período de tiempo posterior al parto.

Las mujeres, mientras tengan hijos en período de lactancia, tendrán derecho, dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día (divisible en dos períodos de media hora). No se les descontará ninguna cantidad de su remuneración normal por este tiempo.

Las restantes condiciones de trabajo de la mujer trabajadora se regirán por lo establecido en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

SECCIÓN 1.ª GENERALIDADES

Art. 44. Concepto y disposiciones generales sobre la remuneración.—La remuneración del personal incluido en el presente Convenio está integrada por los siguientes conceptos, que se regulan en los artículos posteriores:

a) Retribuciones garantizadas:

1.ª Sueldo Convenio (sueldo calificación + complemento de productividad).

2.ª Prima global por objetivos (P. G. O.) al mínimo garantizado.

3.ª Gratificaciones reglamentarias.

4.ª Participación en beneficios.

Dentro de la remuneración se encuentra incluida cualquier forma de retribución que venía rigiendo hasta ahora.

b) Retribuciones complementarias:

1.ª Antigüedad.

c) Retribuciones extrasalariales:

1.ª Plus personal.

2.ª Prima anual.

d) Retribuciones especiales:

1.ª Trabajos extraordinarios.

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema de retribución que ha quedado estructurada en el presente capítulo:

a) La estructura de remuneración es un conjunto indivisible y el nivel global anual es la cifra total de retribución, sin que por ello sea lógico comparar situaciones anteriores sin tener en cuenta este global anual. Sería erróneo comparar, por separado, los diversos sistemas de retribución, pues es evidente que toda reestructuración lleva consigo la absorción total o parcial de ciertos conceptos y que, por tal razón, las situaciones individuales sólo pueden apreciarse con exactitud si son comparadas —la anterior y la actual— en sus percepciones totales globales y no concepto por concepto.

b) En el total fijado como retribución, excepción hecha de los devengos extrasalariales, se considera incluido el mínimo que señala la Ley para los trabajos con incentivo, prima, tarea, destajo, etc.

c) De todas las percepciones indicadas en la estructura de remuneración deberá ser deducida la parte que les pueda corresponder por el I. R. T. P.

SECCIÓN 2.ª RETRIBUCIONES GARANTIZADAS

Art. 45. Sueldo Convenio.—Estará integrado por los siguientes conceptos:

a) Sueldo de calificación.—Como ya se hizo constar en el capítulo III sobre organización del trabajo, la calificación de puestos ha dado como resultado el establecimiento de 14 ni-

veles diferentes, cuya retribución es también distinta en base a la importancia de cada puesto a la que denominamos sueldo de calificación.

b) Complemento de productividad.—Estiman los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio que la productividad general de la Sociedad permite, con los objetivos ya alcanzados al momento de la entrada en vigor de estas normas, establecer un complemento fijo de productividad que sumado con el sueldo de calificación constituya el sueldo mínimo anual pactado.

Atendiendo al criterio expuesto, se conviene en señalar las cantidades anuales que corresponden al concepto complemento de productividad para cada nivel de valoración y que figuran en la columna correspondiente de la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas que se adjunta como anexo I.

El complemento de productividad permanecerá invariable durante el tiempo de vigencia del Convenio o de su prórroga, en caso de que se acuerde ésta.

Art. 46. Prima global por objetivos.—La percibirán todos los empleados incluidos en el presente Convenio con arreglo a los coeficientes que se señalan en el cuadro de continuación se establece para los distintos grupos de niveles.

Esta prima se calculará en función de los objetivos de cada centro, pudiendo ser distinta según los resultados que arroje el cálculo que sirve de base para su determinación.

La elección de la fórmula para el cálculo de esta prima será de la incumbencia de la Dirección, que tendrá derecho a modificarla manteniendo siempre el propósito de que sea expresión lo más exacta posible de la evolución del cumplimiento de los objetivos previstos y fundamentalmente del mantenimiento de la productividad dentro de límites razonables.

La fórmula de cálculo se comunicará al Jurado de Empresa o, en su defecto, a los Enlaces sindicales, cuando las circunstancias lo hagan necesario para variar la misma, en razón de unos nuevos medios de producción u otras circunstancias. Los Centros que no tengan fórmula propia percibirán el promedio de las primas que se paguen en las fábricas que afecten a dicha Sociedad.

