

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

FRANQUEO
CONCERTADO

DEPOSITO LEGAL O-I-1958

Art. 1.º—Las leyes obligarán en la Península e Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa, sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación si en ellas no se dispusiere otra cosa.

Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la Ley en el "Boletín Oficial del Estado".

Art. 2.º—La ignorancia de las Leyes no excusa de su cumplimiento.

Art. 3.º—Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario.—(Del Código Civil.)

PRECIO DE SUSCRIPCION
500 pesetas al año; 300 semestre; 200 trimestre

El pago es adelantado

Se publica todos los días, excepto los festivos

Dirección:
PALACIO DE LA DIPUTACION

ADVERTENCIAS

Las Leyes, Ordenes y anuncios oficiales, pasarán al Editor del BOLETIN, por conducto del Sr. Gobernador de la provincia.

Inmediatamente que los Sres. Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

GOBIERNO CIVIL

MINAS

Vista la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Excm. Audiencia Territorial de Oviedo, de 30 de mayo de 1969, dictada en recurso contencioso-administrativo número 132 de 1968, y cuya parte dispositiva dice así:

Fallamos

Que, estimando en parte, el recurso contencioso administrativo, interpuesto por don Manuel Rosal Alonso, representado por el Procurador don Manuel Mairlot Salinas, contra acuerdos del Jurado Provincial de Expropiación Forzosa, de fechas 20 de abril y 8 de julio de mil novecientos sesenta y ocho, representado por el señor Abogado del Estado, siendo coadyuvante la Sociedad Anónima Hulleras del Norte, "Hunosa", representada por el Procurador don Luis Miguel García Bueres, debemos anular y anulamos dichos acuerdos, por no ser conformes a derecho, fijando como justiprecio de las fincas expropiadas los siguientes: 1.º Finca, número cinco, denominada "Las Arribas" o "Los Aniles", en ocho mil ciento cincuenta pesetas; 2.º Finca, número treinta y cuatro, denominada "Faza de los Llanos", en sesenta y tres mil quinientas sesenta y nueve pesetas; 3.º Finca, n.º 48, denominada "Marín Suárez, en sesenta y siete mil trescientas veintiséis pesetas y 4.º Finca número noventa y ocho, denominada "El Carbayón", en ciento cinco mil seiscientos cuarenta y cuatro pesetas, con treinta y dos céntimos, girando sobre todas las mencionadas cantidades el 5% de premio de afección y el cuatro por ciento de interés legal, desde el día siguiente a la ocupación, condenando a la Administración a respetar estos pronunciamientos, sin hacer expresa declaración de las costas procesales".

Y considerando que dicha senten-

cia es firme por haberse desestimado el recurso de apelación interpuesto contra la misma mediante sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Supremo de 26 de abril de 1971,

Este Gobierno Civil acuerda la ejecución de la referida sentencia disponiendo el pago de la cantidad fijada por la sentencia de la Sala de Oviedo a don Manuel Rosal Alonso, ante el Alcalde del Ayuntamiento de Pola de Siero, el día 19 de julio de 1971, a las 11 horas a. m. y levantándose acta del pago que se remitirá a la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Oviedo para su unión al expediente.

Se notifica a HUNOSA como beneficiaria de la expropiación, obligada al pago y a D. Manuel Rosal Alonso, como expropiado, con derecho al justo precio.

Oviedo, 26 de junio de 1971.—El Gobernador Civil.—P. D.—El Secretario General, Acctal.

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: C. Colectivos.
Expediente, 1/71.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito de empresa relativo al personal obrero de la Compañía General de Vidrieras Españolas, S. A., suscrito el 28 de diciembre de 1970.

Resultando que con fecha 20 de enero de 1971, tuvo entrada en esta Delegación, escrito de la Organización Sindical, en el que se hacía constar que el convenio referido había sido elevado a la Comisión Delegada de Gobierno para Asuntos Económicos, por conducto del Sindicato Nacional de la Construcción.

Resultando que informado el citado convenio por la Subcomisión de Salarios, la Comisión Delegada

del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 26 de febrero último, acordó dar la conformidad al mismo, pero ello condicionado a que parte del aumento sea diferido al segundo año de su vigencia.

Resultando que con fecha 13 de mayo de 1970, tuvo entrada en esta Delegación nuevo escrito de la Organización Sindical, al que acompañaba el texto literal del referido convenio, una vez introducidas en el mismo las modificaciones ordenadas por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos, así como acta de la Comisión Deliberadora que recoge el acuerdo de establecer las modificaciones de referencia.

Considerando que esta Delegación es competente para resolver de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 25 de abril de 1958 y artículo 19 del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año.

Considerando que en la tramitación y redacción del convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales del 22 de julio de 1958, y dado que las condiciones económicas pactadas están dentro de las normas dictadas por el Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito-empresa, para el personal obrero de la Compañía General de Vidrieras Españolas, S. A., suscrito el día 28 de diciembre de 1970.

Segundo.—Comunicar esta resolución a la Organización Sindical,

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

Tercero.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Oviedo, 11 de mayo de 1971.—El Delegado de Trabajo.

En Gijón a veintiocho de abril de mil novecientos setenta y uno.

