

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O. 1 - 1958

FRANQUEO
CONCERTADO

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

Precios de suscripción y tarifa de inserciones

Oviedo	140 ptas. al año; 80 semestre y 50 trimestre
Provincia	160 " 90 " 60 "
Edictos y anuncios: línea o fracción	3 Ptas.
Id. Juzgados Municipales o Comarcales	1,50 "
Id. Id. de Paz	1 "
Id. Particulares, Sociedades y financieros	4 "

(Las líneas se miden por el total del espacio que ocupe el anuncio.—Cuerpo 7)

EL PAGO ES ADELANTADO

Se publica todos los días excepto los festivos

Las oficinas públicas que tengan derecho a servicio gratuito y las que paguen una suscripción, podrán obtener otras a mitad de precio.

DIRECCION

PALACIO DE LA DIPUTACION

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Convenios Colectivos Sindicales

Resolución

Visto el expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical, suscrito por la Empresa "Cristalería Española, S. A.", y todo su personal, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos, al enviar el texto del Convenio, solicita su aprobación por estimar que el mismo supone una mejora considerable, ya que establece sistemas de incentivo, primas de asistencia, ayudas sociales y otras mejoras que elevan el nivel de vida de los trabajadores.

Resultando: Que recabado informe de la Dirección General de Previsión, fue evacuado en sentido favorable.

Considerando: Que en la tramitación del expediente no se aprecia la existencia de causa o defecto procesal que vicie su plena eficacia, y que del examen del mismo las estipulaciones concertadas representan una mejora para los trabajadores en materia salarial y demás aspectos del trabajo que en él se regulan.

Vistos: La Ley de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 21 de julio siguiente, la Ley de 10 de noviembre de 1942, su Reglamento de 21 de diciembre de 1943 y demás disposiciones de aplicación.

Esta Delegación de Trabajo,

Acuerda:

1.º—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, suscrito por la Empresa "Cristalería Española, Sociedad Anónima", de Avilés, y sus trabajadores

2.º—Hacer constar a los efectos

previstos en la Orden de 24 de enero de 1959, que las estipulaciones contenidas y las mejoras experimentadas por el personal, no repercutirán en los precios, y

3.º—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia una vez firme esta Resolución.

Notifíquese y adviértase que contra este acuerdo, cabe recurso, en término de quince días hábiles, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, a través de la Organización Sindical y por conducto de este Organismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1959 y preceptos complementarios.

Oviedo, 9 de abril de 1963.—El Delegado de Trabajo.

En Avilés a veintitrés de marzo de mil novecientos sesenta y tres, reunida la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo Sindical que afectará a la Empresa "Cristalería Española, S. A.", factoría de Avilés, bajo la presidencia del ilustrísimo señor don Eduardo Pardo Unanua, asistido del Secretario don Luis Alvarez Saldaña, y actuando como Asesores don Luis Hernández García y don Froilán Neira Andión, e integrada por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa: don Felipe Defauconpret Bretón, don Marcelo Ricau París, don Emilio Torres Gallego, don José Bretón Nájera, don Juan Vernos Doat y don Eduardo Lira López.

En representación del Jurado de Empresa: don Donaciano Fernández González, don Julián Alonso Ramos, don León Rodríguez Fernández, don Antonio Callejo Rapp, don Saturnino Andrés Río y don Jesús Marcos Cuesta.

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

TEXTO DEFINITIVO DEL CONVENIO COLECTIVO ACORDADO ENTRE LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA "CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A." Y LA DEL PERSONAL

DISPOSICION PRELIMINAR

Finalidad y objeto

El presente Convenio tiene una doble finalidad, coincidente con el espíritu y la letra de la vigente Ley de 24 de abril de 1958 y conforme con lo establecido en el artículo 2.º de la O. M. de 22 de julio de 1958: de una parte, mejorar el nivel de vida de los trabajadores al servicio de la Empresa mediante el aumento y la distribución justa y equitativa de sus retribuciones; de otra parte, incrementar la productividad con la aplicación de sistemas de organización y racionalización científica del trabajo, resultado de estudios y análisis de los distintos trabajos que en los departamentos de la Empresa se realizan.

Para conseguir este doble objeto, las partes que formalizan el presente Convenio lo hacen con la plena confianza de que el éxito de los acuerdos que se adopten depende en gran medida del espíritu de colaboración con que Empresa y trabajadores se enfrenten en el futuro con las obligaciones que libremente asuman. Entienden por ello, que es imprescindible formular solemnemente una base previa a cualquier norma y que sintetice las mutuas obligaciones de carácter general que se concretan y definen:

a) Para la Empresa son:

1.º — Establecer un sistema de

racionalización y organización científica del trabajo, valorando objetivamente la tarea de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa.

2.º—Procurar una más justa distribución de las retribuciones, ordenándolas de acuerdo con el valor objetivo de cada puesto de trabajo.

3.º—Establecer en los departamentos o talleres en que sea posible medir la actividad individual, un sistema de trabajo con incentivo que, partiendo de las necesarias bases técnicas, trate de conseguir que la remuneración esté en relación directa con la actividad de cada trabajador.

Por su parte, los trabajadores concretan y definen sus obligaciones generales en:

1.º—Facilitar todo lo posible la labor de la Empresa en orden a conseguir una objetiva valoración de los puestos de trabajo.

2.º — Admitir que el establecimiento de un sistema de organización y racionalización científica del trabajo exige con carácter imprescindible una plantilla dinámica y no estática y por ello, necesariamente, habrá de producirse cambios en las misiones y puestos de trabajo asignados a cada uno, cambio que los trabajadores aceptan de antemano, con la única salvedad de que no perjudiquen sus actividades físicas ni su formación profesional o exijan un esfuerzo desproporcionado en su trabajo.

Entienden ambas partes que esta síntesis ha de condicionar, en definitiva, la interposición y alcance de las cláusulas del Convenio y con tal propósito han trazado las grandes líneas que enmarcan las obligaciones y derechos correlativos que se detallan en la parte dispositiva del Convenio.

También quieren hacer constar que habiéndose desarrollado las deliberaciones para la aprobación y redacción del presente Convenio dentro del amplio espíritu de colaboración y buena fe que preside, tradicionalmente, las relaciones entre Empresa y trabajadores, confían que la aplicación de las normas aceptadas por aquélla y éstos no ofrezcan dificultades insoslayables y que, en definitiva, sea el Convenio el mejor camino para el mutuo entendimiento. Con tales propósitos y con tan manifiesta intención la representación de "Cristalería Española, S. A." y la de sus trabajadores aprueban las siguientes normas:

CAPITULO I

Sección 1.ª—Ambito

Cláusula 1.—Personal.—Las normas contenidas en el presente Convenio regirán las relaciones de trabajo entre la Sociedad Anónima "Cristalería Española" y el personal que trabajando en la fábrica de dicha Empresa en Avilés pertenezca a las categorías profesionales encuadradas en los grupos que la Reglamentación Nacional de Trabajo clasifica como: Personal Obrero; Personal Subalterno; Personal Administrativo, hasta la categoría de Oficial de 1.ª inclusive y Personal Técnico, hasta la categoría de Contra-maestre inclusive. El personal perteneciente a otras categorías no citadas expresamente, queda excluido de la aplicación de estas normas y sus condiciones de trabajo serán reguladas en otro momento.

Cláusula 2.—Territorial.—Se aplicará al personal citado en todas las dependencias del centro de trabajo que la Empresa tiene en Avilés (Fábrica de lunas y vidrios planos).

Sección 2.ª — Vigencia, duración, prórroga y rescisión

Cláusula 3.—Vigencia.—El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años contados a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Cláusula 4.—Las normas contenidas en el Convenio comenzarán a regir el día 1.º del mes siguiente al en que sean aprobadas por la Autoridad Laboral. Sin embargo, en los casos previstos en las disposiciones transitorias, se estará a lo que en ellas se establece sobre la retroactividad de algu-

nas normas de carácter económico.

Cláusula 5.—Terminado el plazo de vigencia del Convenio, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

Cláusula 6.—Si a alguna de las partes interesara la rescisión o renovación del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, deberá presentar un escrito, con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga, ante la Autoridad Laboral que aprobó aquél. A dicho escrito acompañará un informe razonado en el que expresará las causas o circunstancias por las que solicita la rescisión.

CAPITULO II

Sección 1.ª—Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Cláusula 7.—Compensación.—Las condiciones de cualquier índole que en el presente Convenio se pacten, son compensables en su totalidad con las que vienen rigiendo hasta la fecha las relaciones de trabajo de la Empresa, ya sea por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso a administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos o costumbre comarcal, regional o por cualquier otra causa.

Cláusula 8.—Absorción.—Queda expresamente acordado y convenido que las mejoras de toda índole que sean concedidas por disposición legal en el futuro, serán únicamente aplicables en el caso en que tales condiciones sean superiores a las contenidas en el Convenio y sólo en lo que excedan.

En cualquier supuesto las mejoras de cualquier clase que puedan acordarse en el futuro serán absorbibles y compensables con las condiciones pactadas en este Convenio.

