

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-I-1958

FRANQUEO
CONCERTADO

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.

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: C. Colectivo.

Expediente: 79/70.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito empresa para Cristalería Española, S. A. personal obrero de Avilés, suscrito en 22 de abril de 1971, y

Resultando que el 18 de agosto de 1971, tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo instancia de la Organización Sindical al que acompañaba el texto literal del convenio referido en unión de los informes y documentación reglamentaria, al que se llegó con posterioridad a la fecha 24 de marzo de 1971, en que por esta Delegación hubo de dictarse Norma de obligado cumplimiento, dada la imposibilidad de conformar las pretensiones de las partes, en las deliberaciones hasta entonces celebradas en orden a alcanzar Convenio Colectivo Sindical.

Resultando que el convenio tiene una duración de dos años, comenzando su vigencia el 1.º de enero de 1971 y finalizando el 31 de diciembre de 1972 y contiene cláusula especial de no repercusión en precios.

Considerando que esta Delegación es competente para resolver de conformidad con lo determinado en el artículo 13 de la Ley de 24 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 Co-

lectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958 y dado que las condiciones económicas 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 para la empresa Cristalería Española, S. A. (personal obrero de ámbito empresa, suscrito en fecha 22 de abril de 1971, que sustituye, dejándola sin efecto, a la N. O. C. dictada por esta Delegación en 24-3-71 B. O. P. 31 del mismo mes.

Segundo.—Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las cuales 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, 18 de agosto de 1971.—El Delegado de Trabajo.

En Avilés a cuatro de agosto de 1971, bajo la presidencia del Ilmo. señor don Luis Gil Suárez y actuando de Secretario, don Manuel Alba Alvarez, se reúnen los representantes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de Cristalería Española, S. A. personal obrero, que fue aprobado por ambas representaciones y refrendado ante la Organización Sindical en

fecha 22 de abril de 1971 y hacen constar lo siguiente:

Que la Delegación Provincial de Sindicatos de Oviedo, mediante escrito dirigido al Secretario de la Comisión deliberadora, con fecha 16 de julio de 1971, le indica que la Delegación Provincial de Trabajo de Oviedo, en escrito enviado a aquella Delegación de Sindicatos, le informa 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 reflejada en el anexo II y aplicar la tabla reflejada en el anexo II-B, que es la aprobada en las deliberaciones, en el segundo año de vigencia del convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE CRISTALERIA ESPAÑOLA S. A.

Personal obrero

En Avilés, siendo las diecisiete horas del día veintidós de abril de mil novecientos setenta y uno, en la sala de juntas de la Delegación Comarcal de Sindicatos, se reúnen la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de la empresa Cristalería Española, S. A., y el personal obrero de la misma, bajo la presidencia del Ilmo. señor don Luis Gil Suárez, asistido del Secretario don Manuel Alba Alvarez e integrada por los siguientes miembros:

En representación de la empresa: Don Guillermo Hormaechea Cela-

ya, don Carlos Sánchez García, don Luis Alonso Riobello, don René Charles Leygues, don Jesús Nebot Meseguer, don Ruperto Martínez Palazón.

Asesores de la representación económica: don Emilio Torres Gallejo, don José Ignacio de Noriega Vega.

En representación del Jurado: don Tomás Arduengo Allende, don Eusebio González Pérez, don Andrés Cortés Vigil, don Eloy García Crespo, don Roberto Taraño Faza, don Gregorio Alonso Martínez.

Asesor de la representación social: don Nazario Garralda García.

Y en virtud de las deliberaciones llevadas a cabo por la citada Comisión, se acuerda por unanimidad el siguiente Convenio Colectivo Sindical:

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 Avilés tiene instalada la sociedad Cristalería Española, 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 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 4.º Temporal.—El presente convenio tendrá una duración de dos 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 y garantía personal.—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 3.º de la Ley y lo que establece el 5.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 grupo de trabajadores que tuvieran 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.