Bajo la presidencia de don José Pendás Díaz, y actuando de Secretario don Herminio Ordiz Ordiz, se reúnen los representantes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Compañía General de Vidrieras Españolas, S. A., personal obrero, que fue aprobado por ambas representaciones y refrendado ante la Organización Sindical en fecha 28 de diciembre de 1970, y hacen constar lo siguiente:

Que la Delegación Provincial de Trabajo de Oviedo, mediante escrito dirigido al Secretario de la Comisión Deliberadora, con fecha 11 de marzo de 1971, comunicó a ésta que el texto del Convenio Colectivo ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y aprobado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos con la condición de que parte del aumento sea diferido al segundo año de su vigencia.

A la vista de lo expuesto, y en base a que ambas representaciones desean que el texto del convenio sea aprobado definitivamente por la autoridad administrativa,

Acuerdan

Aplicar durante el primer año de vigencia del convenio la tabla de salarios núm. I que se adjunta y aplicar la tabla de salarios núm. II que

es la aprobada en las deliberaciones (cuya copia también se adjunta), en el segundo año de vigencia del convenio. Las dos tablas de salarios se refrendan con la firma de la Comisión Deliberadora.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL OBRERO DE LA COMPAÑIA GENERAL DE VIDRIERAS ESPAÑOLAS, S. A.

CAPITULO I.—Disposiciones generales

Sección 1.ª—Objeto

Artículo 1.º — El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la fábrica que en Gijón tiene instalada la Sociedad C. G. V. E., S. A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente.

Sección 2.ª—Ambito de aplicación

Art. 2.º Personal.—El Convenio afecta al personal de la Sociedad comprendido en el número 4.º del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidro y Cerámica.

Art. 3.º Territorial.—Las normas del convenio son de aplicación al personal citado que presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene instalado en Gijón.

Art. 4.º Temporal.—El presente convenio tendrá una duración de 2 años, comenzando su vigencia a todos los efectos, el día 1.º de enero de 1971 y finalizando el 31 de diciembre de 1972.

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 a la fecha señalada para su expiración, 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.

Sección 3.ª — Compensación, absorción y vinculación a la totalidad.

Art. 6.º Compensación. — 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.º de la Ley y lo que establece el 3.º del Reglamento, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora tenía concedidas el personal incluido en el mismo.

En el caso de que existiera algún trabajador o grupos de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo grado o nivel se establecen en el convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para los trabajadores a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º Absorción.—Si durante el plazo de vigencia del convenio se acordaran por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en él se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas vigentes, a lo que se establezca en dichas disposiciones.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposición legal o al ser aprobado el convenio por la Autoridad Laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes renuncien expresamente de común acuerdo a dicha revisión.

CAPITULO II. — Interpretación y vigilancia del convenio

Art. 9.º Interpretación. — La interpretación de lo pactado en el presente convenio, corresponde, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Convenio Colectivo, a la Autoridad Laboral que lo haya aprobado, sin perjuicio de ello la Comisión Mixta de Vigilancia será consultada previamente en cada caso y si su dictamen es admitido por ambas partes, se aceptará la solución que dé al caso consultado.

Art. 10. Comisión Mixta de Vigilancia.—Se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Vigilancia del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

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

Art. 11. Composición. — La Comisión Mixta de Vigilancia estará compuesta por 3 representantes de la Sección Social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del convenio y otros 3 repre-

sentantes designados por la empresa, presididos por el Presidente de las Deliberaciones.

Art. 12. Funciones específicas.—Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

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

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos Colectivos de Trabajo.

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

Art. 13. Normas de actuación.—

a) Reuniones ordinarias. — La Comisión Mixta de Vigilancia se reunirá en sesión ordinaria dentro del primer mes de cada semestre, previa convocatoria de su Presidente.

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

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

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

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

Art. 14. Acuerdos de la Comisión Mixta de Vigilancia.—Los acuerdos que se adopten, y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, sólo tendrán carácter informativo para la Autoridad Laboral competente.

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

CAPITULO III.—Organización

Sección 1.ª—Contratación

Art. 15. La contratación de todo el personal se regirá por las disposiciones legales vigentes.

Los períodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc.

No se computará a efectos de la antigüedad, el período de aprendizaje.

Art. 16. Una vez finalizado el período de prueba y para su admisión definitiva en plantilla, la Dirección comunicará al trabajador el grado de calificación con que se le admite y la remuneración garantizada que le corresponde.

Sección 2.ª—Organización

Art. 17. 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 la 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 2.º de la Ley de 24 de abril de 1958 y el artículo 7.º de la Ordenanza Laboral vigente 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.

Art. 18. Definiciones, 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.

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

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.

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 de cada uno de ellos, 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.

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.

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

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 exigida a cada productor en su puesto de trabajo y es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con el índice de 60 puntos Bedaux.

No obstante, como mínimo se mantendrán, durante la vigencia del presente convenio, los promedios de actividad de los dos últimos años, acomodando sus valores a la actualización prevista en el artículo 43 para el Taller Central.

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 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 de Vigilancia.

Sección 3.ª — Calificación de los puestos de trabajo

Art. 19. El método de valoración de puestos de trabajo que fue aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Oviedo y que ha sido aplicado desde su aprobación, permite, en el momento actual, establecer un sistema de encuadramiento y promoción basado en la calificación de puestos.