Cláusula 9.—Garantía "Ad personam".—En el caso de que existiera algún trabajador o grupos de trabajadores que por circunstancias específicas tuviesen reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establezcan en el Convenio, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a los que, también personalmente, les afecte. En caso de dudas sobre el alcance e interpretación de esta cláusula, se someterán los supues-

tos discutibles al criterio de la Comisión Mixta cuya creación y funcionamiento se regulan en la Sección 2.ª del presente capítulo.

Cláusula 10.—Vinculación a la totalidad.—Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, de tal forma que si alguna disposición legal variase total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas, automáticamente se considerará revisable el Convenio, a menos que las representaciones que la suscriben acuerden la continuidad del mismo, introduciendo, como es lógico, las modificaciones establecidas por la Ley.

Igualmente, si al ser sometido a la aprobación de la Autoridad Laboral, ésta considerase necesario que se introduzcan variaciones que cambien fundamentalmente el sentido de alguna cláusula o desvirtúen los pactos acordados, éstos podrán ser revisados a petición de cualquiera de las partes, considerándose que el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación de las cláusulas afectadas.

Sección 2.ª—Comisión Mixta

Cláusula 11.—Constituida por dos miembros del Jurado de Empresa designados por el mismo por mayoría y que hayan formado parte de la Comisión de Deliberación del Convenio y otros dos miembros designados por la Dirección de la Sociedad, que también hayan formado parte de la Comisión Deliberadora, se crea una Comisión Mixta que tendrá asignada fundamentalmente la misión de vigilar el cumplimiento de las cláusulas y pactos del Convenio Sindical.

Cláusula 12.—El señor Presidente de la Comisión Deliberadora lo será también de la Comisión Mixta, en el seno de la cual tendrá voz y voto. Todas las cuestiones que sean sometidas al conocimiento o dictamen de la Comisión, serán tramitadas a través de la Presidencia y planteadas por escrito de manera razonada, clara y concreta. El Presidente convocará la Comisión cuando sea necesaria su reunión, dirigirá los debates y autorizará, con su visto bueno, los dictámenes que, en su caso, sean emitidos. La propia Comisión podrá dirigir en asuntos de su competencia al Jurado de Empresa o la Dirección de la Fá-

brica, siempre a través de la Presidencia, para hacer las indicaciones que estime necesarias o simplemente útiles.

Cláusula 13.—Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

a) Interpretación de las cláusulas del Convenio, cuando para ello sea requerida.

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

c) Conocimiento y resolución de las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, bien por la Empresa, bien por los trabajadores.

d) Elevar consulta si, por unanimidad, lo determinan los miembros de la Comisión, ante la Autoridad Laboral competente, sobre los puntos cuya interpretación no aparezca clara a juicio de la misma.

e) Ejercitar las misiones que a esta clase de organismos reconoce el número 1 del artículo 2.º del Decreto de 20 de septiembre de 1962 sobre conflictos colectivos de trabajo.

Cláusula 14.—El ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas a la Comisión Mixta, no significa, como es natural, que cualquiera de las partes que no esté conforme con la aplicación o interpretación de las normas convenidas, tenga necesariamente que someterse al dictamen de dicha Comisión, pues como es lógico, sus actividades no podrán obstaculizar en ningún supuesto y bajo ningún pretexto el libre ejercicio de las acciones o derechos que ante la jurisdicción administrativa o contencioso-laborales le asistan a la parte interesada, de acuerdo con las normas de carácter general. Sin embargo, antes de ejercitar dichas acciones y en el caso de que se trate de problemas de interpretación de cláusulas contractuales, la parte que intente acudir a la jurisdicción administrativa o laboral, deberá interesar de la Comisión Mixta su dictamen sobre el problema objeto de discrepancia.

Cláusula 15.—La Comisión Mixta se reunirá, previa convocatoria del Presidente cuando los asuntos sometidos a su conocimiento así lo exijan. En la convocatoria se señalará día, hora y lugar de la reunión, así como el orden del día. Se cursará una citación para cada Vocal de la Comisión y las reuniones tendrán lugar en los

locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.

Cláusula 16.—En el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión sobre supuestos que, razonablemente, se estime puedan dar lugar a futuros conflictos colectivos, la Comisión Mixta podrá elevar consulta a la Autoridad Laboral, formulándose el correspondiente escrito ante la Delegación Provincial de Trabajo, teniendo, la decisión de este Organismo, el carácter de arbitraje, si bien contra la resolución que se dicte, se darán los recursos establecidos en la Ley. No obstante lo anteriormente establecido, las partes quedarán siempre en libertad de ejercitar las acciones y derechos que la Ley les reconozca por la vía y ante la jurisdicción adecuadas.

CAPITULO III.—Condiciones de trabajo

Sección 1.ª—Organización

Cláusula 17.—De acuerdo con lo establecido en la Ley, es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo. Así lo reconoce expresamente y por unanimidad la Comisión Deliberadora del Convenio, admitiendo con ello el principio recogido en el artículo 3.º de la O. M. de 22 de julio de 1958 que aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y en el 7.º de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las industrias del vidrio, que fue aprobada por la O. M. de 21 de septiembre de 1946.

En consecuencia con este principio, se considera que, dentro de las facultades de organización del trabajo, se hallan las de modificar los sistemas actuales: implantar nuevas bases de racionalización y organización científica; efectuar, de acuerdo con los trabajadores, la calificación y valoración de los puestos de trabajo y, finalmente, establecer, en los departamentos en que la actividad individual de los trabajadores pueda ser medida, los sistemas de incentivos que previo los estudios pertinentes se consideren más adecuados a cada clase de actividad. A tal efecto, en el anexo número II al Convenio, se detallan, de común acuerdo, los departamentos en que serán aplicados sistemas de trabajo con incentivo, cuyas tarifas requerirán, en cada caso, para comenzar a regir, la aprobación conjunta de trabajadores y Em-

presa y, si no se obtuviera, el cumplimiento de los requisitos señalados en las disposiciones de general aplicación.

Sección 2.ª—Definiciones

Cláusula 18.—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 técnica.

Cláusula 19.—Racionalización del trabajo.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados en un ranozamiento sistemático.

Cláusula 20.—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, estas funciones y actividades, objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento determinado las realiza.

Cláusula 21.—Valoración de los puestos de trabajo.—Consiste en la determinación de un valor para cada trabajo de la Empresa, de manera que se remunere correctamente, en relación a las otras tareas o funciones de otros puestos de trabajo. Para ello se ha tenido en cuenta el análisis, descripción y consideración de los distintos factores que son necesarios para realizar la misión que en cada puesto debe de desempeñarse dentro de la jornada normal de trabajo, y utilizando de manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada. A cada puesto se le otorga una puntuación, de acuerdo con las exigencias de las funciones que en él se integran y como consecuencia del análisis realizado. La escala de puntuación, ya conocida por los trabajadores y discutida a través de las Comisiones de valoración que han venido funcionando en la Fábrica, se une como anexo número I al presente Convenio.

Cláusula 22.—Calidad de trabajo.—Es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo todas las condiciones necesarias para conseguir desempeñar las funciones propias del mismo con el mayor grado de perfección posible.

Se evalúa considerando el conjunto de los criterios que permiten definir el trabajo que debe

efectuarse en un puesto determinado.

A cada uno de estos criterios corresponde un coeficiente propio a este puesto. La consideración de todos los coeficientes permite determinar un factor global que traduce la calidad del trabajo que debe de efectuarse en un puesto determinado.

Cláusula 23.—Cantidad de trabajo básica.—Es la normal que efectúa cada operario en su puesto de trabajo mediante un esfuerzo normal, bajo una dirección competente y sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Cláusula 24.—Trabajo correcto individual.—Es el resultado de conjugar los factores de calidad y cantidad de trabajo básicas antes definidos. "Trabajo correcto" es, pues, la remuneración establecida en el Convenio, de tal forma que si los factores de calidad o cantidad de trabajo básica sufriesen alteración por causas imputables al trabajador, sería, proporcionalmente, disminuida la retribución.

Para los trabajadores cuya actividad individual ha sido medida y que trabajan con incentivo, será trabajo correcto el que corresponde a la cantidad básica definida para cada puesto por estudios técnicos partiendo siempre de la base de que el trabajo reúne las condiciones de calidad exigibles.

Para los trabajadores sin incentivo se considerará que el trabajo es correcto si los resultados de la marcha del equipo técnico, del cual es responsable, se juzgan como admisibles en función de las normas de cada momento.

Sección 3.ª—Plantillas, Ascensos, Clasificación Profesional

Cláusula 25.—Plantillas.—La plantilla de la fábrica se acomodará, en cada momento, a las exigencias de la nueva organización de trabajo. A tal fin, cada dos años la Dirección de la Empresa, previa información al Jurado, fijará la plantilla óptima que estime adecuada a las necesidades del trabajo. Ambas partes convienen en que una vez fijada la plantilla óptima, realizarán a través de la Comisión Mixta del Convenio, la petición precisa para obtener la amortización de las vacantes que no sea necesario proveer según la plantilla óptima, en el supuesto de que se diera tal circunstancia.

En ningún caso podrá ser interpretada la presente cláusula

en el sentido de que la representación trabajadora asuma obligación alguna para secundar con tal motivo iniciativas de despido de personal.