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 del Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, a la Autoridad Laboral que lo haya aprobado; sin perjuicio

de ello la Comisión Mixta de Vigilancia podrá ser 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. Compensación.—La Comisión Mixta de Vigilancia estará compuesta por tres representantes de la Sección Social que sean elegidos por los trabajadores de la empresa para el tiempo de duración del convenio y otros tres representantes 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.

d) Elevar consulta, si lo considere oportuno la mayoría de los miembros de la Comisión, ante la autoridad laboral competente sobre los puntos del convenio que consideren precisen alguna aclaración.

Art. 13. Normas de actuación.

a) Reuniones ordinarias. — La Comisión Mixta de Vigilancia del convenio se reunirá en sesión ordinaria dentro del primer mes de cada trimestre 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 la mayoría de los Vocales de cualquiera de las representaciones.

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

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

Art. 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 contencioso-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.

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 Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, es facultad exclusiva o 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 fa-

cultades 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 el fin 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 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.—Un 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 trabajador en un puesto de trabajo y es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición no corresponda con los índices de

100 de la Comisión Nacional de Productividad o 60 Bedaux.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto o 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 concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que agote antes el trámite de acudir a la Comisión de Vigilancia.

Art. 18 bis. Cambio de Departamento.—Se respetarán las normas acordadas por el Jurado de Empresa y aprobadas por la Delegación de Trabajo, normas que serán en todos los casos ejecutadas por el servicio de R. H. previo aviso al Jurado de Empresa, según resolución de la Delegación Provincial de Trabajo, aprobada el 29 de mayo de 1969, con la salvedad de que el trabajador interesado está obligado a volver a su puesto de trabajo y departamento de producción si este departamento recobra su actividad y aun cuando haya transcurrido más del plazo señalado en el apartado 3.º de la nota de servicio número 3067 de 1 de febrero de 1969.

Sección 3.ª.—Calificación de los puestos de trabajo

Art. 19. El método de valoración de puestos de trabajo que fue aprobado con fecha 5 de abril de 1968 por la Delegación Provincial de Trabajo de Oviedo y que ha sido aplicado desde el año 1964-1965, 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 basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 22. Comisión de Valoración.—Se crea una Comisión para entender los problemas de reclamación o disconformidad con la valoración de puestos y factores de indemnización. Estará constituida por el director de la fábrica o persona en quien delegue, por un miembro del Jurado de Empresa del mismo grado que el que haya de valorarse o del inmediato superior, caso de no existir del mismo, por un téc-

nico de valoraciones de la empresa, por el jefe del servicio en que esté encuadrado el puesto de trabajo y por un vocal social de la Comisión Mixta de aplicación del convenio del mismo o superior grado que el que corresponda al puesto de cuya valoración se trata. La propia Comisión redactará un Reglamento al que habrá de ajustarse su funcionamiento.

Art. 23. Métodos 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 de la aplicación del método.

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

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 o cada uno corresponde.

Art. 25. Garantía personal.—En el caso de que algún productor por necesidades de organización del trabajo desempeñe realmente trabajos calificados en grado inferior 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 de acuerdo con el grado consolidado.

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.

Grados: 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 lo 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 realizarán, 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.

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

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.

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.

Art. 30. Tribunal calificador.—El Tribunal calificador estará constituido por dos miembros del Jurado de Empresa, otro miembro de la Escuela de Maestría Industrial y el jefe del departamento que presidirá.

Art. 30. bis. Promoción a capacitación.—Se someterán a prueba de aptitud todos los oficiales de primera y segunda que lo soliciten. En el caso de haber obtenido la misma calificación, tendrá prioridad el más antiguo en fábrica.

En cualquier supuesto, deberá consolidar su grado, previo el período de 6 meses de adaptación en los que se deberá apreciar con carácter preferente su aptitud para el mando.

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. Prioridad.—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo. Se considerará como mérito especial la asistencia con resultado satisfactorio a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la empresa o realizados libremente por el trabajador en cualquier centro, siempre que sus certificados y diplomas sean reconocidos a estos efectos.

Art. 33. Consolidación del puesto.—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el grado correspondiente al nuevo puesto de trabajo se requerirá un período de adaptación variable según el grado de origen y el que desempeña provisionalmente.