Grupos	Niveles	Coefficiente P. G. O.
Aspirantes	Aspirantes	1
I	1 y 2	1,5
II	3, 4 y 5	2
III	6, 7 y 8	2,5
IV	9, 10 y 11	3
V	12, 13 y 14	3,5

Se garantiza que durante la vigencia de este Convenio el valor mínimo del punto/mes para el coeficiente 1 no podrá ser inferior a 550 pesetas en ningún Centro.

La percepción de la prima global por objetivos se regirá por las siguientes normas:

La prima se devengará por día efectivamente trabajado y, en caso de ausencias justificadas sólo se devengará cuando se trate de ausencia legal por razón de cargos electivos sindicales o políticos, rigiéndose por las normas de general aplicación para estos casos.

Esta prima se devengará durante el período de vacaciones. Podrá suprimirse durante el período máximo de un mes, en caso de faltas graves o muy graves, de las previstas y calificadas en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica con tal carácter y, específicamente, en caso de faltas injustificadas de asistencia.

Art. 47. Retribución en vacaciones.—Ambas representaciones acuerdan que los conceptos que integran la retribución en vacaciones están compuestos por los que se indican a continuación, en atención a evitar oscilaciones en la remuneración del personal, dependientes, entre otras circunstancias, de la época en que disfruten sus vacaciones anuales, quedando compensadas las cantidades que pudieran corresponder con las superiores que garantiza la Empresa con el presente Convenio; todo lo cual sustituye a lo previsto en el párrafo sexto del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, quedando la Comisión Deliberadora informada de que en tal retribución se encuentran incluidas las partes proporcionales que a vacaciones corresponden:

- Salario Convenio.
- Plus personal.
- Antigüedad.

P. G. O. correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el centro de trabajo durante el período en que el percceptor disfrute su descanso anual.

**Art. 48. Gratificaciones reglamentarias.**—Consisten en dos mensualidades, calculadas sobre el sueldo Convenio más plus personal, más antigüedad:

- Una en 18 de julio.
- Otra en Navidad.

En estas gratificaciones se abonará además el promedio de lo realmente percibido por P. G. O. durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

**Art. 49. Participación en beneficios.**—De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se establece que en concepto de participación en beneficios será abonada, dentro del mes de marzo de cada año, una cantidad equivalente al 8 por 100 de los sueldos del artículo 100 de la Ordenanza, durante doce meses, y de la antigüedad que a cada empleado le corresponda, también sobre doce meses.

**SECCIÓN 3.ª RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**

**Art. 50. Antigüedad.**—Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran en el anexo II, de acuerdo con los grupos de niveles de valoración.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad, en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

La fecha límite para el cómputo de la antigüedad comenzará a partir de la fecha de ingreso en la Empresa o en aquella en que se hayan cumplido los dieciocho años de edad, en su caso.

**SECCIÓN 4.ª RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES**

**Art. 51. Plus personal.**—El plus personal es un devengo extrasalarial que se concede atendiendo a las circunstancias cualitativas de orden personal en cada empleado y sin requerir su aceptación ni contraprestación de ninguna clase.

Será libremente atribuido por la Dirección de cada Centro, que fijará el porcentaje correspondiente que, a título de devengo extrasalarial, ha de incrementar la retribución pactada. Este porcentaje puede alcanzar el tope máximo del 40 por 100, calculado sobre sueldo de calificación.

**Art. 52. Prima anual.**—Con el carácter de devengo extrasalarial, tal y como ha sido definido en el Decreto de 15 de febrero de 1962, se podrá conceder, a todo o parte del personal incluido en el presente Convenio, una gratificación extraordinaria en fin de año cuya cuantía será variable y cuya concesión no requiere contraprestación específica del trabajador, no dando lugar a reclamación alguna si se suprime o reduce, ni requiriendo tampoco la previa aceptación por parte del interesado. Se incluyen en el Convenio ambos devengos en cumplimiento de lo establecido en el Decreto regulador del salario a los solos efectos de calificar y determinar su carácter de «devengo extrasalarial» y porque consten así como en la correspondiente ordenación de las retribuciones, ya, y como se determina en la repetida disposición legal.

