



# BOLETÍN OFICIAL

## PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXXIII

Lunes, 21 de julio de 1969. — Número 87

Página 713

### ANUNCIOS OFICIALES

#### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

##### Convenios Colectivos Sindicales

Visto el expediente de revisión del Convenio Colectivo Sindical para la empresa Cristalería Española, S. A., acordado por las representaciones económica y social de la misma, y

Resultando que dicho Convenio fue remitido a esta Delegación por la de Sindicatos con informe que, entre otros extremos, contenía el de que su implantación no implicaba aumento en los precios.

Resultando que la Dirección General de Previsión informa con los razonamientos jurídicos recogidos en el tercero de los considerandos.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las formalidades legales y reglamentarias.

Considerando que la competencia de esta Delegación para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o declaración de ineficacia, viene dada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 a 22 del Reglamento de aplicación de la misma.

Considerando que la cláusula sexta del Convenio contiene una subidá automática en relación con la carestía de vida de 1970, por lo que no puede ser aprobada, arregladamente a lo dispuesto en el Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, en el que se ordena que las condiciones económicas de los Convenios Colectivos suscritos en 1969 han de referirse exclusivamente a dicho año.

Considerando que en el capítulo sexto se establecen unos complementos para las situaciones de invalidez provisional, jubilación, viudedad y orfandad, así como fallecimiento de trabajadores en activo, la cual está en oposición a lo preceptuado en el artículo

### SUMARIO

#### ANUNCIOS OFICIALES

Delegación Provincial de Trabajo de Santander ..... 713

#### ANUNCIOS DE SUBASTAS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres de Santander ..... 720

#### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales ..... 720

#### ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de: Reinosa, Val de San Vicente y Junta Vecinal de Rudaguera ..... 720

182 de la Ley de Seguridad Social. Ahora bien, como dichas materias ya estaban reguladas en el Convenio anterior, al tratarse de la existencia de unas condiciones más beneficiosas, se considera procedente autorizar las pactadas en el referido capítulo sexto, aunque supeditado a que ello no suponga aumento ni modificación de las existentes con anterioridad. Finalmente, en el Convenio no debe figurar lo relativo al seguro de vida en los casos de fallecimiento y en los de invalidez permanente de los trabajadores, ya que ello es materia propia de la Seguridad Social y está afectada por el ya citado artículo 182, no encontrándose en las situaciones a que se hace mención anteriormente, por cuanto dicho seguro, según manifestaciones de la propia empresa, ha sido establecido con carácter general para todo el personal en fecha 1 de enero de 1968; en consecuencia, queda sin efecto la cláusula 44 y el anexo número dos al presente Convenio.

Considerando que, por lo demás, habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos

legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede, su aprobación, con las rectificaciones y aclaraciones que más abajo se dirán, y la subsiguiente publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y 25, respectivamente, de la Ley y Reglamento vigentes.

Vistas las disposiciones citadas, la Orden de 19 de noviembre de 1962 y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo ha resuelto:

Primero: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa Cristalería Española, S. A., en su centro de trabajo de Renedo de Piélagos, salvo la cláusula 6.<sup>a</sup>, la cláusula 44 y el anexo 2.<sup>o</sup>, que han de dejarse sin efecto, quedando supeditadas las restantes cláusulas del capítulo sexto a que ello no suponga aumento ni modificación de las condiciones más beneficiosas existentes con anterioridad.

Segundo: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Tercero: Dar traslado de esta Resolución al delegado provincial de Sindicatos para su notificación a las partes, con la advertencia de que contra la misma no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Santander, 15 de marzo de 1969.— El delegado de trabajo (ilegible).

*Texto definitivo del Convenio Colectivo Sindical acordado entre las representaciones económica y social de la empresa Cristalería Española, S. A., centro de trabajo de Renedo de Piélagos (Santander) - Personal obrero*

#### CAPITULO PRIMERO

##### Sección 1.<sup>a</sup> — Ambito

Cláusula 1. Personal.—Las normas contenidas en el presente Convenio regirán las relaciones de trabajo



entre la Sociedad Anónima Cristalería Española y el personal que presta servicios a la misma y se halla encuadrado dentro del grupo que la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Vidrio denomina "Personal obrero".

Cláusula 2. Territorial.—Las normas del Convenio son de aplicación al personal citado que presta servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene instalado en Renedo de Piélagos (Santander).

#### Sección 2.<sup>a</sup> — Vigencia, duración, prórroga y revisión

Cláusula 3. El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, terminando sus efectos el día 31 de diciembre de 1970.

Cláusula 4. A todos los efectos, se comenzará a contar el plazo de duración del Convenio el día 1 de enero de 1969.