La Comisión deliberadora acepta, dada la modalidad de la calificación de puestos de trabajo, que los períodos de consolidación para el ascenso a grados superiores sean de la duración que expresamente se señala a continuación y que tal período tenga la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

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 al 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 consolidación será siempre de 6 meses. En todos los casos la retribución que percibirá será la correspondiente a la consolidación. Si al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto a juicio de la dirección, el trabajador podrá ser destinado de nuevo a su puesto de origen, que habrá sido cubierto, en su caso, con carácter interino, hasta tanto pase el período de consolidación del que lo ocupaba, con el salario a este puesto asignado. Contra esta decisión podrá recurrir el interesado ante la vía y jurisdicciones correspondientes.

Art. 34. Trabajos de grado 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, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Se exceptúa 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 e imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás

emolumentos que le correspondan de conformidad con la garantía establecida en 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) La empresa considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación.

c) Para contribuir al propio perfeccionamiento el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, aportará el 50 por ciento de este tiempo, percibiendo por el otro 50 por ciento la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

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.

Art. 38. Horarios.— Dentro de esta jornada, 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.—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión de las retribuciones especiales que figuran en la Sección III del capítulo V, artículos 51 y 56 ambos inclusive y que por ello la

retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

— Salario convenio de su grado de valoración.

— Antigüedad que le corresponda.

— Prima global por objetivos correspondiente al período de vacaciones.

Al adoptarse el presente acuerdo ya se ha tenido en cuenta que al fijar las retribuciones por factores de indemnización y trabajos a turno, domingos y nocturnos, se ha computado en ellos las cantidades que pudieran corresponder durante el período de vacaciones con el fin de simplificar el cálculo.

CAPITULO V.—Retribución

Sección 1.ª—retribución garantizada

El salario mínimo anual garantizado para el personal del grado uno, soltero y sin antigüedad, que preste servicio efectivo durante los días laborables determinados por el calendario oficial, se fija en pesetas 92.853 anuales, integradas por los siguientes conceptos:

— Salario convenio.

— Prima global por objetivos.

— 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, es decir por los 365 del año más las pagas extraordinarias.

El salario convenio por día natural se fija en las cantidades que a continuación figuran:

Grado	Salario convenio
1	205
2	206
3	209
4	212
5	215
6	219
7	223
8	229
9	232
10	236
11	244
12	247
13	250
14	255
15	272
16	280

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 las gradaciones de calificación y la distribución se realizará según los coeficientes indicados.

Grado 1, mínimo mes garantizado 550. Coeficiente 1.

Grados 2 al 4, mínimo mes garantizado 632,50. Coeficiente 1,15.

Grados 5 al 7, mínimo mes garantizado 742,50. Coeficiente 1,35.

Grados 8 al 10, mínimo mes garantizado 825. Coeficiente 1,50.

Grados 11 al 14, mínimo mes garantizado 962,50. Coeficiente 1,75.

Grados 15 al 16, mínimo mes garantizado 1.072,50. 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 departamentos.

Art. 44. Pérdida 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 ausencia justificada, sólo se devengará cuando se trate de ausencia legal por razón de cargos electivos sindicales o políticos, rigiéndose por las normas de general aplicación para estos casos.

No se percibirá en los permisos o licencias legales de 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 al efectuarse el ingreso mínimo anual garantizado, se entenderá éste disminuido en la parte corres-

pendiente a la pérdida económica sufrida.

Art. 47. Antigüedad.—Las percepciones por antigüedad se regirán 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.

Sección 2.ª—Retribuciones diferidas

Art. 48. Gratificaciones reglamentarias.—Las gratificaciones reglamentarias del 18 de julio y Navidad se abonarán en razón de las cantidades que para cada grado se señala en el anexo 2, incrementadas en la antigüedad que a cada trabajador le corresponda y con la parte proporcional de la prima global por objetivos obtenida de las percepciones por este concepto durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación.

