

alzada contra acuerdo denegatorio adoptado por la Caja de Jubilaciones y Subsidios Textil, Mutualidad Laboral, de reclamación formulada por la Empresa referida contra devoluciones de oficio de excesos de cotización por mejoras, según talones números veinte mil seiscientos noventa y nueve y veinte mil setecientos, debemos declarar y declaramos la nulidad de la expresada Resolución administrativa, por su disconformidad con el ordenamiento jurídico en cuanto atributivo de competencias jurisdiccionales, así como también de oficio la de las actuaciones del recurso de alzada que motivó se dictase aquella Resolución, incluida la notificación del acuerdo de la Mutualidad Laboral denegatorio de la reclamación formulada ante la misma por la Empresa, reponiendo el expediente administrativo al momento anterior a practicarse la referida notificación, y también declaramos la improcedencia de resolver sobre el fondo del asunto, sin perjuicio de que los demandantes ejerciten sus derechos ante la Magistratura de Trabajo competente; no haciéndose especial condena en cuanto a costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Juan Becerril.—José Luis Ponce de León.—Manuel Gordillo.—Félix Fernández.—Aurelio Botella.—Rubricados.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 13 de febrero de 1975.—P. D., el Subsecretario, Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

**5840** *ORDEN de 14 de febrero de 1975 por la que se establece una fecha límite para la consideración de un régimen definitivo común respecto a los Centros de Universidades Laborales de Toledo, Las Palmas, Tenerife, Málaga, Almería, Logroño, Orense y Albacete.*

Ilmos. Sres.: Los Centros de Universidades Laborales creados con posterioridad a 1972 se configuraron con un carácter singular en una primera etapa de promoción y puesta en marcha, al objeto de experimentar las directrices necesarias para el mejor cumplimiento de su misión educativa y promocional dentro del desarrollo paulatino y experimental de la Ley General de Educación.

La aparición de nuevas enseñanzas de niveles medios y superiores, unida a la creación, en ritmo acelerado, de nuevos Centros, cuyo más inmediato exponente es la entrada en funcionamiento para el próximo curso de los de Orense y Albacete, hacen aconsejable el establecimiento de una fecha común para la consideración del régimen definitivo común a todos ellos.

En consecuencia, se ha juzgado oportuno establecer la indicada fecha dentro de 1978, año en que los Centros de Orense y Albacete habrán cumplido los tres años mínimos de funcionamiento y se habrá alcanzado, en su conjunto, una experiencia como la que en definitiva ahora trata de conseguirse.

Por todo lo cual, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Promoción Social, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Artículo 1.º Los Centros de Universidades Laborales de Toledo, Las Palmas, Tenerife, Málaga, Almería, Logroño, Orense y Albacete, continuarán con el régimen singular señalado en las respectivas Ordenes de constitución hasta tanto se cumpla el plazo establecido en el siguiente artículo.

Art. 2.º A efectos del plazo y demás concordantes a que se refiere la Orden de 1 de julio de 1972, se estará a la fecha límite de 30 de agosto de 1978.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a VV. II. muchos años.  
Madrid, 14 de febrero de 1975.

#### DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directores generales de Promoción Social y de la Seguridad Social.

**5841** *ORDEN de 15 de febrero de 1975 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Elías José Cerrato Pardo.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme, en 9 de diciembre de 1974, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Elías José Cerrato Pardo, Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo deducido a nombre de don Elías José Cerrato Pardo contra resolución del Ministerio de Trabajo de uno de abril de mil novecientos setenta, que, al rechazar alzada, vonfirmó decisión de la Dirección General de la Seguridad Social de fecha veintiséis de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve, por la

que se denegó petición del citado recurrente sobre convalidación de las bases superiores a las de la tarifa por la que ha venido cotizando desde el año mil novecientos sesenta y tres en adelante y su normalización, al amparo de lo establecido en la Orden de veinticinco de marzo de mil novecientos sesenta y nueve, en siete mil quinientas pesetas, debemos declarar y declaramos que tal acto administrativo impugnado es válido a todos los efectos legales, por ser conforme a derecho, absolviendo a la Administración Pública de todos los pedimentos contenidos en el súplico de la demanda; sin que sea de hacer declaración especial en cuanto a costas en el presente procedimiento.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Juan Becerril.—José María Cordero.—Adolfo Suárez.—Enrique Medina.—José Gabaldón.—Rubricados.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 15 de febrero de 1975.—P. D., el Subsecretario, Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio

**5842** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y su personal.*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», y su personal.

Resultando que el Presidente del Sindicato Nacional de Vidrio y Cerámica, con escrito de 17 de febrero de 1975, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y su personal, que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 21 de enero de 1975 por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo Sindical a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, a la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», y su personal, suscrito el día 21 de enero de 1975.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión deliberadora del Convenio, a la que se hará, con arreglo al artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 5 de marzo de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

#### TEXTO DEFINITIVO DEL CONVENIO DE «CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A.»

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### SECCION 1.ª OBJETOS

##### Artículo 1.º Condiciones de trabajo.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

##### SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

##### Art. 2.º Personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en «Cristalería Española, S. A.», con exclusión del personal que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenezca a las categorías denominadas «Empleados Superiores y Cuadros».

##### Art. 3.º Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo que «Cristalería Española, S. A.», tiene ins-

talados en Barcelona, Avilés (Oviedo), Arbós del Penedés (Tarragona), Hortaleza (Madrid), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Palleja (Barcelona), Madrid, Valladolid y Echevarri (Vizcaya).

#### Art. 4.º Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1975 y finalizando el 31 de diciembre de 1976.

#### Art. 5.º Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia, mediante escrito dirigido por conducto sindical a la autoridad laboral a quien corresponda su homologación, remitiendo copia de este escrito a la otra parte y a la Organización Sindical.

### SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

#### Art. 6.º Garantía personal.

En caso de existir algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo grado o nivel se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

#### Art. 7.º Absorción y compensación.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

#### Art. 8.º Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio 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.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 7.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

### SECCION 4.ª COMISION PARITARIA

#### Art. 9.º Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

#### Art. 10. Composición.

Bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional del Vidrio y Cerámica o persona en quien delegue, estará compuesta por seis representantes de la sección social, pertenecientes a los Centros que deliberaron el Convenio, y otros seis de la sección económica.

#### Art. 11. Designación de los Vocales.

Los Vocales de la Comisión serán designados en protocolo anexo al presente Convenio, siendo condición imprescindible para desempeñar las funciones que les están atribuidas que no pierdan el carácter o representación con que fuesen designados.

#### Art. 12. Sustituciones.

En el caso de que cualquiera de los Vocales titulares perdiesen la condición de representantes sindicales o fuesen trasladados de Centro de trabajo, comenzará a actuar, automáticamente, el suplente. Por esta razón, cada suplente lo será, en particular, de un miembro titular específico. Si tampoco el suplente reuniera las condiciones necesarias, el Jurado de Empresa del respectivo Centro designará el nuevo titular y su suplente. En el supuesto de que fuese la representación empresarial la afectada, bastará la comunicación de la Empresa para la designación de los nuevos miembros.

#### Art. 13. Reuniones.

La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, cuando su intervención sea solicitada por la mayoría de los Vocales de una cualquiera de las dos representaciones que la integran.

#### Art. 14. Acuerdos.

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 contencioso-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 Paritaria, 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.

### CAPITULO II

## Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

### SECCION 1.ª INGRESOS

#### Art. 15. Condiciones de ingreso.

El ingreso del personal se regirá por las normas señaladas en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior. Los periodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones y antigüedad.

En el caso de los Aspirantes y Aprendices, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan dieciocho años, en el primer supuesto, o terminen el periodo de aprendizaje, en el segundo.

### SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Art. 16. Facultad de la organización.

Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo.

#### Art. 17. Definiciones.

Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

Análisis de puestos de trabajo.—Se ha realizado un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grados y niveles que en la sección 4.ª se señalan.

Trabajo correcto individual.—La actividad exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 de la Comisión Nacional de Productividad o 60 Beaux.

#### Art. 18. Cambio de Departamento y de Centro.

Cambio de Departamento.—En cuanto a las normas de preferencia que deberán seguirse en los casos de cambios de Departamento o Sección, se aplicarán las que pudieran pactarse entre la Empresa y el Jurado y sean aprobadas por las Delegaciones de Trabajo respectivas.

Cambio de Centro.—En el supuesto de que por necesidades del servicio sea preciso trasladar definitivamente a algún trabajador de los comprendidos en este Convenio a otro Centro de trabajo de la misma Empresa, se requerirá, cuando se trate de traslado individual, la previa conformidad del interesado.

### SECCION 3.ª CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### Art. 19. Normas de calificación.

La determinación del grado o nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del Método de Valoración actualmente en vigor, aprobado por la autoridad laboral competente.

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.

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. Comisiones de Valoración.

Las Comisiones de Valoración ya existentes en cada Centro continuarán su actuación, entendiéndose en todos los problemas que hagan referencia a valoración de puestos de trabajo y a factores de indemnización.

Estará constituida por:

- El Director del Centro o persona en quien delegue.
- Dos trabajadores designados por el Jurado de Empresa.
- El Jefe de Departamento en que esté encuadrado el puesto de trabajo; y
- Un Técnico de Valoraciones designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión tendrá el carácter de confidencial, y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en los artículos 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Las actas de la Comisión con los acuerdos o propuestas adoptadas, que serán por unanimidad o con los distintos criterios expuestos en las reuniones si no se hubiera logrado el acuerdo, se elevarán a la Dirección del Centro. En el plazo máximo de quince días, la Dirección notificará al interesado, a través de la Comisión de Valoración, la decisión adoptada en cuanto al grado o nivel asignado al puesto de trabajo de que se trate o al afctor de indemnización.

Contra esta decisión, que se fundamentará debidamente en todos los casos, se podrán interponer los recursos que la Ley autoriza, en los supuestos de clasificación profesional.

#### Art. 21. Información del Método de Valoración.

La Dirección de cada Centro 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, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de grados de cada criterio.

#### SECCION 4.ª CALIFICACION DEL PERSONAL

##### Art. 22. Grados y niveles de valoración.

De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal obrero, dentro de una escala de 16 grados; los correspondientes a empleados, dentro de otra escala de 14 niveles, y los del personal subalterno, en seis niveles subalternos.

El grado o nivel de valoración es independiente de la categoría profesional que corresponda al trabajador, por responder a distintos criterios de apreciación.

##### Art. 23. Garantía personal.

En ningún caso podrá ser destinado un trabajador a ocupar puestos calificados en grado o nivel inferior al que personalmente tuviera asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio con disminución de retribución, excepción hecha de los supuestos de imposición de sanción que implique la pérdida de grado o nivel que se recoge en este Convenio.

En su consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de grado o nivel inferior conservará el grado o nivel del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por sanción.

### CAPITULO III

#### Promoción y formación

##### SECCION 1.ª PROMOCION

##### Art. 24. Definiciones.

Ambas representaciones acuerdan que 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 responsabilidad deban ser de libre designación de la Dirección del Centro, previo informe al Jurado de Empresa.

Se define como «promoción» el cambio de grado o nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.
- Por creación de nuevos puestos o por haberse producido la baja del titular de un puesto de grado o nivel superior y ser preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla mediante la designación de otro titular al que se le asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el grado o nivel de calificación que a su nuevo puesto le corresponda.