Art. 20. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 21. Es facultad de la empresa, el estudio y la calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de Organización.

Art. 22. Se crea una comisión para atender de todos los problemas que hagan referencia a la valoración de puestos y factores de indemnización.

Estará constituida por:

a) El Director o persona en quien delegue.

b) Dos obreros designados entre una terna propuesta a la Dirección por el Jurado de Empresa de entre sus miembros.

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

d) Un técnico de valoraciones designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Los trabajadores designados de la terna a que se refiere el párrafo b), seguirán un cursillo que les capacite para el mejor desempeño de sus funciones en orden a la valoración de puestos. En cada una de las actuaciones de la comisión, podrán recabar la asistencia de un titular del puesto de que se trate.

Art. 23. Método de valoración.—La Dirección de la Empresa facilitará al Jurado los detalles necesarios para la aplicación general del método de valoración, explicando la forma en que se lleva a cabo la redacción de los análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones, etc., entregando un escrito en que consten los puntos fundamentales.

Sección 4.ª—Clasificación del personal

Art. 24. Grados de valoración.—De acuerdo con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de puestos de trabajo quedan clasificados los trabajadores de la empresa afectados por este

convenio en una escala compuesta por 16 grados.

Una vez que funcione la Comisión de Valoración cuya creación se ha previsto en el artículo 22 de este Convenio, se procederá a confeccionar una relación de todos los puestos de trabajo con el grado que a cada uno corresponde.

Art. 25. 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 grado 2 al 4.—Retribución mínima de grado 2.

Puestos de grado 5 al 7.—Retribución mínima de grado 5.

Puestos de grado 8 al 10.—Retribución mínima de grado 8.

Puestos de grado 11 al 14.—Retribución mínima de grado 11.

Puestos de grado 15 al 16.—Retribución mínima de grado 15.

Art. 26. Tarifas de cotización a la Seguridad Social.—A efectos de cotización a la Seguridad Social se aplicarán las tarifas unificadas de acuerdo con la siguiente tabla:

Grados 8 - 16 (ambos inclusive).
Número tarifa: 8. Pesetas día, 130.

Grados 2 - 7 (ambos inclusive).
Número tarifa: 9. Pesetas día, 124.

Grado 1. Número tarifa: 10. Pesetas día, 120.

Aprendices 3.º y 4.º año. Número tarifa: 11. Pesetas día, 76.

Aprendices 1.º y 2.º año. Número tarifa: 12. Pesetas día, 48.

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por tarifa superior por aquellos obreros que la hayan consolidado a la firma de este convenio.

Sección 5.ª—Promoción

Art. 27. Definiciones. — Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo.

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

a) Porque hayan variado las misiones encomendadas al titular del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen su calificación.

b) Porque habiéndose producido la baja del titular de un puesto de grado superior sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla con otro titular.

Art. 28. Plazos y condiciones de promoción.—En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizaran, 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, al Jefe de su Servicio.

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

Caso de disconformidad con el valor asignado al puesto, el titular podrá recurrir ante la Comisión de Valoración y por último ante la Autoridad Laboral competente.

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

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

Art. 29. Convocatoria. — Producida la vacante, se anunciará la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, si la Dirección estima oportuno cubrirla.

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

Art. 30. Tribunales calificadores. El Jurado de Empresa propondrá a dos de sus miembros, para que sean designados por la Dirección, y en unión de otros dos representantes de la empresa, constituyan los Tribunales Calificadores de las pruebas de aptitud.

Art. 31. Pruebas. — La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, y cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Art. 32. Prioridades.—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Dej mismo modo tendrán preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos trabajadores que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los orga-

nizados por la empresa o realizados libremente, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Art. 33. Formación y consolidación.—Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un periodo de formación y posteriormente de consolidación, variable según su grado de origen y la importancia del futuro puesto.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, estos periodos de formación y consolidación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

Grupo I. Grado de origen: 1. Grado de promoción: 2 al 4. Período de consolidación: 1 mes.

Grupo II. Grado de origen: 2 al 4. Grado de promoción: 5 al 7. Período de consolidación: 4 meses.

Grupo III. Grado de origen: 5 al 7. Grado de promoción: 8 al 10. Período de consolidación: 3 meses.

Grupo IV. Grado de origen: 8 al 10. Grado de promoción: 11 al 14. Período de consolidación: 4 meses.

Grupo V. Grado de origen: 11 al 14. Grado de promoción: 15 y 16. Período de consolidación: 6 meses.

Cuando el cambio de grado implique pasar de un grupo a otro que no sea el inmediato superior, el período de formación y consolidación, será siempre de 6 meses.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a la formación y consolidación, o al término del mismo no se hubiere adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el trabajador podrá ser destinado a su puesto de origen.

En tal hipótesis el trabajador 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 afectado podrá interponer los recursos legales que procedan.

Art. 34. Trabajos de categoría superior.—En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de tres meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grado superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos

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.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Art. 35. Trabajos de grado inferior.—La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de grado inferior al que tenga reconocido. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su grado y función anterior le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.

En los supuestos de reorganización, reparaciones de instalaciones, finales de campaña, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de grado inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo devengarán la remuneración que les corresponda de acuerdo con el artículo 25.