Art. 49. Participación en beneficios.—De acuerdo con lo regulado en la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, 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 Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, más la antigüedad correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior se hace constar que la retribución prevista en el anterior convenio bajo el epígrafe "prima de vacaciones" ha sido absorbida en los aumentos salariales establecidos en el capítulo de retribuciones.

Con el fin de que ningún trabajador experimente disminución en las cantidades que realmente venía percibiendo por "prima de vacaciones" se mantiene a título exclusivamente personal las condiciones de atribución de la llamada "prima de vacaciones" para los que venían percibiéndola en cantidad superior a la que resulta de aplicar el 6 por ciento de la nueva participación en beneficios. Esta concesión es a título puramente personal y no afectará a los trabajadores de nuevo ingreso ni tampoco al perso-

nal soltero que contraiga matrimonio en el futuro.

Para los beneficiarios a favor de los que se conserva esta percepción, se regirá, en cuanto a la situación familiar, por las normas que le venían siendo de aplicación hasta mayo de 1970 y se irán deduciendo las bajas producidas de acuerdo con tales normas.

Si en el futuro experimentase variación la base que sirve para el cálculo de la participación en beneficios, por aumento de los salarios legales o cualquier otra razón, las nuevas cantidades irían compensando las cantidades superiores que por esta concesión correspondía percibir a los interesados en ella.

Art. 49. bis. 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 dados de alta como fijos durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad, 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 mes de marzo de cada año, correspondiendo la percepción al año natural finalizado.

Art. 50. 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 exceptuados de este plus las horas extraordinarias ya que tienen incluidos en su valor todos los suplementos.

Art. 51. Plus de turnicidad.—Se establece un plus para compensar el trabajo a turnos de 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) in-

cluyendo festivos 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 los domingos y festivos: percibirán por cada día efectivamente trabajado 6 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 a turno.

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

Art. 52. Trabajo en domingo.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno total y especial, con descanso semanal compensatorio:

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

Grado	Pesetas
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 y festivo, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingo y festivo figuran en el artículo 54.

Art. 53. Trabajo en festivos.—Las percepciones que correspon-

den a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

a) Trabajadores a turno, total y especial, sin descanso compensatorio del festivo:

Con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, percibirá los suplementos que figuran a continuación:

Grado	Pesetas
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 extraordinarias en domingo y festivo figuran en el artículo 54.

c) Descanso semanal compensatorio en festivo:

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

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

Art. 54. Horas extraordinarias. Se acuerda que los valores de las horas extraordinarias sean de las cuantías siguientes:

a) Horas extraordinarias en jornadas normales:

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 al 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 todos los recargos legales incluso suplemento por trabajo nocturno, festivos, domingos, prima global por objetivos, factores de indemnización, etc.

Art. 55. 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 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 prestada en tal puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el grado de valoración. Corresponden a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 4.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un 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 le haya sustituido.

b) Estos factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

Art. 56. Aumentos voluntarios. De aplicación exclusivamente al personal obrero en plantilla al 1.º de enero de 1969 y que corresponden según la nueva estructura salarial a los aumentos voluntarios que disfrutaba el personal en el anterior convenio.

Se abonarán por cada día natural en las siguientes condiciones:

Personal casado, 14 pesetas.

Personal soltero procedente de Arijá, 14 pesetas.

Personal soltero cabeza de familia, 14 pesetas.

Personal soltero, 10 pesetas.

Sección 4.º—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 calificación o convenio.—Se percibe por día trabajado y por domingos y festivos en proporción a los días trabajados en la semana.

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 calificación.

4.º Aumento voluntario en la forma señalada.

b) Retribuciones especiales.

1.º Plus de trabajo nocturno.—Para los trabajadores que prestan 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 51.

3.º Suplementos de domingos y festivos.—En las condiciones indicadas en los artículos 52 y 53 los percibirán los trabajadores que prestan servicios ya indicados.

4.º Horas extraordinarias.—En las cuantías y condiciones indicadas en el artículo 54.

5.º Factores de indemnización. De acuerdo con lo establecido en el artículo 55, lo percibirán los trabajadores de acuerdo con la valoración realizada.