##### Art. 25. Plazos y condiciones de promoción.

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de valoraciones que los Servicios Técnicos de Organización realicen, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, indicando los motivos en que basa su petición al Jefe de su Servicio, quien transmitirá con su informe dicha petición al Servicio de Relaciones Humanas. De dicha petición el interesado remitirá copia al Jurado de Empresa.

En el plazo máximo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración, notificando al interesado el resultado.

En caso de disconformidad con la calificación así reconocida al puesto, el titular podrá recurrir previamente ante la Comisión de Valoración del Centro y, por último, ante la autoridad laboral competente.

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

En el supuesto b) la provisión de las vacantes 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 estima oportuno cubrirla, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la realiza-

ción de las pruebas de aptitud, anunciando la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán dichas pruebas.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a treinta días.

##### Art. 27. Tribunales calificadoros.

El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por el Jurado de Empresa entre sus Vocales y los otros dos por la Dirección del Centro.

El Tribunal podrá ser asistido técnicamente por el responsable del Departamento de Formación del Servicio de Relaciones Humanas, del respectivo Centro y/o un miembro representante de un Centro de Formación Profesional.

La proposición de las pruebas a que se refiere el artículo siguiente corresponde a la Dirección del Centro.

##### Art. 28. Pruebas.

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos y, cuando se estime conveniente, en 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 candidato más antiguo.

En segundo término, y a igualdad de antigüedad, la preferencia recaerá en aquellos candidatos que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

##### Art. 30. Formación y consolidación.

Superada la prueba de aptitud para consolidar el nivel o grado correspondiente al nuevo puesto de trabajo se requerirá un periodo de formación y adaptación variable según el nivel o grado de origen y el que pase a desempeñar provisionalmente.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos periodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al nivel o grado del puesto que trata de consolidar.

Los periodos de formación y adaptación serán los que figuran en la siguiente tabla:

#### Personal obrero

Grupos de grados	Grados de origen	Grado de promoción	Período de formación y adaptación
I	1	2 al 4	1 mes
II	2 al 4	5 al 7	2 meses
III	5 al 7	8 al 10	3 meses
IV	8 al 10	11 al 14	4 meses
V	11 al 14	15 al 16	5 meses

#### Personal empleado

Grupos de niveles	Nivel de origen	Nivel de promoción	Período de formación y adaptación
I	Aspirante	1 al 2	1 mes
II	1 al 2	3 al 5	2 meses
III	3 al 5	6 al 8	3 meses
IV	6 al 8	9 al 11	5 meses
V	9 al 11	12 al 14	6 meses

Cuando el cambio de grado o nivel de calificación implique pasar de un grupo de grados o niveles a otro que no sea el inmediatamente superior o en los casos de promoción de obrero a empleado, el período de formación y adaptación será siempre de seis 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 hubiese adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el trabajador podrá ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección le proponga.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promoción conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino. En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el

período de formación y consolidación en el puesto. Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

**Art. 31. Trabajos de calificación superior.**

En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica.

**Art. 32. Trabajos de calificación inferior.**

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le correspondía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.

SECCION 2.ª FORMACION

**Art. 33. Condiciones generales.**

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:

- La Empresa continuará las acciones de formación, procurando que alcancen al mayor número posible de trabajadores.
- De conformidad con lo expresado en el párrafo 2.º del artículo 29, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con el puesto a ocupar.
- Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.
- El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

Para dejar de asistir a los cursos que se organicen para el logro de las finalidades indicadas en el párrafo anterior, deberá justificarse debidamente la negativa.

**Art. 34. Participación en la Formación.**

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores, a través del Jurado de Empresa de cada Centro, podrán proponer a la Dirección normas especiales de formación para los distintos puestos de trabajo y de acuerdo con las técnicas necesarias en cada uno, o bien tendentes a completar la formación polivalente de los trabajadores. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección o sus Servicios Técnicos y contestadas en el más breve plazo posible, razonando, en todo caso, la decisión que se adopte, puesto que en ningún supuesto dichas propuestas serán vinculantes para la Empresa.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA, HORARIOS

**Art. 35. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, y a la que corresponde la retribución fijada en el mismo, será de cuarenta y dos horas semanales.

**Art. 36. Modalidades de jornada.**

A efectos de determinar la modalidad de jornada para el personal, con excepción del de turno total, la Dirección del Centro, aceptando en lo posible las sugerencias del Jurado, fijará el horario que haya de regir en el futuro, de forma que en el cómputo global anual se trabajen un número de horas equivalente a cuarenta y dos horas por semana, disfrutando, como mínimo, el descanso en sábados alternos.

En la época estival, el personal empleado que trabaje a jornada normal continuará disfrutando de una jornada reducida de dos meses a treinta y seis horas semanales, computándose como cuarenta y dos horas semanales a efectos del total global anual.

Se respetarán las condiciones más ventajosas, en cuanto a jornada de verano, que existieran con anterioridad a la aplicación del presente Convenio.

El personal empleado que trabaje a turnos y, por tanto, no pueda disfrutar de la jornada reducida de verano de treinta y seis horas semanales, percibirá la diferencia como horas extraordinarias.

Para el personal a turnos, la jornada de cuarenta y dos horas semanales se computará por ciclos de veintiocho días, en cada uno de los cuales trabajará un total de ciento sesenta y ocho horas, sin que la distribución semanal superior a cuarenta y dos horas dé derecho a ninguna compensación.

La modalidad de jornada a turno total, como norma general, será la que para ciclos de veintiocho días figura en el anexo número 1 de este Convenio, sin perjuicio de que entre la Dirección y el Jurado de Empresa de cada Centro puedan pactarse modalidades diferentes, respetando el cómputo de los veintiocho días.