Sección 6.ª—Formación

Art. 36. Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa, y en un deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La empresa continuará las acciones de formación procurando que alcancen al mayor número posible de trabajadores.

b) De conformidad con lo expresado en el párrafo 2.º del artículo 32 se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación o perfeccionamiento, relacionado con el puesto a ocupar.

c) 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 ciento de este tiempo, percibiendo el otro 50 por ciento en la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

d) La negativa injustificada por parte del trabajador a asistir a cursos propuestos por la empresa durante las horas de trabajo, con fines de perfeccionamiento, promoción o reconversión del personal,

tendrán la consideración de faltas graves, y su repetición podrá motivar, según las circunstancias concurrentes, la pérdida de grado o inhabilitación para el desempeño de puestos de superior grado.

CAPITULO IV.—Condiciones de trabajo

Sección 1.ª—Jornada de trabajo Horarios

Art. 37. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será la normal de 48 horas semanales, a la que corresponde la retribución fijada en el presente convenio.

En el caso de que las disposiciones vigentes sean modificadas en el futuro, en orden a la jornada de trabajo, se reunirá la Comisión Mixta de Vigilancia para formular la oportuna consulta a la Autoridad Laboral sobre la interpretación de las nuevas normas y su repercusión en el convenio, y elevará la correspondiente propuesta.

Art. 38. Horarios.—Dentro de esta jornada de 48 horas semanales, la distribución diaria y semanal que más se adapte a sus peculiaridades podrá ser acordada por la Dirección de conformidad con el Jurado, sometiéndola a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo.

Sección 2.ª—Vacaciones

Art. 39. Duración.—Se establece que a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio, el período de vacaciones del personal afectado por él, será de 21 días naturales, a partir de un año de antigüedad, aumentándose en un día por cada año de servicio hasta llegar al máximo de 24 días naturales.

Art. 40. Retribución en vacaciones.—Teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en esta fábrica y que afectan fundamentalmente a los trabajadores a turno, tales como son: paradas de hornos (que representa la parada total de haber un solo horno), modificación y reparación de instalaciones, paradas de máquinas, trabajos de campaña, etc., y cuyas circuns-

tancias pueden determinar variaciones de importancia en cuanto a las cantidades a percibir por el personal durante sus vacaciones anuales, y con el fin de evitar en lo posible dichas oscilaciones, ambas representaciones acuerdan fijar la retribución para estos períodos de vacaciones de la forma que se expresa a continuación:

— Salario de su grado de valoración.

— Complemento de fábrica.

— Antigüedad.

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

De esta forma, quedan compensadas las cantidades que pudieran corresponder al trabajador por retribuciones especiales, con las superiores que garantiza la empresa, independientemente del momento en que el productor disfrute sus vacaciones; todo lo cual sustituye a lo previsto en el párrafo 6.º del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

CAPITULO V.—Retribución

Sección 1.ª—Retribución garantizada

El salario mínimo anual garantizado para el Grado 1, soltero y sin antigüedad que preste servicio efectivo durante los días laborables determinados por el calendario oficial, se fija en 85.053 pesetas anuales, integradas por los siguientes conceptos:

— Salario convenio.

— P. G. O. (al mínimo garantizado).

— Gratificaciones reglamentarias.

— Participación en beneficios.

Art. 41. Salario convenio.—Se percibirá, de acuerdo con la escala que figura a continuación, por día efectivamente trabajado, y por los domingos y festivos en proporción al número de jornadas realmente trabajadas, para los años 1971 y 1972, respectivamente.

Año 1971.—Tabla I

Año 1972.—Tabla II

Grado	Salario Valoración	Complemento Fábrica	Salario Convenio	Salario Valoración	Complemento Fábrica	Salario Convenio
1	166	9	175	166	19	185
2	168	9	177	168	19	187
3	171	9	180	171	19	190
4	175	9	184	175	19	194
5	177	9	186	177	19	196
6	181	9	190	181	19	200
7	185	9	194	185	19	204
8	191	9	200	191	19	210
9	194	9	203	194	19	213
10	198	9	207	198	19	217
11	205	9	214	205	19	224
12	209	9	218	209	19	228
13	213	9	222	213	19	232
14	217	9	226	217	19	236
15	234	9	243	234	19	253
16	242	9	251	242	19	261

Los anteriores salarios incluyen el 25 por ciento correspondiente a la actividad normal para aquellos trabajadores remunerados con incentivo, primas a la producción, tareas, destajos, etc.

Art. 42. Prima.—El régimen de prima será de tipo global por objetivos y será percibida por todo el personal incluido en este convenio.

La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según los grados de calificación y la distribución se realizará según los coeficientes indicados:

Grado 1. Mínimo mes, 550 pesetas. Coeficiente II.

Grados 2 al 4. Mínimo mes, 632,50 pesetas. Coeficiente 1,15.

Grados 5 al 7. Mínimo mes, 742,50 pesetas. Coeficiente 1,35.

Grados 8 al 10. Mínimo mes, 825 pesetas. Coeficiente 1,50.

Grados 11 al 14. Mínimo mes, 962,50 pesetas. Coeficiente 1,75.

Grados 15 y 16. Mínimo mes, 1.072,50 pesetas. Coeficiente 1,95.