Cláusula 5. Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio se entenderá prorrogado de año en año si con una antelación de tres meses a la fecha señalada para su expiración no es denunciado por cualquiera de las partes mediante carta certificada dirigida a la autoridad laboral a quien corresponda la aprobación de las presentes normas, remitiendo copia de la misma a la Organización Sindical y a la otra parte.

## CAPITULO II

### Sección 1.<sup>a</sup> — Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Cláusula 7. Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 5.<sup>o</sup> de la Ley y la que establece el 3.<sup>o</sup> del Reglamento, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora tenían concedidas los trabajadores incluidos en el mismo.

Cláusula 8. 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 las disposiciones legales vigentes, o que en lo sucesivo se dicten, determinen.

Cláusula 9. En el caso de que existiera algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas

condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo grado se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para los trabajadores a quienes personalmente les afecten.

Cláusula 10. 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 se considerara causa de revisión, a menos que las partes renuncien a esta revisión, ratificando expresamente las cláusulas afectadas.

### Sección 2.<sup>a</sup> — Comisión Mixta de Vigilancia

Cláusula 11. Con la misión específica que a estas Comisiones les atribuye el Decreto de 20 de septiembre de 1962, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, compuesta por tres representantes de la Sección Económica y otros tres de la Sección Social que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio, presididos por el presidente del Sindicato Provincial o persona en quien delegue.

Cláusula 12. Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

a) Ejercitar la función reconocida a esta clase de organismos en el número primero del artículo segundo del Decreto de 20 de septiembre de 1962, sobre conflictos colectivos de trabajo.

b) Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la empresa como de las asumidas por los trabajadores.

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

d) Elevar consulta, si lo entienden oportuno por unanimidad los miembros de la Comisión, ante la autoridad laboral competente, sobre los puntos que, incluidos en el Convenio, consideren que precisan alguna aclaración.

Las funciones que le son atribuidas a la Comisión Mixta de Vigilancia no impiden, como es natural, que cualquiera de las partes pueda ejercitar las acciones o derechos que ante la jurisdicción administrativa o contencioso-

laboral le asistan, de acuerdo con las normas de carácter general.

## CAPITULO III

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### Sección 1.<sup>a</sup> — Organización

Cláusula 13. De conformidad con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo es facultad exclusiva e inalienable de la empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo segundo de la Ley de 24 de abril de 1958 y el artículo séptimo de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las Industrias del Vidrio. En su consecuencia, dentro de las facultades de la dirección de la empresa se hallan las de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las Leyes.

#### Sección 2.<sup>a</sup> — Definiciones

Cláusula 14. Organización científica del trabajo.—Es el conjunto de actividades coordinadas que tienen por fin establecer y mantener una óptima disposición del trabajo en la empresa y que se basan en principios y métodos establecidos por investigación científica.

Cláusula 15. Racionalización del trabajo.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados en un razonamiento sistemático.

Cláusula 16. 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, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Cláusula 17. Análisis de puestos de trabajo.—Con la finalidad de determinar la importancia absoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos de trabajo afectados por el Convenio y al objeto de señalar los distintos grados, se ha realizado un examen y análisis de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grados que en la sección siguiente se señalan.



Cláusula 18. Cantidad de trabajo básica.—Es la normal efectuada por cada operario en su puesto de trabajo mediante un esfuerzo normal, bajo una dirección competente y sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Cláusula 19. Calidad de trabajo.—Es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo las técnicas y conocimientos necesarios para que las funciones del mismo sean desempeñadas con el mayor grado de perfección posible.

Cláusula 20. Trabajo correcto individual.—El trabajo correcto individual es aquel que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices de 1,00 Gombert, 60 PH. Bedaux o 100 de la Comisión Nacional de Productividad.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación, la Dirección de la empresa notificará al Jurado las variaciones, si procede, de los conceptos antes expresados. Si el Jurado no estuviera conforme con tales variaciones, podrá acudir a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, sin perjuicio naturalmente de los derechos que la Ley le concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que agote antes el trámite de acudir a la Comisión Mixta de Vigilancia.

### Sección 3.ª

Cláusula 21. Grados de calificación.—La Comisión Deliberadora está de acuerdo, de conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos de trabajo, que fue aprobado en su día por la Delegación Provincial del Trabajo, con la calificación de los trabajadores en el nivel o grado que dentro de los 16 establecidos le corresponde a cada uno, abstracción hecha de las categorías profesionales, según el puesto de trabajo que desempeña, sin perjuicio de los derechos que les asistan, si no estuviesen conformes con la calificación que tienen asignada.

En el anexo número 1 del Convenio se señala para cada uno de los grados

la retribución mínima por día trabajado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se aplicarán las tarifas unificadas de acuerdo con la siguiente tabla:

Grado 1, equivalente a la categoría de peón ordinario: Tarifa 10 de cotización, 102 pesetas día.