**Art. 37. Descanso en la jornada de trabajo.**

Aun cuando no concurren las condiciones exigidas por el artículo segundo de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973, para la concesión de media hora de interrupción de la labor, ya que en el presente Convenio se establece una jornada de cuarenta y dos horas semanales, sin embargo la Comisión Deliberadora acuerda, para el personal incluido en su ámbito de aplicación que trabaje ocho horas diarias continuadas, lo siguiente:

a) Una indemnización de 40 pesetas por cada día de trabajo, en compensación de las molestias ocasionadas por la continuidad de la jornada.

Dicha cantidad permanecerá invariable durante todo el tiempo de vigencia de este Convenio.

b) Aquellos casos que por su especial organización y diversas condiciones de trabajo sean propuestos a la Dirección por el Jurado de Empresa disfrutarán de media hora de pausa, sin percibir la correspondiente indemnización de 40 pesetas, si a juicio de aquella Dirección merecen la calificación de excepcionales.

SECCION 2.ª VACACIONES

**Art. 38. Duración.**

Se establece que, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, el período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de veintinueve días naturales.

Se respetarán, a título personal, las condiciones más beneficiosas que en materia de vacaciones tengan reconocidas el personal empleado, que disfrutará de treinta días a partir de un año de antigüedad.

Podrá fraccionarse el disfrute de las vacaciones cuando lo solicite el trabajador y lo permitan las necesidades del servicio. En cada año natural sólo se admitirá una fracción inferior a siete días.

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 veintinueve días, computándose la fracción como mes completo.

Podrán disfrutarse en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

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

**Art. 39. Bonificaciones.**

Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones el comprendido entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive); sin embargo, las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., hacen necesario a veces distribuir las a lo largo de todo el año.

Tratando de compensar las molestias que por esta causa puedan producirse, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre, un día de bonificación.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre, dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el apartado anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

b) Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte del total.

c) En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habría lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los períodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

#### Art. 40. Retribución en vacaciones.

Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajos (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.) y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

Salario base.

Complemento de calificación.

Antigüedad.

Prima global por objetivos correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el percceptor disfrute su descanso anual.

Plus personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.

Complementos de productividad vigentes en la fecha del disfrute de las vacaciones.

La Comisión Deliberadora queda informada de que, al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero de este artículo se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

### CAPITULO V

#### Remuneración

##### Art. 41. Estructura de la remuneración.

La estructura de la remuneración del personal incluido en este Convenio está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto de Ordenación del Salario, número 2380/1973, de 17 de agosto.

##### Art. 42. Salario base.

Se percibirá por día efectivamente trabajado y por los domingos y festivos en proporción al número de jornadas realmente trabajadas durante la semana para el personal obrero.

El personal empleado y subalterno lo percibirá por períodos mensuales en proporción al número de días trabajados cada mes.

Las cantidades a percibir por este concepto aparecen fijadas en las correspondientes columnas de las tablas de retribución, anexos números 2, 3, 4, 5 y 6.

##### Art. 43. Complementos del salario.

###### 1. Complementos personales.

1.1. Antigüedad.—Se percibe en la cuantía establecida en las tablas que figuran como anexos números 7 y 8 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario base.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquellas en las que se hayan cumplido los dieciocho años de edad, en el caso de los Aspirantes, y para los Aprendices, al término de su período de aprendizaje.

1.2. Plus personal.—Su concesión obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren en el trabajador.

Será concedido libremente por la Dirección del Centro, que fijará el porcentaje correspondiente, que en ningún caso podrá rebasar el 40 por 100 del salario base más complemento de calificación.

1.3. Complemento personal anual.—La Dirección de cada Centro podrá, igualmente, conceder a todo o a parte del personal incluido en el presente Convenio un complemento anual, cuya cuantía será variable y cuya concesión no requiere previa aceptación ni contraprestación específica del interesado.

También este complemento se considera incluido en el apartado a) del artículo quinto del Decreto de 17 de agosto de 1973 y su atribución será de la exclusiva competencia de la Dirección, que apreciará libremente las condiciones personales que determinen su concesión, sin que el haber satisfecho un año el complemento signifique obligación alguna de satisfacerle el siguiente, ni pueda alegarse, en ningún caso, como condición más beneficiosa, en razón, precisamente, a las condiciones personales que configuran su atribución.

###### 2. Complementos de puesto.

2.1. Complemento de calificación.—De acuerdo con la importancia de cada puesto, se establece un complemento fijo de calificación, que se percibirá en las mismas condiciones que el salario base y que permanecerá invariable durante el tiempo de vigencia del Convenio o de su prórroga, si ésta se acordase. Su cuantía para cada grado o nivel es la que figura

en las columnas correspondientes de las tablas de retribución.

2.2. Complemento de trabajo nocturno.—Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada, en las siguientes cantidades:

	Ptas. hora
Personal obrero .....	8,50
Personal empleado .....	11,00
Personal subalterno .....	8,50

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el complemento por hora realmente trabajada; si fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas.

Quedan exceptuadas de este complemento las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe del mismo.

2.3. Complemento de trabajo a turno.—Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías que se indican a continuación:

a) Turno total.—Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos, con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones los siguientes pluses:

	Ptas. hora
Personal obrero .....	4,00
Personal empleado .....	5,00
Personal subalterno .....	4,00

b) Turno parcial.—Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibiendo por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones los siguientes pluses:

	Ptas. hora
Personal obrero .....	3,00
Personal empleado .....	4,50
Personal subalterno .....	3,00

c) Turnos especiales.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora de trabajo así prestada los siguientes pluses:

	Ptas. hora
Personal obrero .....	4,00
Personal empleado .....	5,00
Personal subalterno .....	4,00

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada los siguientes pluses:

	Ptas. hora
Personal obrero .....	3,00
Personal empleado .....	4,50
Personal subalterno .....	3,00

e) Personal que realiza su trabajo en dos turnos, alternativos de mañana y tarde, percibirán por cada hora efectivamente trabajada a turno los siguientes pluses:

	Ptas. hora
Personal obrero .....	2,00
Personal empleado .....	2,50
Personal subalterno .....	2,00

En los casos de sustitución de corta duración, para que el trabajador tenga derecho a la percepción del plus de turnicidad deberá trabajar en estas condiciones un periodo de tiempo superior a dos días.