Cláusula 26.—Clasificación profesional.—Pese a las normas contenidas en el Decreto de 17 de enero de 1963 sobre fijación de salario mínimo interprofesional y la consiguiente desaparición de las categorías profesionales a efectos económicos, la Comisión Deliberadora del Convenio acuerda mantener la clasificación profesional establecida en la Reglamentación Nacional del Trabajo. Tal clasificación profesional coexistirá con los niveles asignados a cada puesto de trabajo.

Cláusula 27.—Ascensos.—De conformidad con lo establecido en la Reglamentación Nacional del Trabajo, los ascensos se verificarán por los turnos y en las condiciones que señala el Capítulo IX de dicha Reglamentación.

Conforme con lo que allí se establece, dentro de la Empresa se constituirá el Tribunal de Calificación previsto en el artículo 71 de la Reglamentación del vidrio. Estará formado por dos miembros del Jurado de Empresa, que pertenezcan al mismo grupo de la categoría del examinado, y si no los hubiere dentro del Jurado por los que éste designe, y un representante de la Dirección, que presidirá.

En el caso de obreros, asistirá, también un representante de la Escuela de Maestría Industrial.

Las pruebas de aptitud se regirán por las normas que se señalan en la Convocatoria para cubrir la plaza o plazas vacantes.

En el caso de que la plaza vacante haya de cubrirse por turno de antigüedad, el trabajador a quien le corresponda ascender deberá someterse también a la calificación de aptitud, ante el mismo Tribunal previsto en el artículo anterior. En este supuesto, solo podrá tomar parte en la prueba de aptitud el trabajador a quien le corresponda el ascenso por antigüedad, y si demuestra, a juicio del Tribunal, idoneidad para ocupar la plaza, será automáticamente promovido a la categoría que le corresponda, si el Tribunal estimase que carece de aptitud, lo notificará así al interesado y al Jurado de Empresa, y al mismo tiempo, informará a la Dirección, con el fin de que se convoque nuevo turno de antigüedad y pueda efectuar la prueba de aptitud el

trabajador que le siga en el censo laboral de la Empresa, procediéndose de esta misma forma en el caso de que sea necesario repetir la prueba más veces.

Contra la aplicación de estas normas sobre clasificación y ascensos, los interesados podrán interponer recurso ante la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 71 de la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Dado que se trata de implantar una nueva organización del trabajo, en el caso de que el puesto a desempeñar requiera un período especial de formación profesional, el trabajador declarado apto en la prueba previa, pasará a desempeñar sus nuevas funciones en un período de adaptación de 4 meses de duración transcurrido el cual consolidará o no la categoría del puesto a que haya ascendido, según el resultado del período de adaptación que en este caso excepcional se considerará como parte integrante de la prueba de aptitud.

Al anunciarse las vacantes a cubrir, se hará constar necesariamente en la convocatoria si será o no exigido el llamado período de adaptación, entendiéndose que no es preciso si expresamente no se anuncia y se le comunica al Jurado de Empresa.

Claúsula 28.—Como consecuencia de la simultaneidad de sistemas de calificación (clasificación reglamentaria y valoración de puestos de trabajo), ambas partes convienen en conceder una valoración mínima a cada una de las actuales categorías profesionales. Esta valoración cuyo coeficiente se ajusta a los que en el anexo número 1 se relacionan, será por categorías, la siguiente:

Oficial de 1. ^a	170
Oficial de 2. ^a	148
Oficial de 3. ^a	137
Peón especializado	128
Peón ordinario	100

Los "Capataces de Oficiales", tendrán concedido un mínimo de 190 puntos.

La valoración mínima a que se refiere la presente cláusula tiene por objeto garantizar un mínimo de percepciones según la categoría profesional que cada trabajador tenía ya asignada y sea cual sea la valoración del puesto de trabajo que circunstancialmente desempeña. Por ejemplo, el Oficial de 1.^a no podrá percibir cantidad inferior a la

que corresponda a un puesto de trabajo valorado en 170 puntos, aunque desempeñe el mismo puesto de inferior puntuación.

Claúsula 29.—La garantía contenida en la cláusula precedente no afecta, como es natural, a los casos de capacidad disminuida o ineptitud que se regirán por las normas reglamentarias de general aplicación.

También interesa a ambas partes hacer constar que el sistema de valoración de puestos de trabajo solo puede ser plenamente eficaz a condición de no desvirtuar su alcance y propósitos. En este sentido hace notar que el puesto de trabajo no es patrimonio personal, que trabajador, podrá ser trasladado a puesto distinto y que en cada caso percibirá la remuneración asignada al puesto, sin otra garantía mínima que la que se le concede según su categoría profesional.

Claúsula 30.—Al efectuarse los acoplamientos necesarios entre clasificación profesional y valoración de puestos, se procurará, en lo posible, que cada trabajador desempeñe un puesto adecuado a su categoría, sin embargo en el caso de ser destinado a puesto de nivel inferior al que corresponda a su categoría, el trabajador seguirá conservando su clasificación profesional a título personal y será remunerado también a título personal, sobre la base mínima garantizada a su categoría, de la forma que si se trasladado, el que le sustituya tendrá la categoría que al puesto corresponda, a menos que se encuentre en el mismo caso que el anterior. Quiere decirse que la clasificación profesional en este supuesto es requisito o condición subjetiva, ligada a la persona y la valoración es requisito o condición objetiva, ligada al puesto.

En caso de que un trabajador venga desempeñando, con carácter permanente, no circunstancial, un puesto al que corresponda superior categoría profesional que la que el trabajador tenga atribuida, será clasificado en la categoría que al puesto corresponda, previo transcurso del período de adaptación de 4 meses.

Si los trabajos en puesto de categoría superior tienen carácter circunstancial o transitorio, se estará a lo que dispone el artículo 33 de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las Empresas del vidrio.

CAPTULO IV.—Retribuciones

a) Personal obrero

Sección 1.^a—Salario mínimo legal, Prima complementaria de puesto

Claúsula 31.—Salario mínimo legal.—Todos los trabajadores a quienes afectan las normas de este Convenio percibirán el salario mínimo legal (S. M. L.), tal y como ha sido establecido y definido en el Decreto de 17 de enero de 1963. Este salario mínimo es de 60 pesetas diarias.

Claúsula 32.—Prima Complementaria de puesto.—Todos los trabajadores incluidos en el Convenio tendrán asignada, además del S. M. L., una prima complementaria calculada de acuerdo con la valoración que ha sido otorgada al puesto de trabajo que cada uno desempeñe. La cuantía de la prima complementaria de puesto (P. C. P.), es de 30 pesetas por día de trabajo efectivamente prestado para el puesto de puntuación 120, que es, en la actualidad, el de más baja calificación que existe en la fábrica. La Prima complementaria de puesto se entiende que se devengará si el trabajador realiza un "trabajo correcto", tal y como ha sido definido en la cláusula 24. En el supuesto de que por cualquier causa imputable al trabajador, su trabajo no reuniese las condiciones requeridas para estimarle correcto, la P. C. P., podrá ser disminuida o incluso suprimida, de acuerdo con lo especificado en la citada cláusula 24.

Caso de disminución o suspensión de la P.C.P. el ingreso mínimo garantizado que prevé en la cláusula 48 disminuirá en la cuantía en que haya sido rebajada la prima complementaria de puesto.

Claúsula 33.—Sistema de cálculo.—La P. C. P. se calcula en función de la valoración atribuida a cada puesto de trabajo, y su importe se determinará en pesetas por día de trabajo efectivamente prestado, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P.C.P. \text{ en ptas.} = K \times 0,75 = 60$$

En la fórmula anterior K es la valoración en puntos, otorgada a cada puesto e incluida en el anexo núm. 1 de este Convenio, 60 es el importe en pesetas del salario mínimo legal (S. M. L.), 0,75 es un coeficiente tomado como base.

Ejemplo: P.C.P. correspondien-

te al puesto de trabajo de "Ayudante de Templador:

Valor del puesto (Anexo 1): 140 puntos.

$$P.C.P. = 140 \times 0,75 = 60 = 45 \text{ pesetas.}$$

$$(105) = 60 = 45).$$

Sección 2.^a — Prima de actividad colectiva

Claúsula 34.—Concepto.—La prima de actividad colectiva (P. A. C.), se calculará, dentro de unos límites mínimo y máximo, en función de la productividad total del trabajo en la fábrica. Se entiende por productividad total del trabajo, el coeficiente de dividir la producción total de la fábrica por el tiempo empleado en conseguirlo.

Claúsula 35.—Normas de aplicación.—Tendrán derecho a percibir la P. A. C. todos los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo. Para la determinación de la cantidad a percibir por cada trabajador se asignará un coeficiente, según su categoría profesional. El importe que cada uno percibirá será el producto de multiplicar este coeficiente por el valor de la P. A. C. correspondiente al mes a que el cálculo se refiere.

El coeficiente, para las diversas categorías profesionales, será el siguiente:

Peón ordinario	1
Peón especializado	1,15
Oficial de 3. ^a	1,35
Oficial de 2. ^a	1,50
Oficial de 1. ^a	1,75
Capataz de Oficiales	1,95

Ejemplo de aplicación de la norma contenida en la presente cláusula:

P.A.C. que ha de percibir un Oficial de 2.^a:

Valor de la P. A. C. durante el mes: 250 pesetas.