Grados del 2 al 4, ambos inclusive, equivalentes a la categoría de peón especializado: Tarifa 9 de cotización, 106 pesetas día.

Grados 5 al 7, ambos inclusive, equivalentes a la categoría de oficial de tercera o ayudante: Tarifa 9 de cotización, 106 pesetas día.

Grados 8 al 10, ambos inclusive, equivalentes a la categoría de oficial de segunda: Tarifa 8 de cotización, 112 pesetas día.

Grados 11 al 16, ambos inclusive, equivalentes a la categoría de oficial de primera: Tarifa 8 de cotización, 112 pesetas día.

Cláusula 22. Garantía personal.—En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en inferior grado al que tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir si ocupase el puesto de calificación que a continuación se indica.

Para el trabajador de grado 1: Retribución mínima de grado 1.

Puestos de grados 2 al 4: Retribución mínima de grado 2.

Puestos de grados 5 al 7: Retribución mínima de grado 5.

Puestos de grados 8 al 10: Retribución mínima de grado 8.

Puestos de grados 11 al 16: Retribución mínima de grado 11.

Tal garantía sólo surtirá efecto a título personal para los trabajadores que tuvieran consolidado su antiguo grado.

Cláusula 23. Promoción.—La promoción de un grado a otro se verificará por pruebas de aptitud, concediéndose en cada caso preferencia de presentación a la prueba a los que correspondan por turno de antigüedad, pudiéndose presentar todos los trabajadores clasificados en grado inferior.

En el caso de que un trabajador pase a desempeñar un puesto de superior grado, percibirá desde el primer día en que así lo haga el salario correspondiente al nuevo grado, aun en el período de adaptación, cuyas normas se señalan en la cláusula 33.

## CAPITULO IV

### RETRIBUCIONES

#### Sección 1.ª — Normas generales

Cláusula 24. Salario Convenio.—Con el fin de simplificar la estructura salarial se fijará un salario total llamado "Salario Convenio", por día efectivamente trabajado y para cada uno de los grados que se detallan en el anexo 1 del Convenio.

El Salario Convenio no incluye la parte proporcional del salario de domingos y festivos que figura en columna aparte en el anexo número 1 y se percibirá por jornada de ocho horas efectivamente trabajadas.

El salario convenio será de la siguiente cuantía:

Grados	Salario Convenio
1	138
2	140
3	143
4	147
5	150
6	154
7	159
8	166
9	170
10	174
11	183
12	187
13	191
14	196
15	216
16	226

#### Sección 2.ª — Régimen de primas

A partir de la entrada en vigor de este Convenio el sistema de primas que regirá en la fábrica será el siguiente:

Cláusula 25. Prima de incentivo.—Para los trabajadores encuadrados en el departamento de almacén y expediciones de la línea Pittsburgh, se implanta un régimen de prima de incentivo que sustituye totalmente al que se ha venido aplicando en dicho departamento durante la vigencia del Convenio anterior.

Como garantía, se establece que en el supuesto de obtener como mínimo la actividad exigible de 1,00 Gombert cada trabajador en su puesto de trabajo no percibirá con este nuevo sistema de prima de incentivo una cantidad que, considerada en valor, sea inferior a la que por el concepto de primas venía percibiendo con el anterior Convenio (antigua PAC más antigua prima de incentivo).

A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las re-



tribuciones que se señalan en este Convenio para cada grado y en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal de garantizar un mínimo del 25 por 100 sobre el salario mínimo legal en los casos de trabajo con incentivo.

Esta prima de incentivo se devengará por día efectivamente trabajado.

Cláusula 26. Prima global por objetivos.—Para el resto de los trabajadores de la fábrica (todos los integrantes de su plantilla, excepto los del departamento de almacén y expediciones de la línea Pittsburgh, cuyo sistema de primas se ha determinado en la cláusula anterior) se establece un régimen de prima global por objetivos que sustituye, para estos trabajadores, a cualquier clase de primas que estuvieran vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente:

Grado	1 .....	350 pesetas mes
"	2 al 4 .....	400 "
"	5 al 7 .....	460 "
"	8 al 10 .....	525 "
"	11 al 14 .....	600 "
"	15 al 16 .....	680 "

La fórmula de aplicación de la prima y sus condiciones de atribución serán comunicadas por la Dirección de la fábrica al Jurado de Empresa. Se establece como garantía que el promedio del valor de prima global por objetivos a percibir no será inferior al promedio de prima de actividad colectiva obtenida en 1968 en el caso de que la productividad de la fábrica sea igual, como mínimo, a la del citado año.