**SECCIÓN 5.ª RETRIBUCIONES ESPECIALES**

**Art. 53. Trabajos extraordinarios.**—En el caso de que se efectúen trabajos extraordinarios por necesidades del servicio, la Dirección fijará la retribución que debe percibirse en tales supuestos, atendiendo a la índole del trabajo, al nivel del puesto ocupado y al tiempo empleado en su realización.

Los empleados titulares de puestos de trabajo cuyo desempeño exija, por sus características especiales, la existencia de un turno de guardia domiciliaria en el Centro de Trabajo percibirán mensualmente una cantidad que como máximo podrá llegar a ser de 1.500 pesetas a cada uno de los titulares.

**Art. 54. Indemnización trabajo a turno.**—al Trabajo a turno y nocturno:

Los empleados que trabajen a tres turnos de ocho horas y que tienen, por tanto, que trabajar de noche percibirán, como compensación por estos conceptos, las siguientes cantidades:

**Turno**

	Ptas./día
Niveles 12-14 .....	37
Niveles 8-11 .....	32
Niveles 6-7 .....	28
Niveles 4-5 .....	20

**Nocturno**

	Ptas./día
Niveles 12-14 .....	85
Niveles 8-11 .....	75
Niveles 6-7 .....	59
Niveles 4-5 .....	30

A los efectos de lo expresado en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

Con las percepciones indicadas se considera satisfecho lo que señala la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

**Art. 55. Trabajo en domingos y festivos.**—El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos y festivos, se regirá por las siguientes normas:

1.ª Trabajo en domingo o festivo con descanso compensatorio:

Percibirá como suplemento por trabajar ese día las cantidades que figuran en la siguiente tabla.

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
4	180	9	265
5	195	10	280
6	205	11	295
7	230	12	325
8	250	13	340
		14	365

2.ª Trabajo en fiestas sin descanso compensatorio:

Por el hecho de trabajar ese día percibirán los suplementos que figuran en la tabla:

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
4	540	9	800
5	600	10	840
6	630	11	930
7	690	12	990
8	730	13	1.020
		14	1.140

Para el cómputo de los días festivos se tendrá en cuenta los festivos que indique el calendario oficial de la provincia correspondiente, más un número de fiestas locales que no podrá ser superior a dos.

3.ª Descanso semanal compensatorio coincidiendo con un día festivo

Cuando el descanso semanal compensatorio del domingo coincide con una día festivo, percibirá como suplemento por ese día las cantidades que figuran a continuación:

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
4	240	9	385
5	290	10	410
6	310	11	430
7	335	12	455
8	360	13	480
		14	540

**Art. 56. Personal que no trabaje a turno.**—En el caso de que el personal que no trabaja a turno, por necesidades del servicio, se vea obligado a trabajar en algún domingo o festivo y no se le pueda conceder descanso compensatorio, percibirá el día festivo o domingo trabajado con la misma retribución que la señalada para el segundo caso del apartado b) del artículo precedente. En caso de concederle descanso compensatorio, se abonará lo previsto en el caso primero del apartado b).

En el caso de que no trabaje la jornada completa, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

**Art. 57. Factores de indemnización.**—Los puestos de trabajo están analizadas y valoradas por un método de valoración de factores de indemnización de trabajo molesto. Este método,

que se utiliza internacionalmente para las industrias del vidrio, permite determinar qué puestos de trabajo deben ser indemnizados económicamente por concurrir en su desempeño circunstancias que se estime deben dar lugar a dicha compensación.

Corresponde a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica por estar en el supuesto contemplado en el párrafo cuarto de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Existen cuatro grados de factores de indemnización que tienen, según el grado, una indemnización por día trabajado de la siguiente cuantía:

	Ptas/día trabajado
Grado 1 .....	12
Grado 2 .....	18
Grado 3 .....	26
Grado 4 .....	36

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

- a) La indemnización, según el grado, se percibirá por día efectivamente trabajado.
- b) Esta asignada al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un empleado es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, deja automáticamente de percibirla, comenzando a percibirla el empleado que lo haya sustituido.
- c) Estos factores son dinámicos, es decir, evolucionarán en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

Art. 58. *Compensación por suplemento de jornada.*—Como se ha indicado en el artículo 31, aquellos puestos de trabajo que tienen señalada jornada de cuarenta y ocho horas semanales continuarán desempeñándose en la misma forma que hasta ahora, pero a sus titulares se les concederá una retribución suplementaria, que se abonará mensualmente, habida cuenta de que la jornada que se ha señalado con carácter general en la sección II es la de cuarenta y cinco horas semanales.