Valor asignado al coeficiente de Oficial de 2.^a: 1,50.

$$P.A.C. = 250 \times 1,50 = 375 \text{ pesetas.}$$

Claúsula 36.—La P. A. C. será calculada mensualmente fijándose su valor para el coeficiente 1 de acuerdo con la productividad total del trabajo durante el período de cálculo.

Se conviene que el valor mínimo que será atribuido al coeficiente 1 no será inferior a 2.400 pesetas al año, o 200 pesetas mensuales.

Claúsula 37.—La P. A. C. podrá ser suprimida total o parcialmente, como sanción en casos de comisión de faltas graves o

muy graves en el trabajo de las previstas y calificadas con tal carácter en el Reglamento de Régimen Interior y específicamente en el supuesto de faltas de asistencia injustificadas. También podrá ser suprimida la P. A. C. por falta de actividad cuando por causas imputables al trabajador, no se alcance el "trabajo correcto" definido en la cláusula 24.

Será automáticamente suprimida la P. A. C. si el trabajador ha sido sancionado, por falta de trabajo correcto con la pérdida de la P. C. P., con la correspondiente repercusión en el importe del ingreso mínimo garantizado que la cláusula 48 establece. En el supuesto de que por cualquiera de estas causas fuese suprimida o reducida la P. A. C. de algún trabajador, el importe de la supresión o reducción pasará a engrosar los fondos que la Dirección de la fábrica pone anualmente a disposición del Jurado de Empresa para fines sociales.

En caso de aplicar sanciones de pérdida de la P. A. C. se notificarán por escrito, con expresión de los motivos y del período en que será suprimida la prima que, en ningún caso, excederá de un mes, salvo si es por falta de actividad, en cuyo supuesto no será restablecida la prima hasta que no se vuelva a trabajar a "trabajo correcto".

Cláusula 38.—Las faltas justificadas de asistencia al trabajo, no tendrán consecuencias en orden a la pérdida del derecho a la P. A. C. total que corresponda percibir durante el mes, en que se hayan producido, en el caso de que tales faltas no excedan de dos días. Si excediesen de este tiempo se pagará la prima proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

Tendrán el carácter de faltas justificadas de asistencia las que se deban a las causas siguientes:

1.^a—Accidente de trabajo, siempre que la baja haya sido firmada y cursada por el Médico de Empresa.

2.^a—Enfermedad, también en el caso de que la baja sea confirmada por el Médico de Empresa.

3.^a—Permiso concedido por la Empresa en cualquiera de los casos y con los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior.

Los permisos concedidos por la Dirección por causas que no estén previstas en el Reglamento de Régimen Interior podrán llevar aparejada la pérdida de la parte proporcional de la P. A. C.,

cualquiera que sea el tiempo de duración del permiso si así se le hace constar al trabajador en el momento de la concesión del mismo.

Las ausencias legales (asistencia a actos sindicales o políticos previstos por la Ley y previa convocatoria en forma) se registrarán por la normas de general aplicación.

Sección 3.^a — Retribuciones del personal obrero que trabaja en sistema de incentivos

(Anexo segundo al Convenio)

Cláusula 39.—E personal obrero que preste servicio en departamentos en los que, por haberse medido la actividad individual, se haya establecido o se establezca en el futuro el sistema de trabajo con incentivo, tendrá una retribución integrada por los siguientes conceptos.

a) Salario mínimo legal (S. M. L.).

b) Prima de puesto, variable en función a la actividad del trabajador (P. P.).

c) Prima de actividad colectiva (P. A. C.).

Cláusula 40.—El salario mínimo legal y la prima de actividad colectiva serán los mismos para todo el personal afectado por el Convenio. Por el contrario, la prima de puesto (P. P.), en el caso de trabajadores cuya actividad individual haya sido medida y que trabajen con incentivo, variará en función a la actividad desarrollada. Es decir que en la P. P. se incluye ya la valoración de la actividad, por lo que las fluctuaciones de aquélla estarán íntimamente ligadas a las que experimente la actividad del trabajador durante el tiempo a que se refiere la liquidación de la prima y de acuerdo con a tarifa incluida en el anexo segundo al presente Convenio.

Sección 4.^o—Retribuciones de carácter especial

Cláusula 41.—En los conceptos retributivos detallados en las dos secciones anteriores se considerarán incluidos, siendo por consiguiente absorbidos, todas las percepciones actuales de los trabajadores, con excepción de las siguientes:

a) Complemento de antigüedad.

b) Horas extraordinarias.

c) Gratificaciones Reglamentarias de 18 de Julio y Navidad.

d) Salarios de domingos y días festivos en base al S. M. L.

e) Participación voluntaria en

beneficios establecida en el artículo 44 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y en las condiciones que en el mismo se detallan.

f) Ventajas de Arija.

g) Aumento voluntario individual en los casos de trabajadores que lo tengan concedido con anterioridad.

h) Plus de trabajo nocturno.

i) Plus familiar y subsidio familiar.

Cláusula 42.—Complemento de antigüedad.—A partir del día 1.^o de enero de 1963 el complemento de antigüedad será calculado sobre el nuevo salario mínimo

$S.M.L. + antigüedad + Aumento Voluntario Individual + P.C.P. = V.H.$

Siendo V. H. el valor de la hora normal y entendiéndose que todos hacen referencia a salario diario, el valor de la hora normal que resulte incrementado en su 50% será el valor de la hora extraordinaria.

Como ya se ha explicado en la Sección 3.^a, el valor de la prima complementaria de puesto o Prima de puesto (P. P.), en el caso de trabajadores que trabajen con incentivo, será variable en función a la variable actividad individual de cada uno.

Gratificaciones reglamentarias. Consisten en 15 días del salario mínimo legal (S. M. L.) incrementado en la antigüedad y en el aumento voluntario individual que corresponda. Se abonarán con motivo de la fiesta de la Exaltación del Trabajo, el 18 de Julio. Con motivo de la Fiesta de Navidad se abonará otra gratificación sobre los mismos conceptos y en la misma cuantía.

Salario dominical.—El salario de domingo y días festivos se pagará computando únicamente el S. M. L., la antigüedad y el aumento voluntario individual.

Cláusula 44.—Participación eventual en beneficios.—De conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, en el caso de que los resultados económicos del ejercicio lo permitan y el dividendo señalado a los accionistas exceda del mínimo estatutario, se acordará el pago al personal de una gratificación cuya cuantía será fijada por la Junta General de la Sociedad. Esta gratificación será hecha efectiva dentro del mes siguiente a aquel en que se celebre la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Cláusula 45.—Ventajas de Ari-

mo legal (S. M. L.). En concepto de antigüedad se incrementará un 2% sobre el S. M. L. por cada año de servicio, hasta que se alcance la cuantía máxima señalada en la Reglamentación del Trabajo, que es del 50% del salario base.

Cláusula 43.—Horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias, salario dominical.—Con el fin de simplificar el cálculo a efecto de pago de las horas extraordinarias, la Comisión Deliberadora del Convenio acuerda que la determinación del valor de la hora extraordinaria se efectúe sobre las siguientes bases:

ja. Aumento voluntario individual.

Ventajas de Arija.—Seguirán abonándose en las mismas condiciones en que se han venido pagando hasta el momento y que, para el personal obrero, son las siguientes:

Solteros, procedentes de Arija: 70 pesetas mensuales.

Casados, procedentes o no de Arija, sin hijos: 140 pesetas mensuales.

Los casados con hijos recibirán un "plus del 3% por cada hijo".

Aumento voluntario individual. Todo aquel trabajador a quien se le haya asignado un aumento voluntario de carácter individual, seguirá percibiéndolo en las mismas condiciones en que lo haya percibido hasta la fecha y con independencia de las restantes retribuciones.

Cláusula 46.—Otras percepciones.—La Comisión Deliberadora del Convenio toma nota de que al procederse a la valoración de puestos de trabajo ya se ha tenido en cuenta, en los respectivos puestos, los que tenían derecho a suplemento por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o sucios, cuyo suplemento se ha incluido en la prima complementaria de puesto.

Ahora bien, cuando cualquier otro trabajador que no tenga asignado un puesto de los calificados con derecho a suplemento a trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o sucios, vaya eventual y transitoriamente a realizar alguna misión propia del puesto que permanentemente desempeña y a cualquier puesto de los calificados con suplemento, percibirá durante el tiempo que desempeñe esta misión el suplemento en la cuantía reglamentaria.

Plus de trabajo nocturno.—Lo percibirán, con independencia de

sus restantes remuneraciones, aquellos trabajadores que trabajen entre las 22 y las 6 horas. Su importe será del 20% sobre el salario mínimo legal más la antigüedad. Para el abono de este suplemento se seguirán las normas fijadas en el artículo 36 de la Reglamentación Nacional del Trabajo.

Plus familiar y Subsidio familiar.—seguirán percibiéndose en la cuantía y la forma que señalan las disposiciones legales reguladoras computándose a efectos del Plus familiar, las cantidades que señala el Decreto de 17 de Enero de 1963.

Sección 5.ª—Estructura general de la retribución del personal obrero

Claúsula 47.—De conformidad con lo establecido en las precedentes Secciones del presente capítulo y para mayor claridad en orden a una sistematización de las remuneraciones de personal obrero, se señala, a continuación la estructura general de dicha remuneración una vez entre en vigor el presente Convenio.