La prima global por objetivos se devengará por día efectivamente trabajado.

Cláusula 27. Las primas podrán ser suprimidas total o parcialmente como sanción en caso de faltas graves o muy graves de las previstas y calificadas con tal carácter en la Reglamentación Nacional de Trabajo y específicamente en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia.

La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito al trabajador, expresando los motivos y señalando el período durante el que será suprimida la prima, período que en ningún caso podrá exceder de un mes.

Cláusula 28. Las faltas justificadas de asistencia al trabajo sólo tendrán consecuencia, en cuanto a la pérdida de la prima global por objetivos, si exceden de dos días al mes. En este caso se abonará la prima proporcional-

mente a los días efectivamente trabajados.

Tendrán carácter de faltas justificadas las debidas a las causas siguientes:

1.<sup>a</sup> Accidente de trabajo, siempre que la baja haya sido firmada y cursada por el médico de empresa.

2.<sup>a</sup> Enfermedad, también en el caso en que la baja sea confirmada por el médico de empresa.

3.<sup>a</sup> Permiso concedido por la Dirección en cualquiera de los casos y con los requisitos que se establezcan en la Reglamentación Nacional del Trabajo y en el Reglamento de Régimen Interior, que se adaptará una vez aprobado el Convenio.

4.<sup>a</sup> Las ausencias legales por razón de cargos electivos sindicales o políticos se regirán por las normas de general aplicación para estos casos.

Los permisos extraordinarios concedidos por la Dirección podrán llevar aparejada la pérdida de la parte proporcional de la prima global si así se le hiciera constar al trabajador en el momento de la concesión de tal permiso.

Cláusula 29. En el supuesto en que por las razones que en estas cláusulas quedan señaladas se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos y afectase ésta al ingreso mínimo anual garantizado, se entenderá ésta disminuida en la parte correspondiente a la pérdida de la prima global por objetivos aquí señalada.

*Sección 3.<sup>a</sup> — Retribuciones de carácter especial*

Cláusula 30. Además del Salario Convenio y del régimen de primas establecido, los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán las siguientes retribuciones:

a) Complemento de antigüedad.—Se calculará a razón del 2 por 100 por cada año de servicio hasta alcanzar el

límite máximo del 50 por 100 que señala la Reglamentación Nacional del Trabajo sobre la cantidad de 102 pesetas diarias para todos los grados.

En el caso de que por el Gobierno fuese modificado el salario mínimo legal no variarán las bases de cálculo de la antigüedad en el supuesto de que en el cómputo global de todas las percepciones fueran éstas mayores que las fijadas por el Gobierno.

b) Prima de vacaciones.—De conformidad con el nuevo régimen de protección a la familia, la estructura del nuevo sistema de la prima de vacaciones será la siguiente:

2.500 pesetas para el soltero mayor de 18 años.

900 pesetas por la esposa.

600 pesetas por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado para el trabajo por los que perciba asignación económica del régimen de protección a la familia.

No se abonará en caso de despido o cese voluntario. En otros casos, la prima corresponde a un año trabajado, y para devengar la parte proporcional de la misma en caso de ausencia, será necesario una asistencia superior a cuatro meses durante el año comprendido entre 1 de mayo y 30 de abril siguiente.

c) Plus de trabajo nocturno.—Se abonará una cantidad estimada en pesetas por noche de trabajo, según el siguiente cuadro:

Grados	1 al 4.....	30 pesetas noche
"	5 al 10...	33 "
"	11 al 16...	37 "

Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 22H00 y 6H00.

En estas cantidades se encuentran incluidos todos los recargos legales.

d) Horas extraordinarias.—Se fija el valor de la hora extraordinaria en las cantidades siguientes:

		Día normal	Domingos y festivos
Grados	1 al 4 .....	34 pesetas	45 pesetas
"	5 al 7 .....	36 "	50 "
"	8 al 10 .....	40 "	55 "
"	11 al 14 .....	44 "	60 "
"	15 al 16 .....	49 "	65 "

En estas cantidades se consideran incluidos todos los recargos legales, incluso antigüedad y aumento voluntario individual.

e) Trabajos en domingos y días

festivos.—Quedan reducidos a dos casos:

a/ Domingo trabajado (con descanso compensatorio): 1,5 el Salario Convenio más antigüedad.



b/ Festivo trabajado (sin descanso compensatorio): 3 el Salario Convenio más antigüedad.

En el resultado de aplicar estos coeficientes está ya incluida la remuneración por día trabajado.

f) Plus de nocturnidad.—Se establece un plus por día trabajado para aquellos obreros que trabajen a turno, que será de la siguiente cuantía:

Obreros a turno (tres turnos de ocho horas), pero con descanso en domingos y festivos por parada del departamento, 6 pesetas día trabajado.