Art. 43. Fórmula de prima.—La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación serán comunicadas por la Dirección al Jurado de Empresa, pudiendo adoptarse la modalidad de fijación de la prima según los objetivos por departamento.

En el Taller Central continuará el actual sistema de trabajo a prima Bedaux, sin más modificaciones que las necesarias para adecuar las tarifas a los nuevos métodos, teniendo en cuenta la actividad real del Departamento.

Las tarifas del Departamento se mantendrán en sus actuales valores, en tanto no se verifiquen las oportunas revisiones técnicas para su actualización.

Los trabajadores del taller no percibirán la P. G. O., por considerarla ya incluida en las actuales tarifas.

La productividad del Taller no será tenida en cuenta a efectos del cálculo de la P. G. O. General.

Art. 44. Supresión de la prima.—La prima podrá ser suprimida 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 período durante el cual será suprimida la prima, período que en ningún caso podrá exceder de un mes.

Art. 45. Condiciones de aplicación.—La prima se devengará por

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

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

El cálculo se realizará mensualmente y el valor diario será el que resulte de dividir el valor punto mensual por el número de días laborables del mes.

Art. 46. Modificación del salario anual garantizado.—En el supuesto de que por las razones que en el artículo anterior quedan señaladas, se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos, o los trabajadores sufriesen cualquier tipo de sanción de carácter económico, si afectase al ingreso mínimo anual garantizado, se entenderá éste disminuído en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

Art. 47. Antigüedad.—Las percepciones por antigüedad se registrarán por las tablas que figuran en el anexo número 1 de acuerdo con los grupos de grados de valoración de puestos.

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

Nota aclaratoria:

Ambas representaciones acuerdan que en las mejoras salariales pactadas está ya incluida la llamada Prima de Vacaciones que figuraba en el anterior convenio, habiéndose fijado los nuevos salarios de tal manera que la compensen durante todo el año.

Sección 2.ª—Retribuciones diferidas

Art. 48. Gratificaciones reglamentarias.—Las gratificaciones reglamentarias del "18 de Julio" y de "Navidad", se abonarán en razón de las cantidades que para cada grado se señalan en el anexo II, incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador le corresponda y con la parte proporcional de la P. G. O., obtenida de las percepciones reales por este concepto durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación.

Art. 49. Participación en beneficios.—De acuerdo con lo establecido

en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se establece que, en concepto de participación en beneficios será abonada, dentro del mes de marzo de cada año una cantidad equivalente al 6 por ciento del salario mínimo señalado en el cuadro del artículo 100 de la citada Ordenanza, más la antigüedad que a cada productor le corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 de este convenio.

Art. 50. Condiciones de atribución.—Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la empresa.

Los trabajadores que pasen a fijos en 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, se abonará íntegra, por el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria. El abono se realizará dentro del primer trimestre de cada año, correspondiendo la percepción al año natural finalizado.

Sección 3.ª—Retribuciones especiales

Además de las percepciones establecidas en los artículos anteriores, el personal, como consecuencia de la modalidad de trabajo que preste, tendrá derecho a las siguientes retribuciones de carácter especial.

Art. 51. Plus de trabajo nocturno.—Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

Se fija el plus, por noche trabajada en las siguientes cuantías:

Grados 1 - 4, 32.

Grados 5 - 10, 36.

Grados 11 - 16, 40.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus proporcionalmente al tiempo trabajado; si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la noche.

Quedan exceptuadas de este plus las horas extraordinarias nocturnas, por llevar incluido en su valor todos los recargos.

Art. 52. Plus de turnicidad.—Se establece un plus para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías diarias que se fijan a continuación:

a) Turno total:

Obreros que realizan su trabajo a tres turnos de 8 horas (mañana,

tarde y noche), incluyendo festivo y domingos, con descanso semanal compensatorio: percibirán por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones, un plus de 10 pesetas.

b) Turno parcial:

Obreros que realizan su trabajo a tres turnos de 8 horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirán por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones un plus de 8 pesetas.

c) Turnos especiales:

Obreros que realizan su trabajo en dos turnos, siempre que uno de ellos sea de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio percibirán por cada día de trabajo así prestado un plus de 10 pesetas.

Obreros que realizan su trabajo en dos turnos, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan domingos y festivos, percibirán por cada día efectivamente trabajado a turno 8 pesetas.

Obreros que realizan su trabajo en dos turnos alternativos de mañana y tarde percibirán una compensación de 6 pesetas por cada día efectivamente trabajado.

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

Art. 53. Trabajo en domingos.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en domingos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno, con descanso semanal compensatorio.

Percibirán como suplemento por trabajar en domingo las cantidades que figuran en el siguiente cuadro:

Grado	ptas.
1	130
2 a 4	135
5 a 7	145
8 a 10	160
11 a 14	175
15 a 16	190

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descanso en domingo o festivo, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domin-



go y festivo figuran en el art. 55.

Art. 54. Trabajo en festivos.— Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

a) Trabajadores a turno, sin descanso compensatorio del festivo.— Por el hecho de trabajar ese día percibirá los suplementos que figuran a continuación:

Grado	ptas.
1	405
2 a 4	420
5 a 7	455
8 a 10	490
11 a 14	535
15 a 16	590

Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia, más un número de fiestas locales que no podrá ser superior a 2 fiestas.

b) Trabajadores en jornada normal o que trabajan a turnos con descanso en domingos y festivos.