Las percepciones de plus de turno y plus de trabajo nocturno, incluidos en el apartado b) del artículo quinto del Decreto de 17 de agosto de 1973, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tienen la parte proporcional de gratificaciones, vacaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas estas percepciones, por lo que no darán lugar, en ningún caso, a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas por ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

2.4. Complemento de trabajo en domingo.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total y especial (apartados a y c precedentes), con descanso semanal compensatorio, percibirán como complemento por trabajar en domingo las siguientes cantidades por hora realmente trabajada:

*Personal obrero*

Grados	Importe Ptas. hora
1 .....	24,00
2 al 4 .....	26,00
5 al 7 .....	27,50
8 al 10 .....	30,00
11 al 14 .....	33,50
15 y 16 .....	36,50

*Personal empleado*

Niveles	Importe Ptas. hora
6 al 8 .....	37,50
9 al 11 .....	47,00
12 al 14 .....	58,50

*Personal subalterno*

Niveles	Importe Ptas. hora
S-1 S-2 .....	24,00
S-3 - S-4 .....	26,50
S-5 - S-6 .....	27,00

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descanso en domingos y festivos, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el presente artículo, apartado 3.2.

2.5. Complemento de trabajo en festivo.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total y especial, sin descanso compensatorio del festivo.—Con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponda percibirá los suplementos que figuran a continuación, por hora realmente trabajada:

*Personal obrero*

Grados	Importe Ptas. hora
1 .....	106,50
2 al 4 .....	116,00
5 al 7 .....	125,00
8 al 10 .....	134,50
11 al 14 .....	141,00
15 y 16 .....	150,00

*Personal empleado*

Niveles	Importe Ptas. hora
6 al 8 .....	150,00
9 al 11 .....	162,50
12 al 14 .....	181,50

*Personal subalterno*

Niveles	Importe Ptas. hora
S-3 - S-4 .....	116,00
S-5 - S-6 .....	122,00

Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número total de fiestas, tanto abonables como recuperables, establecidas en el calendario oficial de la provincia de los respectivos Centros, más un número de fiestas de carácter local que no podrá ser superior a dos anuales.

b) Personal que realiza su trabajo en jornada normal o que trabaja a turnos con descanso en domingos y festivos.—Si trabaja en festivo sin descanso compensatorio percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las extraordinarias en domingo y festivo se fijan en el presente artículo, apartado 3.2.

c) Descanso semanal compensatorio coincidente en festivo.— Cuando el personal que trabaja a turno le coincide el descanso semanal compensatorio del domingo con un día festivo percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, los suplementos horarios que figuran a continuación, calculados sobre ocho horas:

*Personal obrero*

Grados	Importe Ptas. hora
1 .....	45,00
2 al 4 .....	49,00
5 al 7 .....	51,50
8 al 10 .....	54,00
11 al 14 .....	60,00
15 y 16 .....	69,00

*Personal empleado*

Niveles	Importe Ptas. hora
6 al 8 .....	75,00
9 al 11 .....	81,50
12 al 14 .....	87,50

*Personal subalterno*

Niveles	Importe Ptas. hora
S-3 - S-4 .....	49,00
S-5 - S-6 .....	50,00

2.6. Factores de indemnización.—Con independencia de la valoración de los puestos de trabajo se ha llevado a cabo la valoración de los factores ambientales que en el trabajo se presentan (ruido, toxicidad, penosidad, etc.), de acuerdo con un método internacionalmente aplicado en las industrias del vidrio, con objeto de fijar unas indemnizaciones para determinados puestos, que permitan compensar tales circunstancias ambientales.

El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos grados de indemnización en la forma y cuantía horaria que a continuación se señalan:

	Ptas. hora trabajada
Grado 1 .....	2,50
Grado 2 .....	3,50
Grado 3 .....	5,50
Grado 4 .....	7,50

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora efectivamente prestada en tal puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el grado o nivel de valoración. Corresponden 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 4.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización sustituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.

b) Estos factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto.

Si las condiciones de trabajo cambian esta indemnización puede variar en la proporción en que las circunstancias lo hagan necesario, pudiendo ser incrementada, disminuida, establecida o suprimida, según el puesto lo requiera.

c) Dadas las especiales circunstancias que concurren en el sector «Securit» de la factoría de Avilés, en lo referente a los factores indemnizables y confección del parte, al objeto de evitar una posible disminución de ingresos en los trabajadores, como consecuencia de la aplicación correcta que regula el factor indemnizable, la Empresa garantiza, a título personal, a los trabajadores que actualmente pertenecen a la plantilla del citado sector «Securit», una retribución de 4,50 pesetas/hora de trabajo en concepto de factor indemnizable, en tanto el valor que resulte de aplicar el método de valoración de factores de indemnización sea inferior a esta cantidad; en el momento que sea superior a 4,50 pesetas por hora de trabajo se aplicará el que resulte más beneficioso para el trabajador.

### 3. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

3.1. Prima global por objetivos.—De conformidad con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973, se configura la prima global por objetivos, que tradicionalmente venía percibiéndose por el personal incluido en el Convenio como un complemento salarial de los citados en el apartado c) del artículo 5.º de dicho Decreto. No tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivos, tareas o destajos.

Por el contrario, la prima global se calculará en función de los objetivos de cada Centro, pudiendo ser distinta en cada uno de ellos, según los resultados que arroje el cálculo que sirve de base para su determinación.