Obreros a turno normal (que trabajan a tres turnos de ocho horas), 10 pesetas día trabajado.

Obreros a turno (dos turnos de ocho horas) alternativos y sin descanso en domingo, 6 pesetas día trabajado.

g) Factores de indemnización.—Los puestos de trabajo están analizados y valorados 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.

Esta indemnización de factores de trabajo molesto sustituye a la de los conceptos comúnmente denominados trabajo penoso, tóxico y peligroso.

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

Grado 1 ...	6 pesetas día trabajado
" 2 ...	10 "
" 3 ...	16 "
" 4 ...	22 "

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a/ La indemnización, según el grado, se percibirá por hora efectivamente trabajada.

b/ Está asignada al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un obrero 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 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.

h) Gratificaciones reglamentarias

de 18 de julio y de Navidad.—Se fijan en 3.060 pesetas para la del 18 de julio, más la antigüedad correspondiente, y 3.060 pesetas para la de Navidad, más la antigüedad que corresponda.

Estas cantidades se incrementarán, respectivamente, con el importe correspondiente a la media aritmética de las cantidades obtenidas por cada trabajador en concepto de prima de incentivo o prima global por objetivos, según los casos, en los tres meses precedentes a aquellos en que estas gratificaciones se hacen efectivas.

i) Aumento voluntario individual.—La dirección de cada centro podrá conceder aumentos voluntarios individuales con independencia de las retribuciones aquí señaladas.

j) Parte proporcional de domingos y días festivos.—Para todos los grados de la misma cuantía de 23 pesetas por día efectivamente trabajado, incluyéndose en esta cantidad la compensación de todos los domingos y festivos del año.

*Sección 4.ª — Estructura general de la remuneración*

Cláusula 31. Para mayor claridad de la estructura general del capítulo de retribuciones se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran:

1. Salario Convenio.—Se percibirá por día efectivamente trabajado.
2. Prima de incentivo o prima global por objetivos.—Se percibirá mensualmente en proporción a los días trabajados.
3. Prima de vacaciones.—Se abonará durante la primera quincena de junio en la cuantía y condiciones señaladas.

4. Gratificaciones reglamentarias.—Se percibirán en la cuantía que se ha fijado, una en el 18 de julio y otra en Navidad.

5. Plus de trabajo nocturno.—Para los trabajadores que presten servicio entre las 22H00 y 06H00 en la cuantía y condiciones señaladas.

6. Aumento voluntario individual.

7. Parte proporcional a domingos y festivos.

8. Factores de indemnización.

9. Plus de turnicidad.

Todos estos conceptos se regirán por las condiciones señaladas en los apartados correspondientes de la cláusula 30.

*Sección 5.ª — Disposiciones generales sobre retribuciones*

Cláusula 32. La Comisión Deliberadora hace constar que las bases salariales se han aprobado teniendo en cuenta la limitación establecida en el Decreto de 16 de agosto de 1968 y en el último acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos del Gobierno.

CAPITULO V

*Sección 1.ª — Normas de promoción y valoración.*

Cláusula 33. Promoción. — Para consolidar un nuevo grado, una vez superada la prueba de selección previa, se requerirá un período de adaptación variable, según el grado de origen y el que desempeña provisionalmente. El período de consolidación será, según los grados, el que se señala en el cuadro siguiente:

Grado de origen	Grado de promoción	Período de consolidación
I	2 al 4	1 mes
2 al 4	5 al 7	2 meses
5 al 7	8 al 10	3 "
8 al 10	11 al 14	4 "
11 al 14	15 al 16	6 "

Si no superase el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto a juicio de la Dirección, previos los informes que ésta considere necesarios, el trabajador podrá ser nuevamente destinado a su puesto de origen, pudiendo interponer contra esta decisión los recursos legales oportunos.

Cláusula 34. Comisión de Valoración.—Se crea una Comisión para entender de todos los problemas que ha-

gan referencia a valoración de puestos y factores de indemnización. Estará constituida por:

El director de la fábrica o persona en quien delegue.

Un miembro del Jurado de Empresa de igual grado o del inmediato superior del puesto que haya que revisar.

El técnico de valoración de fábrica.

El jefe del departamento en que se encuentre encuadrado el puesto de trabajo que se revisa.



Un titular del puesto o un vocal social de la Comisión Mixta de Aplicación del Convenio. En este último caso, del mismo o superior grado que el puesto cuya valoración se revisa.

Cláusula 35. Los acuerdos de la Comisión de Valoración son informativos. En todos los casos de revisión de valoración como consecuencia de reclamación será preceptivo el informe de la Comisión de Valoración.