La compensación que se establece, de acuerdo con los niveles de calificación, será de carácter mensual y del siguiente orden:

Niveles	Pesetas
1 y 2 .....	510
3, 4 y 5 .....	650
6, 7 y 8 .....	790
9, 10 y 11 .....	960
12, 13 y 14 .....	1.150

Con independencia de la compensación establecida para las jornadas de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho horas, se establece para los meses de jornada intensiva (treinta y seis horas en los Centros en que puedan realizarla) un régimen de compensación que se abonará a los titulares de los puestos incompatibles con esta jornada:

Niveles	Pesetas
1 y 2 .....	1.300
3, 4 y 5 .....	1.560
6, 7 y 8 .....	1.800
9, 10 y 11 .....	2.300
12, 13 y 14 .....	3.500

Se entiende que a las anteriores cantidades se sumarán, en su caso, a la compensación ya establecida de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho horas para los titulares de aquellos puestos que estén obligados a efectuar la jornada normal de cuarenta y ocho horas.

Si los horarios realizados fueran inferiores a cuarenta y ocho horas, las compensaciones se abonarán en la proporción que corresponda, tomando como base las cantidades que figuran en este artículo.

CAPITULO V

Personal subalterno

Art. 59. *Condiciones generales.*—El personal encuadrado en el grupo 3.º, subgrupo F), de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica está incluido en las condiciones generales de este Convenio de personal empleado con aspectos particulares que precisan los siguientes artículos.

Las categorías profesionales a que se refiere el presente capítulo son las siguientes: Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Enfermeros, Almaceneros, Guardas y Vigilantes Jurados. La remuneración que se fija para el personal está calculada para su jornada normal de trabajo establecida en la Ley o en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y será objeto de las deducciones proporcionales en el caso de que no se trabaje dicha jornada normal. Se respetará el encuadramiento, a título personal, adquirido al amparo del anterior Convenio Colectivo.

Las mujeres de limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les viene aplicando.

Art. 60. *Remuneración.*—Con el mismo sistema y conceptos expresados en el capítulo IV para el personal empleado, los subalternos tendrán las remuneraciones por conceptos que so indican en el anexo III y en el anexo II para la antigüedad.

Art. 61. *Prima global por objetivos.*—Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 46, teniendo respectivamente los siguientes coeficientes:

Grupo	Niveles	Coficiente
I .....	S1 y S2	1,3
II .....	S3 y S4	1,5
III .....	S5 y S6	2

Art. 62. *Condiciones particulares.*—Jornada de trabajo. El personal subalterno que en la actualidad realiza jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales o superior a ésta, tendrá una reducción de jornada semanal de una hora treinta minutos durante el año 1973 y de tres horas semanales durante 1974.

Siempre que sea posible esta reducción representará una disminución del horario diario de trabajo que queda establecido en siete horas cuarenta y cinco minutos, o del semanal si se acordara que la reducción se haga en un solo día de la semana.

El personal que presta servicios en Departamentos de marcha continua o en aquellos en que por razones de organización se haya establecido o establezca la modalidad de trabajo a turnos, está obligado a trabajar cuarenta y ocho horas semanales o las superiores que tengan establecidas, percibiendo por la diferencia de jornada los suplementos económicos que figuran en el artículo siguiente.

Art. 63. *Compensación por suplemento de jornada.*—El personal a que se refiere el párrafo tercero del artículo anterior percibirá por la diferencia de jornada de cuarenta y seis y media y de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho horas las siguientes cantidades semanales:

Grados	1973	1974
	De 46,5 - 48	De 45 - 48
S1-S2	60	120
S3-S4	85	132
S5-S6	68	138

Art. 64. *Vacaciones y suplementos.*—El período de vacaciones será de veintidós días naturales, incrementándose un día más por cada año de servicio hasta un máximo de veintiséis días.