1) Percepciones diarias:

1.1. Salario mínimo legal (S. M. L.).

1.2. Prima complementaria de puesto (P. C. P.) o Prima de puesto para trabajadores con incentivo.

1.3. Complemento por antigüedad.

1.4. Horas extraordinarias.

1.5. Suplemento por trabajo nocturno.

1.6. Aumento voluntario individual.

2) Percepciones mensuales:

2.1. Salarios de domingos y días festivos.

(Base: 60 pesetas + antigüedad + aumento voluntario individual).

2.2. Prima de actividad colectiva (P. A. C.).

2.3. Ventajas de Arija.

3) Percepciones anuales:

3.1. Complemento por vacaciones.

(Los días de vacaciones serán pagados como la jornada normal de actividad efectivamente trabajada. Para la determinación del importe a satisfacer en vacaciones por los conceptos de prima de actividad colectiva o prima de puesto (P. P.), es decir prima en función de la actividad en el caso de actividad individualmente medida, se tomará el promedio de lo obtenido por estos concep-

tos por el trabajador interesado durante los 12 meses naturales anteriores a la fecha de las vacaciones.

3.2. Gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad.

3.3. Participación eventual de beneficios (claúsula 44).

Sección 6.ª—Ingreso mínimo anual garantizado

Claúsula 48.—La Comisión Deliberadora del Convenio toma nota de que la Empresa se obliga a garantizar al personal obrero de menor categoría, soltero y sin antigüedad, un ingreso mínimo anual (I. M. G.) de 37.500 pesetas (treinta y siete mil quinientas pesetas) que se obtendrá mediante la suma de todos los conceptos que componen el sistema salarial contenido en el presente Convenio.

Para el cómputo del ingreso mínimo anual garantizado (I. M. G.) no se tendrán en cuenta:

Las percepciones por horas extraordinarias.

El Plus y el Subsidio familiar.

Para tener derecho a la garantía del Ingreso Mínimo (I. M. G.) es necesario que el personal a quien afecte haya trabajado efectivamente los 305 días laborables del año (se considera a estos efectos, como laborables el período de vacaciones retribuidas). En caso de faltas al trabajo, cualquiera que sea su causa, excepto, naturalmente, las vacaciones retribuidas y las ausencias oficiales reguladas por la Ley, o causa de las obligaciones que impongan los cargos de carácter político o sindical, la garantía se entenderá disminuida en proporción a los días en que haya dejado de asistir al trabajo.

Igualmente disminuirá la garantía en los supuestos de sanciones de carácter económico (por ejemplo pérdida de la P. A. C. y de la P. C. P.) que sean impuestas con motivo de faltas cometidas en el trabajo.

Sección 7.ª—Disposiciones generales sobre retribuciones del personal obrero

Claúsula 49.—La Comisión Deliberadora, en orden a establecer con la debida claridad el alcance y carácter de las retribuciones que han sido detalladas en el presente capítulo, hace constar:

1. Que en el total de la remuneración de cada puesto de trabajo se entiende ya comprendido el 25% que, sobre el salario base exige la Ley, como mínimo,

en los supuestos de trabajos con incentivo.

2. Que únicamente tributarán a la Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Plus Familiar las cantidades y los conceptos que según las disposiciones vigentes deben computarse a estos efectos. Ambas partes entienden que esta materia no debe ser objeto de acuerdo, pacto o convenio en ningún caso y por ello se remiten a lo que la Ley establezca en cada momento.

CAPITULO V.—Retribuciones

a) Personal Técnico, Administrativo y Subalterno

Sección 1.ª — Personal Técnico y Administrativo

Claúsula 50.—Principios Generales.— la Estructura del salario del personal técnico y administrativo incluido en el presente Convenio se acomodará, en lo que sea posible, a las líneas generales características de la retribución del personal obrero, que han quedado establecidas en el Capítulo precedente.

A efectos de la determinación de las retribuciones del personal técnico y administrativo a que se refiere la presente Sección, se establecen los grupos siguientes:

Grupo I

Auxiliar administrativo.
Auxiliar de laboratorio.
Auxiliar de organización.
Calcadores.

Grupo II

Oficial de 2.ª administrativo.
Delineante de 3.ª.
Analista de 2.ª.

Grupo III

Oficial de 1.ª administrativo.
Estimadores.

Grupo IV

Contramaestre.
Delineante de 2.ª.
Analista de 1.ª.

Claúsula 51.—Salario base por Grupo.—(S. B. G.) Los salarios de base por Grupo son los siguientes:

Grupo I: 21.600 pesetas.
Grupo II: 21.600 pesetas.
Grupos III y IV: 22.800 pesetas.

El mínimo de los salarios base antes señalados es superior al S. M. L. de 21.600 pesetas anuales que fija el Decreto de 17 de Enero de 1963.

Claúsula 52.—Salario de Calificación.—(S. C.). Con independencia del salario de base de su

Grupo, todos los empleados incluidos en el Convenio Colectivo percibirán una prima o salario de calificación correspondiente al coeficiente que les sea atribuido de acuerdo con la siguiente escala.

Grupo	Escala
I	De 120 a 145
II	De 150 a 190
III	De 180 a 225
IV	De 230 a 265

Los empleados que trabajen en departamentos en los que por haberse medido la actividad individual se haya establecido o se establezca en el futuro el sistema de trabajo con incentivo, percibirán este salario o prima de calificación que será variable en función de la actividad del departamento.

A cada uno de los empleados incluidos en la presente Sección le será individualmente comunicado por la Dirección de la Empresa el valor del coeficiente que para la determinación del S. C. le ha sido asignado. Este valor se fijará teniendo en cuenta la función que cada uno desempeñe y la situación de que disfrute en la actualidad, de tal forma que la remuneración total que le sea atribuida no sea nunca inferior a la que venía percibiendo a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Claúsula 53.—Sistema de cálculo.—El salario de calificación (S. C.), se calcula, en función del coeficiente atribuido a cada empleado técnico y administrativo de la siguiente manera:

Coeficiente de calificación = k.
S.C. = 305 × (k × 0,75 — 60).

Claúsula 54.—Prima de actividad colectiva.—Sobre las mismas bases y en las mismas condiciones que han sido fijadas en el Capítulo IV, Sección 2.ª, cláusulas 34 a 38, ambas inclusive, los empleados técnicos y administrativos incluidos en el Convenio percibirán una prima de actividad colectiva (P.A.C.) que será atribuida según el coeficiente fijado para cada Grupo de los establecidos en la cláusula 51, partiendo de la base de que el valor mínimo de la P.A.C. será para el coeficiente 1 de 2.400 pesetas anuales o 200 pesetas mensuales.

Los coeficientes fijados para calcular el importe de la P.A.C. que le corresponde percibir al personal técnico y administrativo in-

cluido en el Convenio son, para los distintos Grupos:

Grupo I: 1,3.

Grupo II: 1,7.

Grupo III: 2.

Grupo IV: 2,5.

Cláusula 55.—Normas de aplicación. — Serán de aplicación las mismas normas que han sido establecidas en el Capítulo IV para la regulación de la P.A.C. del personal obrero.

Cláusula 56.—Otras retribuciones.—En los conceptos retributivos contenidos en las precedentes cláusulas se consideran incluidas, siendo, por consiguiente, absorbidas, todas las percepciones actuales del personal técnico y administrativo, con excepción de las siguientes:

a) Complemento de antigüedad.

b) Gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad.

c) Participación voluntaria en beneficios tal y como está regulada y establecida en el artículo 44 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

d) Ventajas de Arija.

e) Plus familiar y subsidio familiar.

f) Gratificaciones de fin de año, en su caso.

La concesión y determinación en su caso del importe de esta gratificación es privativo de la Empresa.

Cláusula 57.—Complemento de antigüedad.—Teniendo en cuenta que actualmente el complemento de antigüedad se viene aplicando al personal empleado sobre bases salariales distintas, la Comisión Deliberadora del Convenio acuerda que, en el futuro, la antigüedad de cada Categoría se calcule sobre los salarios de base definidos en la cláusula 51, según el Grupo en que se halle encuadrada.

A partir de enero de 1963 la antigüedad consistirá en un incremento de un 2 % (dos por ciento) sobre el S.B.G. por cada año de servicio a la Empresa, con el límite máximo del 50 % (cincuenta por ciento) que marca la Reglamentación Nacional del Trabajo.

Cláusula 58.—Gratificaciones reglamentarias. — Consiste en una mensualidad en Julio y otra en Navidad calculada sobre el:

S.B.G. + S.C. + Antigüedad.

Cláusula 59.—Participación voluntaria en beneficios. — Consistirá en una gratificación cuya cuantía

se determinará y fijará en las mismas condiciones que las establecidas en la cláusula 44 para el personal obrero.

Cláusula 60.—Ventajas de Arija. — Seguirán abonándose en las mismas condiciones en que se han venido pagando hasta el momento; es decir, que su cuantía será de 87,50 pesetas mensuales para el personal soltero, procedente de la antigua Fábrica de Arija, y de 175 pesetas mensuales para el personal casado, proceda o no de Arija. Los casados con hijos percibirán un plus de un 3 % más por cada hijo.