CAPITULO VI

PREVISION

Sección 1.<sup>a</sup> — Incapacidad laboral e invalidez

Cláusula 36. Incapacidad laboral transitoria (en caso de enfermedad común o accidente no laboral).—En caso de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social y confirmada esta baja por el médico de la empresa, ésta abonará una cantidad diaria según las distintas categorías profesionales, que complementará las prestaciones de la Seguridad Social.

Grado 1 .....	26 pesetas
" 2 al 4 .....	27 "
" 5 al 7 .....	27 "
" 8 al 16 .....	28 "

Plazo de duración:

El complemento se abonará a partir del cuarto día de la baja ratificada por el médico de empresa y se percibirá a partir de un año de antigüedad durante el siguiente período de tiempo:

Si el trabajador tiene de uno a cinco años de antigüedad, percibirá el 100 por 100 del complemento durante tres meses.

Si tiene de seis a diez años, durante cuatro meses.

Si tiene de once a quince años, durante cinco meses.

Si tiene más de quince años de antigüedad, durante seis meses.

En todos los casos, a partir de la fecha en que termine de percibir la totalidad del complemento, percibirá el 50 por 100 de dicho complemento hasta un período máximo de dieciocho meses, prorrogables por otros seis, que es el mismo período durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica.

Cláusula 37. Invalidez provisional.—Transcurrido el plazo señalado para la situación de incapacidad laboral transitoria, la empresa se obliga a seguir abonando el complemento que venía pasando al trabajador enfermo en el momento de cumplirse dicho plazo y para la situación de invalidez provisional por un período de tiempo que

a continuación se indica:

De uno a cinco años de antigüedad, durante dos años.

De seis a diez años de antigüedad, durante tres años.

De once a quince años de antigüedad, durante cuatro años.

Más de quince años de antigüedad, durante todo el período en que la Seguridad Social abona la prestación por invalidez provisional.

Sección 2.<sup>a</sup> — Jubilaciones

Se establece un régimen especial para el caso de jubilación del personal obrero, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

Cláusula 38. Edad de jubilación.

1.<sup>a</sup> La empresa podrá proponer a los productores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2.<sup>a</sup> Hasta los 65 años de edad los productores podrán aceptar o no esta proposición, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

3.<sup>a</sup> A partir de los 65 años de edad los productores que no acepten su jubilación cuando la proponga la empresa, perderán, el día en que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en esta sección.

4.<sup>a</sup> Los productores que por su propia conveniencia deseen jubilarse ante de los 65 años pueden solicitar el retiro de la empresa siempre que hayan cumplido los 60 años de edad.

5.<sup>a</sup> La empresa podrá proponer a algunos productores que continúen en servicio activo después de los 65 años, proposición que éstos podrán aceptar o no aceptar libremente. En ambos casos, los productores recibirán en el momento de su jubilación:

a/ Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de retiro.

b/ Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

c/ Cualquiera que sea su antigüedad, un complemento de la pensión de la Seguridad Social que se fija en las normas que siguen.

Cláusula 39.—Ventajas para los trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.—Cuando la empresa proponga la jubilación a los trabajadores con 60 años de edad o más, pero que no tengan veinte años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a/ Un complemento de la pensión anual de jubilación que les otorgue la Seguridad Social y que completará con

ésta el 100 por 100 del salario de cotización anual.

b/ Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 del salario de cotización mensual de la Seguridad Social multiplicado por los años de servicio.

Cláusula 40. Ventajas para los productores con veinte años o más de antigüedad.—Cuando la empresa proponga la jubilación a los trabajadores con 60 años de edad o más, pero con más de veinte de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a/ Un complemento de la pensión de jubilación que le otorgue la Seguridad Social y que completará con ésta el 100 por 100 del salario de cotización anual.

b/ Un complemento de retiro por antigüedad cuyo importe anual será igual a tantas veces la décima parte de su salario de cotización mensual como años de antigüedad tenga.

Cláusula 41. Disposición complementaria.—En el momento de su jubilación, los productores alojados por la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de un año, aumentándose de esta forma lo señalado en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, que lo fija en un mes.

Observaciones a la Sección 2.<sup>a</sup>

Todas las disposiciones de previsión serán revisadas para acomodarlas, en su caso, a nuevas disposiciones que se dicten si por cualquier razón el Gobierno dictase normas que alteren sensiblemente el régimen de Seguridad Social y Mutualismo Laboral actualmente establecido.

Sección 3.<sup>a</sup> — Pensión de viudedad y orfandad

Cláusula 42. Trabajador fallecido en situación de jubilación.

a/ Al fallecer un jubilado, y en el caso de que deje viuda, o viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican:

Viuda, 50 por 100.