La elección de la fórmula para el cálculo de la prima será de la incumbencia de la Dirección del Centro, quien podrá modificarla anualmente, manteniendo siempre el propósito de que sea expresión lo más exacta posible de la evolución del cumplimiento de los objetos previstos y fundamentalmente del mantenimiento de la productividad total del Centro, dentro de los límites razonables.

La prima se percibirá de acuerdo con los coeficientes señalados a continuación, garantizándose que los valores mínimos de la prima mensuales no podrán ser inferiores en ningún Centro a las siguientes cantidades:

#### Personal obrero

Grados	Mínimo mes garantizado	Coficiente
1	937,50	1,25
2 al 4	1.050,—	1,40
5 al 7	1.200,—	1,60
8 al 10	1.312,50	1,75
11 al 14	1.462,50	1,95
15 y 16	1.687,50	2,25

#### Personal subalterno.

Grados	Mínimo mes garantizado	Coficiente
S-1 - S-2	975,—	1,3
S-3 - S-4	1.125,—	1,5
S-5 - S-6	1.500,—	2,—

#### Personal empleado

Niveles	Mínimo mes garantizado	Coficiente
Aspirante	750,—	1,—
1 y 2	1.125,—	1,5
3 al 5	1.500,—	2,—
6 al 8	1.875,—	2,5
9 al 11	2.250,—	3,—
12 al 14	2.625,—	3,5

La fórmula de cálculo de la prima y sus condiciones de aplicación serán comunicadas por la Dirección de cada Centro al respectivo Jurado de Empresa, pudiendo adaptarse la modalidad de fijación de la prima según los objetivos por Departamento; pero en ningún caso se ligará a la actividad individual ni tendrá el carácter de incentivo personal.

Igualmente, se comunicará al Jurado la modificación de la fórmula para su cálculo cuando sea necesario variarla en razón de otros medios de producción u otras circunstancias similares.

Los Centros que por sus especiales características o por dificultades de su peculiar organización no tengan fórmula propia para el cálculo de la prima percibirán como P. G. O. el valor medio ponderado de los que se paguen por este concepto en los restantes Centros de la Sociedad.

La prima podrá ser reducida total o parcialmente como sanción en los casos de faltas graves o muy graves, previstas y calificadas como tales en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y específicamente en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia.

La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito a los trabajadores, expresando: los motivos y señalando el periodo durante el cual será suprimida la prima, periodo que en ningún caso podrá exceder de un mes.

La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en caso de ausencia justificada 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.

No se percibirá en los permisos o licencias legales de naturaleza distinta a la de los indicados anteriormente.

El cálculo se realizará mensualmente, y su valor será el que resulte de dividir el valor punto mensual por el número de horas laborables del mes (base de cálculo, siete horas por día laborable).

En el caso de que por razones que se señalan en los apartados anteriores se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos, o de que los trabajadores sufriesen cualquier tipo de sanción de carácter económico, al efectuarse el cómputo de la retribución mínima anual garantizada, que figura en los anexos números 2, 3 y 4, se entenderá ésta disminuida en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

3.2. Horas extraordinarias.—La Comisión Deliberadora del Convenio, con el fin de facilitar el cálculo y haciendo uso de la autorización incluida en el artículo sexto del Decreto de 17 de agosto de 1973, acuerda pactar un valor definido para la hora extraordinaria, según la calificación del perceptor y el carácter de la hora. Este valor es el que figura seguidamente:

#### CALENDARIO DE TRABAJO

##### Cómputo de cuarenta y dos horas semana

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1		N	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T
2	N			T	T	T	T	T	T	T			M	M
3	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M		
4	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N	N

*Personal obrero*

Grados	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
1 .....	100	120
2 al 4	110	130
5 al 7	120	140
8 al 10	125	145
11 al 14	130	150
15 y 16	140	160

*Personal empleado*

Niveles	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
1 y 2	105	120
3 al 5	120	140
6 al 8	150	170
9 al 11	175	190
12 al 14	210	225

*Personal subalterno*

Niveles	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
S-1 - S-2	100	120
S-3 - S-4	115	135
S-5 - S-6	120	140

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, prima global por objetivos, factores de indemnización, etc., así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

4. Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

4.1. Gratificaciones reglamentarias.—Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las cantidades que se señalan en los anexos números 2, 3, 4, 5 y 6, incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de prima global por objetivos, durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponde.

Las gratificaciones del personal empleado se incrementarán además con el plus personal, caso de que lo tuviese concedido.

4.2. Participación en beneficios.—En cumplimiento de lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los anexos números 2, 3, 4, 5 y 6, incrementadas con la antigüedad correspondiente al trabajador de que se trate (6 por 100 sobre la antigüedad correspondiente a doce meses o trescientos sesenta y cinco días).

Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de hijos de la Empresa.

Los trabajadores dados de alta como hijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad o accidente laboral o no, se abonará íntegra por el tiempo que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

5. Mejoras consolidadas.

El personal incluido en el presente Convenio que tuviera a la entrada en vigor del mismo aumentos o pluses voluntarios se le respetarán éstos a título exclusivamente personal y en las mismas condiciones con que venían disfrutándolos.

CAPITULO VI

Personal subalterno

Art. 44.—El personal encuadrado en el grupo tercero, subgrupo e), de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica está incluido en las condiciones generales de este Convenio, con los aspectos particulares que se precisan en los párrafos siguientes:

a) Las categorías profesionales a que se refiere el presente capítulo son las de: Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Enfermeros, Almaceneros, Guardas y Vigilantes Jurados.

Se respetará el encuadramiento, a título personal, adquirido al amparo de anteriores Convenios Colectivos.

b) Las mujeres de la limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les vengán aplicando.

c) Con el mismo sistema y conceptos expresados en el capítulo V, el personal subalterno tendrá la remuneración que se indica en el anexo correspondiente.