Las horas extraordinarias se abonarán en la forma establecida por la Ley, de acuerdo con el siguiente baremo:

Grupo	Niveles	Ptas/hora
I .....	S1-S2	60
II .....	S3-S4	65
III .....	S5-S6	70

Las horas extras trabajadas en domingos y festivos tendrán los valores que a continuación se fijan:

Grupo	Niveles	Ptas/hora
I .....	S1-S2	72
II .....	S3-S4	77
III .....	S5-S6	85

En estas cantidades se consideran incluidos todos los conceptos de retribución y todos los recargos legales.

#### Trabajo a turno:

Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 50, apartado a), siendo la indemnización de carácter mensual de 850 pesetas al mes para todos los niveles.

#### Trabajo en domingos y festivos:

El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos y festivos, se regirá por las siguientes normas:

#### 1.ª Trabajo en domingo o festivo con descanso compensatorio:

Percibirá como suplemento por trabajar ese día las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

	Pesetas
Grados S1-S2 .....	155
Grados S3-S4 .....	165
Grados S5-S6 .....	175

#### 2.ª Trabajo en fiestas sin descanso compensatorio:

Por el hecho de trabajar ese día percibirán los suplementos que figuran en la tabla:

	Pesetas
Grados S1-S2 .....	485
Grados S3-S4 .....	505
Grados S5-S6 .....	545

#### 3.ª Descanso semanal compensatorio coincidiendo con un día festivo:

Cuando el descanso semanal compensatorio del domingo coincida con un día festivo percibirá como complemento por ese día las cantidades que figuran a continuación:

	Pesetas
Grados S1-S2 .....	180
Grados S3-S4 .....	190
Grados S5-S6 .....	200

#### DISPOSICION ADICIONAL

Ambas representaciones entienden que los aumentos contenidos en el presente Convenio no obligarán a solicitar, a partir del 1 de enero de 1973, ninguna variación en los precios oficiales de venta de los productos fabricados por los establecimientos a los que afecta el Convenio por razones salariales.

#### DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace expresamente constar que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluidas en el Convenio Colectivo Sindical acordado entre «Cristalería Española, S. A.», y su personal empleado de Madrid, que fué aprobado por Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de fecha 23 de agosto de 1971, y aquellas que afectan al personal empleado de «Cristalería Española, S. A.», de los Centros de Trabajo de Benedit de Piélagos (Santander), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Hortaleza (Madrid) y San Andrés del Palomar (Barcelona), quedando, por consecuencia, ambos Convenios referidos sin ningún efecto y siendo el presente texto del Convenio Colectivo el que regirá, para el conjunto de los Centros expresados, incluido Madrid, desde el 1 de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 1974, ya que en su comparación colectiva, como considerando las condiciones que individualmente afectaban a cada empleado, en su conjunto, las pactadas en el presente Convenio son más beneficiosas.

#### ANEXO II

#### BAREMO DE ANTIGÜEDAD EMPLEADOS

#### DOCE MESES

Tiempo de servicio	Niveles 1-2 y subalternos	Niveles 3-4-5	Niveles 6-7-8	Niveles 9-10-11	Niveles 12-13-14
6 meses a 1 año .....	816	912	1.032	1.164	1.368
1 a 2 años .....	1.620	1.812	2.076	2.328	2.736
2 a 3 .....	2.700	3.024	3.456	3.876	4.548
3 a 4 .....	3.780	4.236	4.836	5.424	6.372
4 a 5 .....	5.400	6.048	6.900	7.740	9.096
5 a 6 .....	6.156	6.900	7.872	8.820	10.380
6 a 7 .....	6.912	7.740	8.832	9.912	11.652
7 a 8 .....	7.668	8.592	9.792	10.992	12.924
8 a 9 .....	8.424	9.444	10.764	12.072	14.196
9 a 10 .....	9.180	10.284	11.736	13.164	15.468
10 a 11 .....	9.936	11.136	12.696	14.244	16.740
11 a 12 .....	10.692	11.976	13.668	15.324	18.024
12 a 13 .....	11.448	12.828	14.628	16.404	19.296
13 a 14 .....	12.204	13.688	15.600	17.488	20.568
14 a 15 .....	12.960	14.520	16.580	18.576	21.840
15 a 16 .....	13.716	15.360	17.532	19.656	23.112
16 a 17 .....	14.472	16.236	18.492	20.748	24.394
17 a 18 .....	15.228	17.064	19.464	21.828	25.688
18 a 19 .....	15.984	17.904	20.424	22.908	26.940
19 a 20 .....	16.740	18.756	21.396	24.000	28.212
20 a 21 .....	17.496	19.608	22.356	25.080	29.494
21 a 22 .....	18.252	20.448	23.328	26.160	30.756
22 a 23 .....	19.008	21.300	24.236	27.240	32.028
23 a 24 .....	19.764	22.140	25.200	28.332	33.312
24 a 25 .....	20.520	22.992	26.220	29.412	34.594
25 a 26 .....	21.276	23.832	27.192	30.492	35.856
26 a 27 .....	22.032	24.684	28.152	31.584	37.128
27 a 28 .....	22.788	25.536	29.124	32.664	38.400
28 a 29 .....	23.544	26.376	30.084	33.744	39.672
29 a 30 .....	24.300	27.228	31.056	34.828	40.956
30 a 31 .....	25.056	28.068	32.016	35.916	42.228
31 a 32 .....	25.812	28.920	32.988	36.996	43.500
32 a 33 .....	26.568	29.760	33.948	38.076	44.772
33 a 34 .....	27.324	30.612	34.920	39.168	46.044
34 a 35 .....	28.080	31.464	35.880	40.248	47.316

## CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Personal empleado mayor de dieciocho años y sin antigüedad

Niveles	Sueldo calificación 12 meses	Complemento productividad 12 meses	Sueldo Convenio 12 meses	P. G. O. 12 meses 200 ptas.	Gratificación reglamentaria 2 meses S. C.	Participación en beneficios	Total anual
Aspirantes ...	39.276	19.432	58.818	7.700 (1)	9.808	2.673	78.429
1	65.412	29.252	94.664	11.550 (1,5)	15.774	3.241	125.209
2	72.768	31.128	103.896		17.316	3.241	136.003
3	78.500	33.960	110.460		18.410	3.629	147.899
4	84.516	35.892	120.408	15.400 (2)	20.068	3.829	159.505
5	96.444	38.304	134.748		22.458	3.889	176.495
6	100.586	40.632	140.628		23.438	3.889	187.205
7	108.240	41.196	149.436	19.250 (2,5)	24.906	4.148	197.740
8	120.324	43.918	164.172		27.362	4.148	214.932
9	123.012	45.432	168.444		28.074	4.667	224.285
10	132.312	47.016	180.228	33.100 (3)	30.038	4.667	238.038
11	144.456	51.708	199.164		32.694	5.185	257.143
12	149.076	53.112	202.188		33.698	5.185	268.021
13	162.000	55.608	217.608	26.950 (3,5)	36.268	5.466	286.282
14	180.276	58.972	239.148		39.858	5.466	311.422

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 8 de junio de 1973 por la que se autorizan las tarifas aplicables al suministro de energía eléctrica de la Compañía Unión Eléctrica de Canarias, S. A. (UNELCO).

Ilmo. Sr.: Por el Decreto 1698/1969, de 16 de agosto, se estableció que las tarifas tope unificadas de aplicación en las distintas modalidades de consumo de energía eléctrica tendrían a partir de 1 de enero de 1971 una estructura binómica, que consistirá en un término de potencia, en función de la potencia contratada, y otro término de energía correspondiente a la consumida por el usuario.

La estructura binómica de las tarifas tope unificadas de aplicación a partir de 1 de enero de 1971 fué definida y establecida por Orden de 31 de diciembre de 1970, en cuya exposición de motivos se señalaba que la finalidad de esta estructura es lograr una mejor regulación del consumo y una repartición más equitativa de los costes, de forma que el precio del servicio sea más aproximado a su coste real. En el caso de un suministro eléctrico el servicio tiene un doble objetivo que consiste en proporcionar la energía que alimenta los receptores, y en mantener dispuesta permanentemente para el usuario una potencia objeto de contrato.

Por el Decreto 3561/1972, de 21 de diciembre, se definieron las condiciones del Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica, que, manteniendo la estructura binómica de las Tarifas Tope Unificadas, consiste esencialmente en englobar los términos A y Ar/100 a partir de la supresión del sistema de primas y compensaciones de OFILE. Este Decreto definió también los aumentos de las tarifas eléctricas del cinco, del cuatro y del dos por ciento, que tendrían lugar, respectivamente, en 1 de mayo de 1973, 1974 y 1975. Parte de estos incrementos se destinan a una nueva Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica, entre cuyas finalidades se comprende la de compensar a las empresas eléctricas con explotaciones extra peninsulares, que tenían derecho a percibir primas o compensaciones de OFILE, los sobrecostes de los suministros de energía eléctrica que realizan.

El Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica, conforme a lo dispuesto en el Decreto 3561/1972, y las correspondientes Tarifas Tope Unificadas de estructura binómica integrando los términos A y Ar/100 y con el incremento del cinco por ciento definido por dicho Decreto, fueron puestas en vigor el 1 de mayo de 1973, según la Orden de 11 de abril de este año.

Unión Eléctrica de Canarias, S. A. (UNELCO), tiene a su cargo la producción y distribución de energía eléctrica en la mayor parte de las áreas de consumo de las dos provincias que constituyen el archipiélago canario, con distintas tarifas en las diversas islas, y distintas a su vez de las Tarifas Tope Unificadas de estructura binómica que se aplican en el resto del territorio nacional; en particular, las tarifas de las islas de Gran Canaria y Tenerife no tienen en la actualidad estructura binómica.

Por el presente Orden se modifican las tarifas aplicables a los suministros de UNELCO en las diversas islas y se inicia la reestructuración de estas tarifas como primer paso de aproximación paulatina y en plazo prudencial a las Tarifas Tope

Unificadas de estructura binómica correspondientes al Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica.

En las tarifas de las islas de Gran Canaria y Tenerife se aplica un término de potencia según las diferentes modalidades y cuya cuantía será inferior a los establecidos en la Orden ministerial de 11 de abril de 1973, para las empresas acogidas al Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica. En las citadas islas se incrementan los términos de energía cuya cuantía sea inferior a los correspondientes a la citada Orden ministerial, rebajándose o manteniéndose con los valores actuales los términos de energía que superan a los de las tarifas de las empresas acogidas al Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica.

En la isla de La Palma, en la cual las tarifas son de estructura binómica, se mantienen los actuales términos de potencia en las modalidades de alumbrado y usos domésticos y se incrementan en un 5 por 100 los correspondientes a fuerza motriz en baja tensión y suministros en alta tensión. Los términos de energía de todas las modalidades se aumentan un 5 por 100.

Por último, en las islas de La Gomera y El Hierro, cuyas tarifas en este momento son superiores a las correspondientes al Sistema Integrado de Facturación de Energía, no se produce aumento alguno.

Con todo ello se pretende mantener estabilizadas aquellas tarifas que son superiores a las del Sistema Integrado de Facturación de Energía hasta tanto que no se vean superadas por las revisiones que en etapas sucesivas se vayan realizando y elevar aquellas otras tarifas de cuantía inferior a las de dicho Sistema, mediante reajustes sucesivos, de tal manera que en el plazo de unos cinco años se produzca una equiparación con las correspondientes al Sistema Integrado.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se autorizan las tarifas que se detallan en los artículos siguientes para su aplicación por Unión Eléctrica de Canarias, S. A. (UNELCO), en las islas Canarias.

Art. 2.º En las islas de Gran Canaria y Tenerife se aplicarán los siguientes términos de potencia por KV. contratado y mes:

Para suministros de alumbrado doméstico, 6,50 ptas/kW, contratado/mes.

Para suministros de usos domésticos, 4,00 ptas/kW, contratado/mes.

Para suministros de alumbrado comercial e industrial, 6,50 ptas/kW, contratado/mes.

Para suministros de fuerza motriz, 15,00 ptas/kW, contratado/mes.

Los términos de energía serán los siguientes:

## Isla de Gran Canaria

Tarifa A 1. (alumbrado doméstico).—Término de energía en ptas/kWh/mes: De 1 a 5 kWh., 2,05; de 6 a 10 kWh., 2,88; de 11 a 50 kWh., 2,77; a partir de 51 kWh., 2,37.

B.1 (comercial e industrial): De 1 a 5 kWh., 2,96; de 6 a 15 kWh., 2,88; de 16 a 50 kWh., 2,52; de 51 a 150 kWh., 2,22; a partir de 151 kWh., 2,13.

C.1 (usos domésticos con circuito y contador independiente): De 1 a 10 kWh., 2,35; a partir de 11 kWh., 2,14.

C.1 (fuerza motriz en baja tensión): 1,89.