Si trabajan en festivos percibirán las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingo y festivos figuran en el artículo 55.

c) Descanso semanal compensatorio en festivo:

Cuando el personal que presta su trabajo a turnos le coincida el descanso semanal compensatorio del domingo con un día festivo, percibirá por este día los suplementos que figuran a continuación:

Grado	ptas.
1	150
2 a 4	160
5 a 7	170
8 a 10	180
11 a 14	200
15 a 16	230

Art. 55. Horas extraordinarias.— Se acuerda que los valores de las horas extraordinarias sean de las cuantías siguientes:

a) Horas extraordinarias en jornadas normales: (trabajadas en días laborables entre las seis horas y las veintidós horas).

- Grado 1, 50.
- Grados 2 al 4, 55.
- Grados 5 al 7, 60.
- Grados 8 al 10, 65.
- Grados 11 al 14, 70.
- Grados 15 y 16, 75.

b) Horas extraordinarias en domingo, festivo y nocturno:

- Grado 1, 64.
- Grados 2 al 4, 69.
- Grados 5 al 7, 75.

Grados 8 al 10, 80.

Grados 11 al 14, 88.

Grados 15 y 16, 93.

En las cantidades señaladas se consideran incluidos los recargos legales, incluso por trabajo nocturno, festivos, domingos, P. G. O., F. Ind., etc.

Art. 56. Factores de indemnización.—Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.) Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permiten compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método ya aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo e internacionalmente aplicado en las Industrias del Vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señala:

Factor 1, 8.

Factor 2, 12.

Factor 3, 18.

Factor 4, 24.

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestado en tal puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el nivel de valoración. Corresponde a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 4.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores se registrarán por las siguientes normas:

a) 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.

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 mejoran esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer o viceversa.

Sección 4.ª—Estructura general de la remuneración

Art. 57.—Para mayor claridad de la estructura general del capítulo de

retribuciones se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran:

a) Retribuciones garantizadas.

1.º Salario convenio.—Se percibe por día trabajado y por domingos y festivos en proporción a los días trabajados, de tal modo que todo trabajador que preste servicio todos los días laborables del año, percibirá 365 días de salario convenio.

2.º Prima global por objetivos.—Se percibe mensualmente en proporción a los días u horas realmente trabajados.

3.º Antigüedad.—Se percibe en las mismas condiciones que el salario convenio.

b) Retribuciones diferidas:

1.º—Gratificaciones reglamentarias.—Se perciben en la cuantía fijada, una en 18 de julio y otra en Navidad.

2.º Participación en beneficios.—Se percibe en el primer trimestre del año en la cuantía establecida en el artículo 49.

c) Retribuciones especiales:

1.º Plus de trabajo nocturno.—Para los trabajadores que presten servicio entre las 22 y las 6 horas, en la cuantía y condiciones señaladas en el artículo 51.

2.º Plus de turnicidad.—Para los trabajadores a turno, en las condiciones indicadas en el artículo 52.

3.º Suplementos de domingos y festivos.—En las condiciones indicadas en los artículos 53 y 54 los percibirán los trabajadores que presten los servicios ya indicados.

4.º Horas extraordinarias.—En las cuantías y condiciones indicadas en el artículo 55.

5.º Factores de indemnización.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 56, lo percibirán los trabajadores de acuerdo con la valoración realizada.

CAPITULO VI.—Revisión del convenio

Sección 1.ª—Coste de vida

Art. 58. Revisión 1972.— Si el 1.º de enero de 1972, el índice general del Instituto Nacional de Estadística, referido al costo de la vida en España, acusara un aumento igual o superior al 3% sobre los vigentes en 1.º de enero de 1971, se subirá automáticamente la retribución mínima anual garantizada en la misma proporción con el límite máximo del 10%.

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

Si en 1.º de enero de 1972 no procediera aumento alguno se volverá a

revisar al final del primer semestre de 1972.

CAPITULO VII.—Previsión

Nota aclaratoria: Se hace constar que se incluye este capítulo por haber sido acordado en el primer Convenio Colectivo firmado por la empresa y trabajadores y haber continuado estableciéndose las normas de previsión en los convenios sucesivos.

Sección 1.ª—Incapacidad laboral e invalidez

Art. 59. Incapacidad laboral transitoria.—En caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social, confirmada por el Médico de la Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social de las siguientes cuantías:

Grado 1: 30 pesetas día.

Grados 2 al 4: 31 pesetas día.

Grados 5 al 7: 31 pesetas día.

Grados 8 al 10: 33 pesetas día.

Grados 11 al 14: 33 pesetas día.

Grados 15 y 16: 33 pesetas día.

Art. 60. Plazo de duración.—el complemento se abonará a partir del 4.º 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 1 a 5 años de antigüedad percibirá el 100% del complemento durante 3 meses.

— Si tiene de 6 a 10 años, durante 4 meses.

— Si tiene de 11 a 15, durante 5 meses.

— Si tiene más de 15 años, durante 6 meses.

En todos los casos a partir de la fecha en que termine de percibir la totalidad del complemento, percibirá el 50% de dicho complemento hasta un período máximo de 18 meses, prorrogables por otros 6, que es el mismo período durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica.