CAPITULO VI.—Revisiones del convenio

Sección 1.ª—Coste de vida

Art. 58. Revisión 1972.—El 1.º de enero de 1972 se revisará el cuadro de remuneraciones mínimas del presente Convenio Sindical, de acuerdo con el incremento del índice del coste de la vida, que para tal mes se señale por el I. N. E., referido al mismo mes del año anterior.

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 en el año 1963 y haber continuado estableciéndose las normas de previsión en los convenios sucesivos.

Sección 1.ª—Incapacidad laboral e invalidez

Art. 60. 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 empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice el 100 por 100 del salario de cotización.

Art. 61. 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 por cien del complemento durante 3 meses.

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

— Si tiene de 11 a 15 años, 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 por ciento 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. 62. 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 2 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.

Art. 62 bis. Premio de nupcialidad y natalidad.—Se concederá un

premio de nupcialidad de 5.000 pesetas que se regirá por las siguientes normas: tener dos años de antigüedad. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este convenio, percibirán la indemnización ambos.

Se concederá un premio de natalidad de 3.000 pesetas por cada hijo nacido siempre que el beneficiario tenga un mínimo de 2 años de antigüedad.

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 detallan.

Art. 63. Edad de jubilación.

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

a) Si tienen 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. 64. 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 o más de edad 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 por cien del salario de cotización anual.

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

Art. 64 bis. Ventajas 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 por 100 de 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 de 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 por ciento.

— Viuda con hijo menor de 18 años, 75 por ciento.

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

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 por ciento de la pensión.

— Dos o más hijos menores de 18 años, 75 por ciento 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 concurra la cir-

constancia de edad antes citada, recibirían 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 y situación familiar.

2.—Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras 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 por ciento del salario de cotización mensual multiplicado por los años de servicio, incrementado por un 20 por ciento de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o incapacitado, hasta un máximo del 60 por ciento.

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 por ciento de la indemnización hasta un máximo del 40 por ciento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el obrero percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por ciento 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-bis 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-bis 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 tuviesen 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-bis 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-bis.

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) En caso de fallecimiento.

b) 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 de carácter fijo.

b) Cese de 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 núm. 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 ptas.
Aprendices y pinches:	38.000
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%.

— Para asegurados casados 120%.

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

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

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, correrías 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 citan:

- 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 Bole-
tín de adhesión.

— En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que le ponga, 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.—Ventajas sociales

Art. 69 El personal incluido en el convenio que reúne 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 dar 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 solo 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.

Disposición adicional

Ambas partes convienen en que por si solos los aumentos salariales fijados en el presente convenio no obligarán a solicitar autorización de elevación de precios de los productos fabricados por Cristalería Española, S. A. en su Centro de trabajo de Avilés.

Así lo firman ambas partes en Avilés, a 22 de abril de 1971.—Siguen las firmas.

ANEXO I

Años servicio	Grado 1	Grados 2 al 4	Grados 5 al 7	Grados 8 al 10	Grados 11 al 14	Grados 15 y 16
0,6 a 1	867	901	918	952	1.071	1.150
1 2	1.734	1.802	1.802	1.921	2.142	2.312
2 3	2.601	2.805	2.805	3.060	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	10.853
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	9.537	10.336	11.254	11.730	13.158	14.093
11 12	10.404	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	27.185	29.138
25 26	21.980	22.287	24.105	25.126	28.186	30.209
26 27	22.389	23.477	24.973	26.022	29.189	31.280
27 28	22.967	24.259	25.823	26.911	30.192	32.249
28 29	23.596	25.041	26.690	27.812	31.195	33.422
29 30	24.100	25.806	27.540	28.713	32.215	34.510
30 31	24.599	26.622	28.390	29.597	33.201	35.564
31 32	25.007	27.404	29.257	30.498	34.204	36.635
32 33	25.099	28.186	30.107	31.382	35.207	37.706
33 34	25.806	28.968	30.974	32.283	36.210	38.777
34 35	26.520	29.767	31.824	33.150	37.128	39.780