Cláusula 61. — Plus Familiar y Subsidio Familiar. — La Comisión Deliberadora del Convenio reitera una vez más que estas percepciones deben ser específicamente reguladas por la Ley y que, en su consecuencia, el Convenio Colectivo se remite —en lo que a este punto se concreta— a lo que establece el Decreto de 17 de enero de 1963 y disposiciones de general aplicación.

Cláusula 62.—Estructura general de la retribución del personal técnico y administrativo.—Como resumen del presente Capítulo, a continuación se señalan para mayor claridad y en orden a una correcta sistematización, la distribución de las retribuciones del personal técnico y administrativo incluido en el Convenio, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

1.—Sueldos o percepciones mensuales:

1.1. Sueldo base de Grupo (S.E.G.)

1.2. Salario de Calificación (S.C.)

1.3. Complemento de antigüedad.

1.4. Prima de Actividad Colectiva (P. A. C.)

1.5. Ventajas de Arija.

2.—Sueldos o percepciones anuales:

2.1. Gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad.

2.2. Participación voluntaria en beneficios, caso de que se acordara.

2.3. Gratificación de fin de año, en la cuantía que se fije por la Empresa, si acuerda su concesión.

Cláusula 63. — Ingreso mínimo anual garantizado al personal empleado.—Al personal empleado incluido en el Convenio se le garantizará que sus ingresos anuales, por todos conceptos y habiendo trabajado todos los días labo-

rables del año (las vacaciones se consideran, a estos efectos, como días trabajados) no serán inferiores a 39.000 pesetas (treinta y nueve mil pesetas) para el empleado soltero, sin antigüedad y mayor de 18 años, encuadrado en el Grupo I.

En casos de ausencias o sanciones se aplicarán las mismas normas que se señalan en la cláusula 48 para el personal obrero.

Disposiciones generales

Será de aplicación, para los administrativos y técnicos que se incluyen en la presente Sección, las disposiciones establecidas en la cláusula 49 sobre primas, plus familiar, seguridad social y mutualismo laboral.

Sección 2.ª

b) Personal subalterno

Cláusula 64. — La retribución del personal subalterno estará constituida por:

1. — Salario mínimo legal. — (S.M.L.). — Sobre la base de 60 pesetas diarias o 1.825 mensuales, con un total anual de 21.800 pesetas.

2. — Prima complementaria de puesto (P.C.P.).—Calculada sobre 305 días anuales. Su sistema de cálculo será el mismo que se ha establecido en la cláusula 33 para el personal obrero. Hallado el importe que corresponde a 305 días anuales, se dividirá por 12 para determinar la cantidad que percibirá mensualmente el personal subalterno.

3. — Complemento de antigüedad.—Se determinará con arreglo a las normas ya establecidas para el personal obrero. Se calculará sobre el S.M.L. mensual.

4. — Gratificaciones reglamentarias.—Se fijan en 15 días en Julio y 15 en Navidad del S.L.M. + Antigüedad.

5.—Prima de Actividad Colectiva (P.A.C.). — Se aplicarán las normas ya fijadas en las cláusulas 34 a 38, ambas inclusive, para el personal obrero. Los coeficientes para determinación de la P.A.C. del personal subalterno, serán los siguientes:

Valoración en puntos de los puestos k:

k	Coficiente de P.A.C.
100 a 128	1
128 a 137	1,15
137 a 148	1,35
148 a 170	1,50
170 o más	1,75

6.—Participación voluntaria en beneficios.—De conformidad con lo establecido en la cláusula 44.

7.—Ventajas de Arija.—Tal y como han sido reguladas, incluso en su cuantía, en la cláusula 45.

8.—Plus de trabajo nocturno.—En la cuantía y condiciones que señala la Reglamnetación del Trabajo.

9.—Plus familiar y subsidio familiar.—En la cuantía y con los requisitos que se fijan en las disposiciones de general aplicación.

Cláusula 65.—Estructura general de la retribución del personal subalterno.

1) Percepciones mensuales:

1.1. Salario mínimo legal (S.M.L.)

1.2. Prima complementaria de puesto (P.C.P.)

1.3. Complemento por antigüedad.

1.4. Prima de actividad colectiva (P.A.C.)

1.5. Ventajas de Arija.

1.6. Plus de trabajo nocturno para los que trabajen de las 22 a las 6 horas.

2) Percepciones anuales:

2.1. Complemento por vacaciones.

(Será computada la P.A.C.) de acuerdo con las normas que han sido señaladas para el personal obrero).

2.2. Gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad

2.3. Participación voluntaria en beneficios.

Cláusula 66. — Ingreso mínimo anual garantizado.—En la misma cuantía y con las condiciones que se señalan en la cláusula 48, se establece, para el personal subalterno, el mismo ingreso mínimo anual garantizado (I.M.G.) que se ha fijado para el personal obrero.

Cláusula 67. — Disposiciones generales.

1) Las contenidas en la cláusula 49.

2) Como anexo número 2 se une relación de los coeficientes fijados para el personal subalterno.

Sección 3.ª—Pinches, aprendices y mujeres de limpieza

Cláusula 68.—La retribución de este personal será la siguiente:

Aprendices, con contrato oficial:

1er. año: 25 pesetas día.

2.º año: 25 pesetas día.

3er. año: 25,25 pesetas día.

4.º año: 32 pesetas día.

Pinches:

De 14 a 15 años: 25 pesetas día.

De 15 a 17 años: 25 pesetas día.

De 17 a 18 años: 29,25 ptas. día.

Mujeres de limpieza:

Hora = $60 : 8 = 7,50$ pesetas.

Cláusula 69.—El personal comprendido en esta Sección 3.ª queda expresamente excluido de la garantía de Ingreso mínimo anual garantizado. Sus salarios serán exclusivamente los fijados en la cláusula anterior.

CAPITULO VI.—Previsión

Sección 1.ª—Enfermedad

Complemento en caso de enfermedad:

Cláusula 70. — a) Personal obrero.—Se acuerda que en caso de baja por enfermedad la Empresa pagará un complemento

De 1 a 5 años de antigüedad	3 primeros meses	100 %	} del complemento de la Empresa hasta alcanzar el importe antes expresado.
	3 meses siguientes	50 %	
De 6 a 10 años de antigüedad.	4 primeros meses	100 %	
	4 meses siguientes	50 %	
De 11 a 15 años de antigüedad	5 primeros meses	100 %	
	5 meses siguientes	50 %	
Más de 15 años de antigüedad	6 primeros meses	100 %	
	6 meses siguientes	50 %	

En cualquier caso para tener derecho al percibo del complemento, será necesario que los partes de baja y de confirmación sean ratificados por el Médico de Empresa.

Los beneficiarios continuarán tomando a su cargo las cotizaciones del trabajador para Seguros Sociales Unificados, Mutualismo Laboral, etc.

b) Personal administrativo.—Al personal administrativo le seguirán siendo de aplicación las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Cláusula 71.—Subsidio de defunción.—En sustitución de lo dispuesto en el artículo 75 del Reglamento de Régimen Interior que se considera expresamente derogado, se establece un subsidio de defunción que les será pagado por la Empresa a los beneficiarios de cualquier trabajador en activo que convivieran con él que fallezca por cualquier causa.

El subsidio será de 5.000 pesetas (cinco mil pesetas) para el personal soltero, y de 10.000 pesetas (diez mil pesetas) para el casado, aumentándose en un 20% por cada hijo menor de 18 años o mayor de esta edad incapacitado para el trabajo, sin que, en ningún caso, el subsidio pueda rebasar el límite de 20.000

que, sumado a la indemnización del Seguro Obligatorio de Enfermedad, garantice al trabajador las percepciones que a continuación se señalan según la categoría profesional a que pertenezca el personal obrero en situación de baja por enfermedad:

Peón ordinario: 75 pesetas.

Peón especializado y Oficial de 3.ª: 77 pesetas.

Oficiales de 1.ª y 2.ª: 80 pesetas.

El complemento, la cantidad suficiente para que junto con la indemnización económica del S. O. E. se alcancen las cifras antes indicadas, se percibirá ajustándose a las mismas normas del S. O. E. es decir, después de un período de carencia de 4 días, y tendrá su duración limitada de acuerdo con la antigüedad del beneficiario, según la siguiente escala.

pesetas (veinte mil pesetas).

Cláusula 72.—Premios de nupcialidad y de natalidad.—Con independencia de los premios o subsidios de nupcialidad y natalidad establecidos por disposiciones de carácter oficial, la Empresa concederá a sus trabajadores unos premios de la siguiente cuantía:

Nupcialidad: 4.000 pesetas

Natalidad: 2.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

El premio de nupcialidad se pagará una sola vez, no concediéndose en caso de posteriores nupcias.

Para tener derecho a percibir premio de nupcialidad se requiere que el beneficiario tenga, como mínimo, dos años de antigüedad los hombres, y cinco años las mujeres.

En el caso de que contraigan matrimonio dos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa, ambos, si reúnen las condiciones previstas, tendrán derecho a percibir el premio, pero en tal caso solo en el supuesto de que la mujer cause baja en la Empresa.

Sección 2.ª—Jubilaciones

Cláusula 73.—Siguiendo el sistema que fué establecido en el Reglamento de Régimen Interior,

la Empresa continuará concediendo un complemento de jubilación a todos sus trabajadores de acuerdo con las siguientes normas:

a) Régimen de jubilación para el personal obrero y subalterno:

1.) La Empresa podrá proponer a los productores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante la concesión de las ventajas que se detallan en las presentes normas.