Art. 6.1. 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 1 a 5 años de antigüedad, durante dos años.

— De 6 a 10 años de antigüedad, durante 3 años.

— De 11 a 15 años de antigüedad, durante 4 años.

— Más de 15 años de antigüedad,

durante todo el período en que la Seguridad Social abona la prestación por Invalidez Provisional.

Sección 2.ª—Jubilaciones

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

Art. 62. Edad de jubilación:

1.º—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.º—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.º—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.º—Los productores que, por su propia conveniencia, deseen jubilarse antes de los 65 años, pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido los 60 años de edad.

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

a) Si tiene por lo menos 20 años de antigüedad, un complemento de retiro.

b) Si tienen menos de 20 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.

Art. 63. Condiciones de jubilación para el personal con menos de 20 años de antigüedad. — Cuando la empresa proponga la jubilación a los trabajadores con 60 años de edad o más, pero que no tengan 20 años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

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

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

Art. 64. Condiciones de jubilación para los trabajadores con 20 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 20 años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Seguridad Social y que completará con ésta el 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.

Art. 65. Personal jubilado alojado por la empresa.—En el momento de su jubilación, los trabajadores 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.

Sección 3.ª—Viudedad y orfandad

Art. 66. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

— Viuda: 50%.

— Viuda con un hijo menor de 18 años: 75%.

— Viuda con dos o más hijos menores de 18 años: 90%.

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

— Un hijo menor de 10 años: 50% de la pensión.

— Dos o más hijos menores de 18 años: 75% 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 concurren 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.

Art. 67. Trabajador fallecido en activo:

1.—Indemnización del Seguro de Vida, en función de los grados, años de servicio y situación familiar.

2.—Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación una normas re-

ladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los obreros que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

Obreros con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del obrero una indemnización de una sola vez, igual al 50% del salario de cotización mensual multiplicado por los años de servicio, incrementado por un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o incapacitado, hasta un máximo del 60%.

Si el obrero dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen, o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la indemnización hasta un máximo del 40%.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el obrero percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75% del salario de cotización mensual multiplicado por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación eventual o en período de prueba.

Obreros con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la establecida en el artículo 64 del apartado b).

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el obrero a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el artículo 66 apartado a) y siguientes.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el obrero percibirá una pensión que será igual a la establecida en el artículo 64 apartado b).

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el obrero a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo de los obreros que tuvieren entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos percibirán una pensión que será igual a la establecida en el artículo 64, corregida según las normas del artículo 66 apartado c) y siguientes.

En caso de invalidez, el obrero tendrá derecho a una pensión igual a la establecida en el artículo 64.

Sección 4.ª—Seguro de vida e invalidez

Art. 68. Condiciones generales:

1.1.—El Seguro de Vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas.

a) Bien en caso de fallecimiento.

b) Bien en caso de invalidez permanente absoluta pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado respectivamente.

1.2.—Trabajadores asegurados:

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.—Los trabajadores fijos en plantilla, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

2.—Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los 60 y 65 años de edad, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

3.—Los trabajadores fijos en plantilla en situación de Invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan 65 años.

4.—Los trabajadores fijos en plantilla que de común acuerdo con la empresa al cumplir los 65 años siguen en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.

5.—Los aprendices y pinches fijos en plantilla.

1.3.—Trabajadores excluidos de las garantías:

1.—Trabajadores eventuales.

2.—Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

1.4.—Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto a partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este convenio colectivo, para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías.—El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la empresa salvo el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado "Trabajadores asegurados".

1.5.—Capital asegurado:

El importe del capital garantizado para cada trabajador es igual al producto del capital base que corresponda a su grado por el coeficiente familiar.

El capital base correspondiente a cada categoría es el siguiente:

Grados	Capital base
Aprendices y pinches	38.000 ptas.
Grado 1	67.000 "
Grados 2 al 4	72.000 "
Grados 5 al 7	80.000 "
Grados 8 al 10	87.000 "
Grados 11 al 14	95.000 "
Grados 15 y 16	110.000 "

1.6.—Coeficiente familiar:

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su grado.

—Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 100 por ciento.

—Para asegurados casados, 120 por ciento.

—Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados, 120 por ciento.

—Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en 20 por ciento.

1.7.—Riesgos garantizados:

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

1.8.—Cláusula de beneficiarios:

Los trabajadores asegurados podrán designar como beneficiarios a todos o algunos de los familiares que a continuación se indica:

—Cónyuge.

—Hijos y descendientes legítimos.

—Padres y ascendientes legítimos.

—Hijos naturales reconocidos.

—Hijos adoptivos.

—Hermanos e hijos de hermanos.

1.9.—Disposiciones varias:

—Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro todos los trabajadores que, cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

—En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva

de ejercer cualquier trabajo remunerado.

—En caso de invalidez, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

CAPITULO VIII

Art. 69.—Becas.—El personal incluido en el convenio que reúna las condiciones que rigen las normas señaladas para la concesión de becas, podrá solicitarlas para ayuda de estudios de los hijos en la forma en que estas condiciones se determinan y que conoce el Jurado de Empresa por haberseles notificado así a todos los trabajadores, no pareciendo oportuno reproducirlo aquí para evitar darle una extensión desmesurada al convenio.