ANEXO II

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS PERSONAL OBRERO MAYOR DE 18 AÑOS, SOLTERO Y SIN ANTIGÜEDAD

PRIMER AÑO DE VIGENCIA

Grados	Salario convenio 12 meses	P. G. O. Anual 550 ptas. punto 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 60 días S. O.	Gratificaciones reglamentarias P. G. O. 2 meses	Participación en beneficios	Total anual
1	63.236	6.600	7.200	1.100	2.628	80.764
2	63.401	7.590	7.920	1.265	2.891	83.067
3	64.365	7.590	7.920	1.265	2.891	84.031
4	65.266	7.590	7.920	1.265	2.891	84.932
5	65.867	8.910	8.640	1.485	3.154	88.056
6	67.147	8.910	8.640	1.485	3.154	89.336
7	68.375	8.910	8.640	1.485	3.154	90.564
8	69.977	9.900	9.000	1.650	3.285	93.812
9	70.888	9.900	9.000	1.650	3.285	94.723
10	72.163	9.900	9.000	1.650	3.285	95.998
11	74.229	11.550	10.080	1.925	3.680	101.464
12	75.039	11.550	10.080	1.925	3.680	102.274
13	76.047	11.550	10.080	1.925	3.680	103.282
14	77.640	11.550	10.080	1.925	3.680	104.875
15	82.568	12.870	10.800	2.145	3.942	112.325
16	85.024	12.870	10.800	2.145	3.942	114.781

ANEXO II B

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS PERSONAL OBRERO MAYOR DE 18 AÑOS, SOLTERO Y SIN ANTIGÜEDAD

SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

Grados	Salario convenio 12 meses	P. G. O. Anual 550 ptas. punto 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 60 días S. O.	Gratificaciones reglamentarias P. G. O. 2 meses	Participación en beneficios	Total anual propuesto
1	74.825	6.600	7.200	1.100	2.628	92.353
2	75.190	7.590	7.920	1.265	2.891	94.856
3	76.285	7.590	7.920	1.265	2.891	95.951
4	77.380	7.590	7.920	1.265	2.891	97.046
5	78.470	8.910	8.640	1.485	3.154	100.659
6	79.935	8.910	8.640	1.384	3.154	102.124
7	81.395	8.910	8.640	1.485	3.154	103.584
8	83.585	9.900	9.000	1.650	3.285	107.420
9	84.680	9.900	9.000	1.650	3.285	108.515
10	86.140	9.900	9.000	1.650	3.285	109.975
11	89.060	11.550	10.080	1.925	3.680	116.295
12	90.155	11.550	10.080	1.925	3.680	117.390
13	91.250	11.550	10.080	1.925	3.680	118.485
14	93.075	11.550	10.080	1.925	3.680	120.310
15	99.280	12.870	10.800	2.145	3.942	129.037
16	102.200	12.870	10.800	2.145	3.942	131.957

ANEXO III

Permisos y licencias

El personal que disfrute de algún permiso concedido por encontrarse en cualquiera de los supuestos que después se indicarán, percibirá durante los días de permiso el salario convenio incrementado en el importe de la antigüedad más la parte compensatoria de domingos y festivos. Dichos supuestos son los siguientes:

- 1.—Matrimonio.
- 2.—Alumbramiento de la esposa.
- 3.—Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres

(comprendiendo este concepto los padres políticos).

4.—Muerte de padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos.

El tiempo de duración de tales permisos será el siguiente:

Matrimonio: diez días naturales.
Natalicio: tres días laborables.
Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres: dos días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de 5 días.

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

ANEXO IV

REGIMEN DE APRENDICES Y PINCHES

	Salario día	Salario año 365 días	Gratific. reglament. 60 días	Particip. benefic.	Total
Aprendices primer año	92	33.580	5.040	1.840	40.460
Aprendices segundo año	100	36.500	5.040	1.840	43.380
Aprendices tercer año	110	40.150	5.760	2.103	48.013
Aprendices cuarto año	120	43.800	5.760	2.103	51.653
Pinches 15 a 17 años	100	36.500	5.040	1.840	43.380
Pinches 17 a 18 años	100	36.500	5.760	2.103	44.363