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, los productores que no acepten su jubilación cuando la Empresa se lo proponga, no tendrán derecho, el día en que cese en su situación activa, a las ventajas previstas en las presentes normas.

Igualmente se conviene que al no aceptar la propuesta de jubilación hecha por la Empresa a personal de 65 o más años, aquélla se reserva la facultad de suprimir las ventajas voluntarias que les tenga concedidas o excluirles de la aplicación de las que posteriormente establezca.

4) Los productores que por su propia conveniencia, deseen jubilarse antes de los 65 años de edad, pueden solicitar el retiro de la Empresa, si cuentan por lo menos, con 20 años de antigüedad. En tal caso, deberán haber cumplido 60 años que es la edad mínima fijada por la Mutualidad para poder solicitar la jubilación. Dadas esas circunstancias, los productores recibirán:

Un complemento de retiro por antigüedad como se determina en la norma 7.º b).

5) 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 tienen por lo menos 20 años de antigüedad, el complemento de retiro previsto en la norma 7.º b).

b) Si tienen menos de 20 años de antigüedad, la indemnización de partida prevista en la norma 6.º b).

c) cualquiera que sea su antigüedad el complemento de la pensión de la Mutualidad Laboral previsto en las normas 6.º a) y 7.º a).

Ventajas para los productores con menos de 20 años de antigüedad:

6) Cuando la Empresa proponga la jubilación a los productores de 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 otorga la Mutualidad y que completará con ésta el 80% del salario regulador anual.

b) Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50% del total del salario regulador mensual de la Mutualidad, multiplicado por los años de servicio. Se entiende por salario regulador mensual la 14.ª parte del salario regulador anual.

c) Si el interesado no tuviese cumplidos los 65 años de edad, recibirá hasta que los cumpla, además de lo que establecen los apartados a) y b) de este artículo la cantidad de 3.000 pesetas anuales, en compensación del subsidio de vejez que concede el I. N. P. a partir de la citada edad.

Ventajas para los productores con 20 años o más de antigüedad:

7) Cuando la Empresa proponga la jubilación a los productores con 60 años o más de edad y con 20 años de antigüedad, por lo menos, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Mutualidad y que completará con ésta el 80% del salario regulador anual.

b) Un Complemento de retiro por antigüedad, cuyo importe anual será igual a tantas veces la décima parte de su salario regulador mensual como años de antigüedad tengan, sin que este complemento pueda exceder del 25% del salario regulador anual.

c) Si el interesado no tuviese cumplidos los 65 años de edad recibirá hasta que los cumpla, además de lo que establecen los apartados a) y b) del artículo 7 la cantidad de 3.000 pesetas anuales en compensación del subsidio de vejez que concede el I. N. P. a partir de la citada edad.

8) Si el interesado lo prefiriese, podría recibir, en vez del complemento por antigüedad previsto en el artículo 7.º b), la indemnización de partida de una sola vez, calculada según las bases del artículo 6.º b) (como

está previsto, tal indemnización será igual a la mitad del salario regulador mensual, multiplicado por los años de servicio).

9) En el momento de su jubilación, los productores alojados por la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen, en plazo de un año. Si no cumplieran este requisito, podrían ser retiradas las ventajas concedidas por la Empresa.

10) La proposición de jubilación será notificada a los interesados con una antelación mínima de 3 meses.

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

Viuda: 50 %.

Viuda con 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, recibirían la pensión siguiente:

Un hijo menor de 18 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 a los huérfanos 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 circunstancia de edad antes citada, recibirían la parte de pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme se estipula en el apartado c).

12) Si un obrero o un subalterno, con edad comprendida entre los 60 y 65 años y con 20 o más de servicio, falleciese sin haber sido jubilado, pero no habiéndose opuesto a pasar a tal situación en el momento que la Empresa se lo indicase, su viuda o hijos menores de 18 años que no trabajen, si los dejasen, tendrían derecho a los mismos beneficios que se establecen para el personal jubilado.

b) Régimen de jubilación para el personal empleado:

Se regirá por las mismas normas que se han señalado para el

personal obrero, con la única variante de que el tope máximo del complemento de antigüedad será para los empleados del 30 % del salario regulador.

CAPITULO VII.—Servicios Sociales

Cláusula 74.—Viviendas.—La representación de la Empresa en la Comisión Deliberadora del Convenio hace presente que es deseo de la Sociedad contribuir a la solución del problema del alojamiento de los trabajadores en viviendas decorosas e higiénicas. A tal fin ha facilitado ya un total de 500 viviendas, teniendo el propósito de continuar en el futuro con esta política hasta los límites que sus posibilidades le vayan permitiendo.

Además, y con independencia de las viviendas que facilite la Empresa, continuarán en vigor las normas sobre anticipos al personal para que pueda adquirir su propio alojamiento. Las peticiones de préstamos para este fin seguirán tramitándose en la misma forma que está prevista en el Reglamento de Régimen Interior, es decir, en base a no devengar otro interés que el 3 % sobre el total y de una sola vez y siendo el límite máximo del préstamo de pesetas 150.000 (ciento cincuenta mil pesetas) y el período de amortización también máxima de 15 años.

Cláusula 75.—Escuelas.—Continuará el régimen establecido para el sostenimiento de las escuelas que vienen funcionando en beneficio de los hijos de los trabajadores de la Empresa, a cargo de ésta, y con las 8 clases (4 para cada sexo) instaladas hasta el momento.

Cláusula 76.—Colonia infantil. Se ratifican expresamente las normas que rigen en cuanto a la utilización de la Colonia Infantil de verano que fue construida en Miraflores de la Sierra para uso de los hijos de los trabajadores de la Empresa.

Cláusula 77.—Becas.—Igualmente, la Comisión incorpora como anexo al Convenio Colectivo el sistema que para la concesión de Becas de estudio tiene establecido la Empresa.

Cláusula 78.—Excursiones y deportes.—Como se ha venido haciendo hasta la fecha, anualmente la Dirección comunicará al Jurado de Empresa la cantidad que pone a disposición del mismo con el fin de que pueda organizar viajes, excursiones o actividades de-

portivas o recreativas, tal y como se señaló en el artículo 65 del Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO VIII.—Vacaciones

Cláusula 79.—A partir de la vigencia del Convenio, se establece que las vacaciones del personal obrero serán de 12 días laborables inicialmente, aumentándose un día más por cada año de antigüedad hasta que alcancen el máximo de 18 días laborables.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª — En caso de que el Presidente de la Comisión Mixta establecida en la cláusula 11 no pueda ejercer sus funciones por traslado o ausencia de carácter prolongado, se designará Presidente de la Comisión con voz, pero sin voto, al Director de la Fábrica de Avilés; en tal supuesto sus funciones serán las que se confían al Presidente en las cláusulas 11 al 16, ambos inclusive, salvo que como ya se ha dicho, no tendrá voto.

2.ª—Con el fin de partir de una base cierta para aplicación de lo establecido en la cláusula 25 en

cuanto a la determinación de la plantilla óptima, la Dirección de la Fábrica, una vez que sea aprobado este Convenio por la Autoridad Laboral, convocará al Jurado de Empresa en reunión extraordinaria a fin de notificarle que la actual plantilla es la óptima, que se considerará como punto de partida para la aplicación, en el futuro, de las normas contenidas en la citada cláusula 25.

3.ª — La estructura de salarios contenida en el presente Convenio, comenzará a surtir efectos a partir del primero de enero de 1963, realizándose los acoplamientos y reajustes necesarios y abonándose las cantidades que a cada trabajador corresponda percibir, una vez que sea aprobado el Convenio por la Autoridad competente.

DISPOSICION FINAL

En prueba de conformidad, lo firman las representaciones que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio, en Avilés a veintitrés de marzo de mil novecientos sesenta y tres.—Firmados y rubricados.