CAPITULO VII

Revisión

Art. 45.—En 1 de enero de 1976 las cantidades fijadas como «Total anual» en las columnas correspondientes de los cuadros de remuneraciones mínimas anuales garantizadas previstas para el año 1975, y que figuran como anexos números 2, 3, 4, 5 y 6 en el presente Convenio, se incrementarán con el porcentaje de aumento experimentado por el índice general de carestía de vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística, referido al conjunto nacional durante el período comprendido entre el 31 de diciembre de 1974 y el 31 de diciembre de 1975.

En el caso de que el índice publicado acusara un aumento con cifras decimales, el incremento se efectuará redondeando siempre por exceso.

En el supuesto de que el incremento acusado por el referido índice en 1 de enero de 1976 no hubiese llegado a alcanzar un 14 por 100, se aplicará este porcentaje (14 por 100) como aumento sobre las cantidades antes citadas.

DISPOSICION ADICIONAL

La representación de la Empresa entiende que los aumentos salariales contenidos en este Convenio deberán repercutir, de acuerdo con las disposiciones vigentes, en los precios de venta de los productos fabricados por «Cristalería Española, Sociedad Anónima», en los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de las normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en los Convenios Colectivos Sindicales acordados entre «Cristalería Española, S. A.», y el personal a su servicio de los Centros de trabajo de:

- Barcelona (Delegación).
- Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
- Arbós del Penedés (Tarragona).
- Avilés (Oviedo).
- Hortaleza (Madrid).
- Echevarri (Vizcaya).
- Madrid.
- Palleja (Barcelona).
- Valladolid.

ya que las condiciones pactadas en este Convenio son más beneficiosas que las establecidas en Convenios anteriores.

ANEXO NUMERO 1

PARA EL TURNO TOTAL

les de trabajo en ciclo de veintiocho días

L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
T	T	T			M	M	M	M	M	M	M		
M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N	N
	N	N	N	N	N	N	N		T	T	T	T	T
N			T	T	T	T	T	T	T	T		M	M



## ANEXO NUMERO 2

## CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

Personal empleado mayor de dieciocho años, sin antigüedad

1 enero 1975

Niveles	Sueldo base doce meses	Complemento calificación doce meses	P. G. O. 750 pesetas punto mes, catorce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
Aspirante	37.500	61.596	10.500 (1)	16.516	5.000	131.112
1	67.500	83.160	15.750 (1,5)	25.110	6.000	197.520
2		97.380		27.480		214.110
3	75.600	99.684	21.000 (2)	29.214	6.500	231.998
4		114.816		31.736		249.652
5		134.796		35.066		272.962
6	86.256	134.820	26.250 (2,5)	36.846	7.000	291.172
7		148.320		39.096		306.922
8		168.564		42.470		330.540
9	96.756	168.612	31.500 (3)	44.228	7.500	348.596
10		184.272		46.838		366.866
11		207.348		50.684		393.788
12	106.200	208.056	36.750 (3,5)	52.376	8.000	411.382
13		230.184		56.064		437.198
14		259.980		61.030		471.960

## ANEXO NUMERO 3

## CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Personal obrero mayor de dieciocho años, sin antigüedad

1 enero 1975

Grados	Salario base trescientos sesenta y cinco días	Complemento calificación trescientos sesenta y cinco días	P. G. O. 750 pesetas punto mes, catorce meses	Gratificación reglamentaria sesenta días	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
1	58.400	102.565	13.125 (1,25)	21.180	5.000	200.270
2	60.225	103.660	14.700 (1,40)	21.540	5.500	205.625
3		107.675		22.080		210.180
4		111.325		22.560		214.310
5	65.700	111.690	16.800 (1,60)	23.340	6.000	223.530
6		114.975		23.760		227.235
7		117.895		24.180		230.575
8	67.890	120.085	18.375 (1,75)	24.720	6.500	237.570
9		121.910		24.960		239.635
10		124.465		25.320		242.550
11	76.650	124.465	20.475 (1,95)	26.640	7.000	255.230
12		126.655		26.760		257.540
13		128.845		27.060		260.030
14		132.130		27.420		263.675
15	83.950	134.685	23.625 (2,25)	28.740	7.500	278.500
16		140.160		29.460		284.695

## CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

ANEXO NUMERO 4

Personal subalterno mayor de dieciocho años, sin antigüedad

1 de enero de 1975

Niveles calificación	Sueldo base doce meses	Complemento calificación doce meses	P. G. O. 750 pesetas punto mes, catorce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
S - 1 S - 2	67.500	80.628 87.600	13.650 (1,3)	24.688 25.850	5.000	191.466 199.600
S - 3 S - 4	67.500	96.324 104.736	15.750 (1,5)	27.304 28.706	5.500	212.378 222.192
S - 5 S - 6	67.500	111.756 122.772	21.000 (2)	29.876 31.712	6.000	236.132 248.984

## CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

ANEXO NUMERO 5

Aprendices

1 de enero de 1975

Grados	Salario base trescientos sesenta y cinco días	Complemento calificación trescientos sesenta y cinco días	Gratificaciones reglamentarias sesenta días	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
Primer año .....	38.325	41.245	13.080	3.500	96.150
Segundo año		46.355	13.920		102.100
Tercer año	43.800	47.450	15.000	4.000	110.250
Cuarto año		53.655	16.020		117.475

## CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

ANEXO NUMERO 6

Pinches

1 de enero de 1975

Grados	Salario base trescientos sesenta y cinco días	Complemento calificación trescientos sesenta y cinco días	Gratificaciones reglamentarias sesenta días	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
15-16 años	38.325	46.355	13.920	3.500	102.100
17-18 años	43.800	47.450	15.000	4.000	110.250

## PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO

ANEXO NUMERO 7

Antigüedad «Catorce meses»