Viuda con hijo menor de 18 años, 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de 18 años, 90 por 100.

b/ Si el jubilado falleciese dejando sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de 18 años, 50 por 100 de la pensión.

Dos o más hijos menores de 18 años, 75 por 100 de la pensión.



c/ En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que correspondería sería la misma que se establece en el apartado b)

d/ Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurre la circunstancia de edad antes citada recibirán la parte de pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo que se estipula en el apartado c).

e/ Siempre que se hable de hijos menores de 18 años se entenderán comprendidos los mayores de edad incapacitados para el trabajo.

Cláusula 43. Trabajador fallecido en activo.—Indemnización del seguro de vida en función de los grados, años de servicio y corregida por un coeficiente familiar.

## CAPITULO VII

### VACACIONES

Cláusula 45. A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio se

establece el período de vacaciones del personal obrero en quince días naturales a partir de un año de antigüedad, aumentándose un día por cada año de servicio a la empresa hasta alcanzar el máximo de veinticuatro días naturales.

En principio los trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones entre 1 de enero y 31 de diciembre de cada año. No obstante, la Dirección podrá acordar, si las necesidades del servicio lo permiten y no existe inconveniente para el normal desarrollo o actividad de la fábrica, que las vacaciones se disfruten por el personal entre 1 de mayo y 31 de octubre del año de que se trate.

#### Disposición transitoria

Como ya se ha indicado, se establece como fecha de vigencia del Convenio la de primero de enero de mil novecientos sesenta y nueve.

#### Disposiciones finales

Primera. El Reglamento de Régimen Interior deberá adaptarse a las

normas contenidas en el presente Convenio.

Segunda. El presente Convenio sustituye en su totalidad e íntegramente todas y cada una de las normas de trabajo que venían rigiendo en la fábrica por estimar la Comisión Deliberadora que las condiciones fijadas en él son apreciadas, en su conjunto, más beneficiosas que las anteriores a su aprobación. En su consecuencia, todos los miembros de la Comisión aprueban el presente texto en su integridad, en Santander a diecisiete de enero de mil novecientos sesenta y nueve.

Tercera. La Comisión deliberadora del presente Convenio Colectivo Sindical hace también constar que las cláusulas contenidas en el Convenio no implican una elevación en los precios de los productos de la fábrica de Cristalería Española, S. A., sita en Renedo de Piélagos (Santander), a la que el mismo afecta.—(Hay varias firmas ilegibles).

Anexo I

## CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS POR DIA EFECTIVAMENTE TRABAJADO

(Personal soltero, sin antigüedad, sin incentivo)

Equivalencia en categorías profesionales para cotización a Seguros Sociales	Grados	Salario Convenio	P. G. O. Mínimo 350 pesetas punto	Parte compensatoria salario domingos y festivos	Total pesetas por día trabajado
Peón ordinario .....	1	138	14	23	175
Peón especializado .....	2	140	16	23	179
	3	143	16	23	182
	4	147	16	23	185
Oficial de tercera .....	5	150	18	23	191
	6	154	18	23	195
	7	159	18	23	200
Oficial de segunda .....	8	166	20	23	209
	9	170	20	23	213
	10	174	20	23	217
Oficial de primera .....	11	183	24	23	230
	12	187	24	23	234
	13	191	24	23	238
	14	196	24	23	243
Oficial de primera (capataz).	15	216	26	23	265
	16	226	26	23	275

Derechos de inserción e impuestos: 8.227 pesetas.



## ANUNCIOS DE SUBASTA

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUM. TRES DE SANTANDER

#### Edicto

El Ilmo. Sr. magistrado juez de primera instancia número tres de Santander, en autos de juicio de menor cuantía que en dicho Juzgado se siguen a instancia de don Carlos Fernández Agudo, representado por el procurador don Fermín Bolado Madrazo, sobre cumplimiento de contrato de cuantía 180.002 pesetas, contra don Luis García Sexo, mayor de edad, casado, transportista y vecino de Torrelavega, declarado en rebeldía en estas actuaciones, se ha acordado en providencia de esta fecha, sacar a la venta en pública subasta, por primera vez y término de veinte días, el siguiente bien inmueble:

Urbana. Una casa radicante en Torrelavega, calle Hermilio Alcalde del Río, número 2. Mide una superficie de 333 metros y 55 decímetros cuadrados, consta de planta baja, a derecha e izquierda del portal que se encuentra en el centro de la fachada principal, y cinco pisos más, también éstos a derecha e izquierda. Tiene a su frente un terreno que sigue formando parte del inmueble, aunque aparece ocupado por la calle de Hermilio Alcalde del Río sin transmisión, indemnización ni formalización alguna, que mide 88 metros, 45 decímetros cuadrados. Todo constituye una sola finca, que mide 422 metros cuadrados y linda: Frente u Oeste, Muro del Arroyo o río Sorravidez; espalda o Este, finca de los señores Díez Bustamante; derecha entrando o Sur, Alejandro Fernández, y por la izquierda o Norte, inmueble de doña Esperanza González Flor. Inscrita al libro 140, folio 62, finca número 15.060.