ANEXO NUM. 1

Valoración de puestos de trabajo de la Fábrica de "Cristalería Española", en Avilés, que han sido aceptadas por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo como base para atribución de las categorías técnicas y de la nueva estructura de salarios:

Puestos de trabajo	Categoría técnica	Puntos
Capataz de eléctricos	O. 1.ª C. M.	2,25
Capataz de ajustadores	O. 1.ª C. M.	2,20
Capataz albañiles	O. 1.ª C. M.	2,20
Capataz de carpinteros	O. 1.ª C. M.	2,05
Electricista de 1.ª	O. 1.ª	2,05
Calderero de 1.ª	O. 1.ª	2,00
Ajustador montador de 1.ª	O. 1.ª	2,00
Soldador de 1.ª	O. 1.ª	1,95
Ajustador reparador de 1.ª	O. 1.ª	1,95
Ajustador taller conserv. nave de 1.ª	O. 1.ª	1,95
Albañil cantero de 1.ª	O. 1.ª	1,95
Capataz de corte A. L. P.	O. 1.ª C. M.	1,95
Preparador de pedidos	O. 1.ª	1,95
Fundidor de lunas	O. 1.ª	1,95
Fundidor de vidrio impreso	O. 1.ª	1,90
Maquinista de laminadora V. I.	O. 1.ª	1,90
Ducidor	O. 1.ª	1,90
Tornero de 1.ª	O. 1.ª	1,90
Fresador de 1.ª	O. 1.ª	1,90
Maquinista laminadora de lunas	O. 1.ª	1,85
Jefe pulidor	O. 1.ª	1,85
Visitador reparador de A. L. P. de 1.ª	O. 1.ª	1,85
Electricista de 2.ª	O. 2.ª	1,85
Templadores	O. 1.ª	1,85
Pintores de 1.ª	C. 1.ª	1,85
Albañil de 1.ª	O. 1.ª	1,85
Carpintero de 1.ª	O. 1.ª	1,85
Ajustador montador de 2.ª	O. 2.ª	1,85
Pulidor	O. 2.ª	1,80
Maquinista de central eléctrica	O. 1.ª	1,80
Cortador de A. L. P. de 1.ª	O. 1.ª	1,80
Ajustador taller eléctrico	O. 2.ª	1,80
Cortadores a mano y máquina securif.	O. 1.ª	1,80
Choferes de furgoneta y camión	O. 1.ª	1,80



Puestos de trabajo	Categoría técnica	Puntos	Puestos de trabajo	Categoría técnica	Puntos
Soldador de 2. ^a	O. 2. ^a	1,80	Ventosista P. C.	P. E.	1,37
Maquinista locomotora	O. 1. ^a	1,80	Peones de corte (ayudantes)	P. C.	1,37
Ajustador reparador de 2. ^a	O. 2. ^a	1,80	Vigilante nueva estimación	O. 3. ^a	1,37
Envolvedor	O. 2. ^a	1,75	Embalador (ayudante) A. L. P.	P. E.	1,37
Visitador de pasta superficie	O. 2. ^a	1,75	Embalador extendería A.V.I.	P. E.	1,37
Pontonero	O. 1. ^a	1,75	Engrasador taller conservación nave.	P. E.	1,37
Tornero de 2. ^a	O. 2. ^a	1,75	Suministrador herramientas taller mecánico..	O. 3. ^a	1,37
Fresador de 2. ^a	O. 2. ^a	1,75	Vigilante de bombas	P. E.	1,37
Albañil conservación nave	O. 2. ^a	1,75	Reparador de vías férreas (ayudante).	P. E.	1,37
Electricista de 3. ^a	O. 3. ^a	1,70	Limpieza y escogida de sacos	P.	1,34
Vigilante de extendería	O. 2. ^a	1,70	Operario descargue materias primas.	P.	1,34
Forjador de 2. ^a	O. 2. ^a	1,70	Ventosista Twin	P. E.	1,34
Çanteadores redondo pulido	O. 2. ^a	1,70	Suplemento clasificador de barros	P. E.	1,34
Carpinteros de 2. ^a	O. 2. ^a	1,70	Ferrasista ciclones	P. E.	1,34
Albañil de 2. ^a	O. 2. ^a	1,70	Anotador de producción	P. E.	1,34
Ajustador montador de 3. ^a	O. 3. ^a	1,70	Ventosista A. L. P.	P. E.	1,34
Primer reparador vías ferreas	O. 2. ^a	1,70	Embalador de almacén A. V. I.	P. E.	1,34
Calderero de 3. ^a	O. 3. ^a	1,70	Operario máquina clavadora	P. E.	1,34
Pontonero de composición	O. 3. ^a	1,66	Operario de sierra V. I.	P. E.	1,34
Visitador de entrada securit.	O. 2. ^a	1,66	Empaquetador securit.	P. E.	1,34
Ajustador reparador de 3. ^a	O. 3. ^a	1,66	Ayudante de cortador	P. E.	1,34
Soldador de 3. ^a	O. 3. ^a	1,66	Lavador de lunas securit	P. E.	1,34
Vigilante de aprendices	O. 2. ^a	1,66	Operario sierra taller mecánico	P. E.	1,34
Molinero	O. 3. ^a	1,62	Peón de albañil	P. E.	1,34
Tornero de 3. ^a	O. 3. ^a	1,62	Peones de distribución A. L. P.	P. E.	1,34
Pontonero de carbón	O. 3. ^a	1,62	Limpieza sección composición	P.	1,31
Trazadores de cajistería	O. 2. ^a	1,62	Limpieza nave	P.	1,31
Taladrador serrador	O. 2. ^a	1,62	Enlace encargado conserv. T. P. C.	P.	1,31
Jefe de cargue	O. 2. ^a	1,58	Limpieza Calcin Twin	P. E.	1,31
Preparador de fieltros	O. 3. ^a	1,58	Fogonero T. P. C.	P.	1,31
Carpintero de 3. ^a	O. 3. ^a	1,58	Lavador lunas A. L. P.	P. E.	1,31
Oficial de cargue A. L. P.	O. 2. ^a	1,58	Ayudante preparador de pedidos	P. E.	1,31
Albañil de 3. ^a	O. 3. ^a	1,58	Peón especialista cargue A. L. P.	P. E.	1,31
Primer embalador A. L. P.	O. 2. ^a	1,58	Limpieza calcin A. L. P.	P.	1,31
Pintor de 3. ^a	O. 3. ^a	1,58	Peón especialista cargue A. V. I.	P. E.	1,31
Oficial de carga A. V. I.	O. 2. ^a	1,58	Apilador de madera	P.	1,31
Vigilante de básculas	O. 3. ^a	1,55	Peón ayudante electricista	P. E.	1,31
Limpieza de colectores	O. 3. ^a	1,55	Peones de acarreo	P.	1,31
Jefe de cuadrillas A. L. T.	O. 2. ^a	1,55	Limpieza P. C.	P.	1,28
Aparejador de cajas A. V. I.	O. 2. ^a	1,55	Limpieza Mesas A. L. P.	P. E.	1,28
Seleccionador de madera	O. 3. ^a	1,55	Limpieza de W.C.	P.	1,28
Embalador securit	O. 3. ^a	1,55	Suministrador herramientas (cuadrillas)	P. E.	1,28
Gra villador	P. E.	1,52	Mozo de almacén	P.	1,28
Clasificador de barros	O. 2. ^a	1,52	Ayudante máquina clavadora	P.	1,25
Pontonero P. C.	O. 3. ^a	1,52	Operario hierba y limpieza (cajistería)..	P.	1,25
Especialista de pulimento	O. 3. ^a	1,52	Limpieza securit	P.	1,25
Pontonero de A. L. T.	O. 3. ^a	1,52	Limpieza Twin	P.	1,25
Jefe de descargue	O. 3. ^a	1,52	Limpieza A. L. P.	P.	1,22
Vigilante engrasador P. C.	O. 3. ^a	1,52	Limpieza A. V. I.	P.	1,22
Pontonero de cargue A.L.P.	O. 3. ^a	1,52	Limpieza de talleres	P.	1,22
Pontonero de arriba A.L.P.	O. 3. ^a	1,52	Operario marisma T. P. C.	P.	1,22
Marcador de defectos	O. 3. ^a	1,52			
Pontonero de cargue A.V.I.	O. 3. ^a	1,52			
Platinador	O. 3. ^a	1,52			
Controlador de manufactura y dimensiones.	O. 3. ^a	1,52			
Cortador twin	O. 2. ^a	1,48			
Pontonero twin	O. 3. ^a	1,48			
Vigilante engrasador twin	O. 3. ^a	1,48			
Ayudante ducidor	O. 3. ^a	1,48			
Tractorista A.L.T. y P.C.	O. 3. ^a	1,48			
Preparador de potea	O. 3. ^a	1,48			
Cortador A.V.I.	O. 3. ^a	1,48			
Ayudante de maquinista central	O. 3. ^a	1,48			
Enganchador de máquina	P. E.	1,48			
Limpieza de maquinaria composición	P.	1,44			
Operario de marismas	P. E.	1,44			
Tractorista A.L.P.	O. 3. ^a	1,44			
Operario seguridad e higiene	O. 3. ^a	1,44			
Mozo de laboratorio	O. 3. ^a	1,44			
Limpieza de carbón	P.	1,40			
Gasista	P. E.	1,40			
Mozo de laboratorio T.P.C.	O. 3. ^a	1,40			
Suplementario de potea	P. E.	1,40			
Distribuidor de vidrio M.F.	O. 3. ^a	1,40			
Operario máquina automática corte A.L.P.	O. 3. ^a	1,40			
Operario situación pedidos	O. 3. ^a	1,40			
Operario accesorios Verondulit	O. 3. ^a	1,40			
Cajista	P. E.	1,40			
Ayudante de templador	O. 3. ^a	1,40			
Colocador de ELES	O. 3. ^a	1,40			
Jardinero	O. 3. ^a	1,40			
Vigilante caldera recup. y gasógeno sauvageot	P. E.	1,37			
Visitador de luna bruta	P. E.	1,37			
Operario extracción de arena	P. E.	1,37			
Tumba hojas	P. E.	1,37			

ANEXO NUM. 2

Valoración de puestos de trabajo de los Subalternos de "Cristalería Española", en Avilés:

Puestos de trabajo	Puntos
Choferes	180
Capataz de peones	165
Capataz de guardias	165
Almacenero	145
Sanitario botiquín	145
Basculero	135
Aparejador T. P. C.	135
Listero	135
Guardas	135
Conserje	135
Porteros	125
Guardas de viviendas	120