Sección 2.^a—Préstamos para la adquisición de viviendas

Art. 70.—Condiciones para solicitarlo. — Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1.º—Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de 5 años al servicio de la empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros con sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º—Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º—Siempre que sea posible, el trabajador tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las entidades de ahorro.

4.º—Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la empresa.

Art. 71.—Normas de concesión. La empresa, a través de la comisión nombrada al efecto estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de concesión fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin, y en ningún caso estos plazos serán inferiores a 6 años.

Sección 3.^a—Premios de nupcialidad y natalidad

Art. 72.—Premios de nupcialidad. Se concederá un premio de nupcialidad de 5.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

—Dos años de antigüedad.

—Si el matrimonio se realiza en

tre dos personas incluidas en este convenio percibirán la indemnización ambos.

Art. 73. — Premios de natalidad. Se concederá un premio de natalidad de 3.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

ANEXO I.—ANTIGÜEDAD PERSONAL OBRERO (425 días)

Años Servicio	Grado 1	Grados 2 al 4	Grados 5 al 7	Grados 8 al 10	Grados 11 al 14	Grados 15 y 16
06 a 1	867	901	918	952	1.071	1.156
1 2	1.734	1.802	1.853	1.921	2.142	2.312
2 3	2.601	2.805	3.060	3.196	3.570	3.825
3 4	3.570	3.927	4.284	4.471	4.998	5.355
4 5	5.100	5.610	6.120	6.375	7.140	7.610
5 6	5.814	6.392	6.970	7.276	8.126	8.721
6 7	6.528	7.191	7.837	8.177	9.146	9.962
7 8	7.242	7.973	8.687	9.061	10.141	10.863
8 9	7.956	8.755	9.554	9.962	11.152	11.934
9 10	8.670	9.537	10.404	10.846	12.155	13.022
10 11	9.384	10.336	11.254	11.730	13.158	14.093
11 12	10.100	11.118	12.121	12.631	14.161	15.147
12 13	11.271	11.900	12.971	13.515	15.147	16.235
13 14	12.138	12.628	13.838	14.416	16.167	17.323
14 15	13.005	13.481	14.688	15.300	17.153	18.377
15 16	13.872	14.263	15.538	16.201	18.156	19.448
16 17	14.739	15.045	16.405	17.102	19.159	20.536
17 18	15.606	15.844	17.255	17.986	20.179	21.607
18 19	16.473	16.626	18.122	18.887	21.165	22.678
19 20	17.340	17.408	18.972	19.771	22.168	23.749
20 21	18.207	18.445	19.822	20.655	23.188	24.820
21 22	19.074	19.329	20.689	21.556	24.174	25.900
22 23	19.941	20.213	21.539	22.440	25.117	26.979
23 24	20.808	21.080	22.406	23.341	26.180	28.050
24 25	21.675	21.896	23.256	24.242	27.183	29.138
25 26	22.542	22.727	24.106	25.126	28.186	30.209
26 27	23.409	23.577	24.973	26.022	29.189	31.280
27 28	24.276	24.427	25.823	26.911	30.192	32.349
28 29	25.143	25.277	26.690	27.812	31.195	33.422
29 30	26.010	26.127	27.540	28.713	32.215	34.510
30 31	26.877	26.977	28.390	29.597	33.201	35.564
31 32	27.744	27.827	29.257	30.498	34.204	36.635
32 33	28.611	28.677	30.107	31.382	35.207	37.706
33 34	29.478	29.527	30.974	32.283	36.210	38.777
34 35	30.345	30.377	31.824	33.150	37.128	39.780

ANEXO II

Gratificaciones reglamentarias (18 de Julio y Navidad), cada una

Grado 1: 3.600.

Grados 2 a 4: 3.960.

Grados 5 a 7: 4.320.

Grados 8 a 10: 4.500.

Grados 11 a 14: 5.040.

Grados 15 y 16: 5.400.

ARTICULOS ADICIONALES

Art. 1.º — Antigüedad aprendices. A los trabajadores que proceden de aprendices y cuyas prácticas se realizaron en esta empresa se les computará, a efectos de antigüedad, a título personal, la fecha de su ingreso en la empresa.

Todos aquellos trabajadores que ingresen como aprendices a partir de la vigencia del presente convenio, se regirán por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 2.º—Repercusión en precios.

La comisión deliberadora del presente Convenio Colectivo Sindical hace expresamente constar que examinadas en su conjunto las condiciones económicas contenidas en el mismo, en relación con los costos de producción de los artículos fabricados por la empresa, y no siendo posible por parte de ésta la absorción total de la repercusión económica, como en anteriores convenios, será necesario hacer incidir, parcialmente sobre los precios de venta, el incremento de dichas condiciones económicas.

Art. 3.º—Retroactividad.—Sin que los plazos de vigencia del presente convenio se alteren, las condiciones económicas del mismo surtirán efectos a partir del 1.º de diciembre de 1970, excepción hecha de la parte proporcional de las gratificaciones de Navidad y Julio.

De conformidad con cuanto antecede, lo firman al pie del presente documento en el lugar y fecha consignados en su inicial acta de otorgamiento.—Siguen las firmas.

Imp. del B. O. de la provincia — Oviedo