1 de enero de 1975

Años de servicio	N-1-2 y subalternos	N-3-4-5	N-6-7-8	N-9-10-11	N-12-13-14
0,6 a 1	1.190	1.330	1.512	1.708	1.862
1 a 2	2.366	2.646	3.038	3.402	3.724
2 a 3	3.948	4.410	5.040	5.656	6.202
3 a 4	5.516	6.168	7.056	7.910	8.680
4 a 5	7.882	8.820	10.066	11.298	12.390
5 a 6	8.988	10.066	11.480	12.866	14.126

Años de servicio	N-1-2 y subalternos	N-3-4-5	N-6-7-8	N-9-10-11	N-12-13-14
6 a 7	10.080	11.298	12.880	14.462	15.862
7 a 8	11.186	12.530	14.280	16.030	17.598
8 a 9	12.292	13.776	15.708	17.612	19.334
9 a 10	13.398	15.008	17.122	19.208	21.070
10 a 11	14.450	16.240	18.522	20.776	22.806
11 a 12	15.596	17.472	19.936	22.358	24.542
12 a 13	16.702	18.718	21.336	23.926	26.278
13 a 14	17.808	19.936	22.750	25.522	28.014
14 a 15	18.900	21.182	24.150	27.090	29.736
15 a 16	20.006	22.400	25.578	28.672	31.472
16 a 17	21.112	23.688	26.978	30.268	33.208
17 a 18	22.218	24.892	28.392	31.836	34.944
18 a 19	23.310	26.110	29.792	33.418	36.680
19 a 20	24.416	27.356	31.206	35.000	38.416
20 a 21	25.522	28.602	32.606	36.582	40.152
21 a 22	26.628	29.820	34.020	38.150	41.888
22 a 23	27.720	31.066	35.420	39.732	43.624
23 a 24	28.826	32.298	36.848	41.328	45.360
24 a 25	29.932	33.530	38.248	42.896	47.082
25 a 26	31.038	34.762	39.662	44.478	48.818
26 a 27	32.130	36.008	41.118	46.060	50.554
27 a 28	33.236	37.240	42.476	47.642	52.290
28 a 29	34.342	38.472	43.876	49.210	54.026
29 a 30	35.448	39.718	45.290	50.806	55.762
30 a 31	36.540	40.936	46.690	52.388	57.498
31 a 32	37.646	42.182	48.118	53.956	59.234
32 a 33	38.752	42.560	49.518	55.538	60.970
33 a 34	39.858	44.640	50.932	57.120	62.706
34 a 35	40.950	45.892	52.332	58.702	64.428

ANEXO NUMERO 8

## ANTIGÜEDAD PERSONAL OBRERO

Cuatrocientos veinticinco días

1 de enero de 1975

Años de servicio	Grado 1	Grados 2 al 4	Grados 5 al 7	Grados 8 al 10	Grados 11 al 14	Grados 15 y 16
0,6 a 1	1.088	1.139	1.156	1.207	1.343	1.445
1 a 2	2.176	2.261	2.295	2.397	2.686	2.873
2 a 3	3.400	3.519	3.825	3.995	4.471	4.794
3 a 4	4.760	4.913	5.355	5.593	6.256	6.698
4 a 5	6.800	7.021	7.650	7.973	8.925	9.571
5 a 6	7.752	8.007	8.721	9.095	10.183	10.914
6 a 7	8.704	8.976	9.792	10.217	11.424	12.461
7 a 8	9.656	9.962	10.863	11.322	12.682	13.583
8 a 9	10.608	10.948	11.934	12.444	13.923	14.926
9 a 10	11.560	11.934	13.005	13.549	15.181	16.269
10 a 11	12.512	12.903	14.076	14.671	16.422	17.595
11 a 12	13.464	13.889	15.147	15.793	17.660	18.938
12 a 13	14.416	14.875	16.218	16.898	18.921	20.281
13 a 14	15.368	15.861	17.289	18.020	20.179	21.624
14 a 15	16.320	16.830	18.360	19.142	21.420	22.950
15 a 16	17.340	17.816	19.431	20.247	22.678	24.293
16 a 17	18.428	18.802	20.502	21.369	23.919	25.636
17 a 18	19.516	19.788	21.573	22.474	25.177	26.979
18 a 19	20.604	20.757	22.644	23.596	26.418	28.305
19 a 20	21.675	21.743	23.715	24.718	27.676	29.648
20 a 21	22.763	23.069	24.786	25.823	28.917	30.991
21 a 22	23.851	24.174	25.857	26.945	30.175	32.334
22 a 23	24.939	25.279	26.928	28.067	31.416	33.371
23 a 24	26.010	26.350	27.999	29.172	32.674	35.003
24 a 25	27.098	27.370	29.070	30.294	33.915	36.346
25 a 26	27.889	27.863	30.141	31.399	35.173	37.689
26 a 27	27.999	29.359	31.212	33.286	36.414	39.015
27 a 28	28.713	30.328	32.283	33.643	37.872	40.358
28 a 29	29.648	31.314	33.354	34.748	38.913	41.701
29 a 30	30.600	32.266	34.425	35.870	40.171	43.044
30 a 31	31.552	33.286	35.496	36.992	41.412	44.370
31 a 32	32.504	34.255	36.567	38.097	42.670	45.713
32 a 33	33.456	35.241	37.638	39.219	43.911	47.056
33 a 34	34.408	36.210	38.709	40.324	45.169	48.399
34 a 35	35.360	37.213	39.780	41.446	46.410	49.725

4861

*Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1973 y acordada su publicación por Orden de 26 de diciembre de 1974. (Continuación.)*

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social corres-

pondientes al año 1973, aprobadas por el Ministerio de Trabajo con fecha 17 de octubre de 1974 y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de diciembre de 1974 y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966.