Dicho remate tendrá lugar simultáneamente en las salas de audiencia de este Juzgado y en el de Torrelavega el día catorce del próximo mes de agosto y hora de las doce, previéndose a los licitadores:

Primero.—Que el tipo de remate será por el precio de cuatro millones de pesetas fijados por perito en el avalúo efectuado, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes de dicha cantidad.

Segundo.—Que para poder tomar parte en la subasta habrá de consignarse sobre la mesa del Juzgado o establecimiento de los destinados al

efecto el diez por ciento de dicha cantidad, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Tercero.—Que los títulos de dicho inmueble no han sido presentados por el demandado, y los autos y certificación del Registro de la Propiedad se encuentran a disposición de los licitadores en este Juzgado, entendiéndose que las cargas y gravámenes anteriores al crédito del actor, y los preferentes, si los hubiere, se entenderán subsistentes, sin destinarse a su extinción el precio del remate y que el rematante acepta los mismos y queda subrogado a las responsabilidades que contiene y que el remate podrá hacerse en calidad de cederse a un tercero.

Dado en Santander a siete de julio de mil novecientos sesenta y nueve. El magistrado juez, Fernando Vidal Blanco. El secretario, Antonio Alvarez Rodríguez.

Derechos de inserción e impuestos: 537 pesetas.

## ADMON. DE JUSTICIA

En diligencias preparatorias 110/69, por apropiación indebida, contra Paul Thunig, que se encuentra en ignorado paradero, se acordó notificar al mismo que tiene de manifiesto lo actuado, por tres días, para instar nuevas diligencias.

Torrelavega, 9 de julio de 1969.—El juez de instrucción, Siro-Francisco García Pérez.—El secretario, Angel Llorente García. 1.297

Francisco Díaz Arriarán, de 28 años, soltero y de oficio pintor, hijo de Francisco y de Elvira, que fue vecino de Santander, y trabajó tiempo atrás en Llanes (Oviedo), a quien se impuso pena de dos días de arresto en juicio de faltas número 86 de 1968 de este Juzgado, y se publicó requisitoria en su busca en 13 de mayo pasado, se anula tal requisitoria, toda vez que el condenado ha sido habido.

Dado en San Vicente de la Barquera a 8 de julio de 1969.—El juez comarcal (ilegible). 1.286

## ADMON. MUNICIPAL AYUNTAMIENTO DE REINOSA

Por el Pleno Municipal se ha concedido el título de concejal honorario

de este Ayuntamiento al alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Tortosa.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido por el artículo 13 del Reglamento Municipal de Honores y Distinciones.

Reinosa, 10 de julio de 1969.—El alcalde, José-Antonio Estébanez Nozal. 1.316

## AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

Aprobado por este Ayuntamiento el expediente número 1 de habilitación y suplemento de crédito con cargo al superávit del ejercicio anterior, queda expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por plazo de quince días hábiles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 664 de la vigente Ley, a efectos de examen y reclamaciones.

Val de San Vicente, 10 de julio de 1969.—El alcalde (ilegible). 1.319

## JUNTA VECINAL DE RUDAGÜERA

Don Germán Gutiérrez Somohano, presidente de la Junta Vecinal de Rudagüera, municipio de Alfoz de Lloredo (Santander),

Hago saber: Que en sesión celebrada por esta Junta el día 21 de junio de 1969 se acordó por unanimidad prorrogar el presupuesto ordinario del año 1968 para el ejercicio del año 1969, y se acordó, asimismo, tramitar el expediente necesario y publicar el acuerdo en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Lo que se anuncia por el presente edicto en cumplimiento de lo dispuesto en la vigente Ley de Régimen Local.

En Rudagüera a 6 de julio de 1969. El presidente, Germán Gutiérrez. 1.301

## "BOLETIN OFICIAL" DE LA PROVINCIA T A R I F A

	Ptas.
Suscripciones de Ayuntamientos, año .....	200,00
Suscripciones de particulares y colectividades, año .....	225,00
Suscripciones de particulares y colectividades, semestre .....	165,00
Suscripciones de particulares y colectividades, trimestre .....	80,00
Número suelto, dentro del año...	2,25
Número suelto, de años anteriores .....	4,25
Anuncios e inserciones sujetos a pago, línea .....	6,00

Dep. legal, SA. 1. 1958.—Imp. Provincial. General Dávila, núm 83. Santander.—1969.