

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-1-1958

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 DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: C. Colectivo.

Exp.: 82/70.

Visto el expediente de Convenio Colectivo Sindical, de la empresa "Cristalería Española, S. A.", correspondiente al personal técnico y empleado, suscrito en 4 de febrero de 1971 y,

Resultando que con fecha 11 de marzo de 1971, tuvo entrada en esta Delegación, escrito de la Organización Sindical, en el que se hacía constar que, por concurrir el supuesto previsto en el apartado b) del artículo 2.º del Decreto-Ley de 22/69 de 9 de diciembre, el Convenio referido había sido remitido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos por conducto del Sindicato Nacional de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Resultando que informado el citado convenio por la Subcomisión de Salarios, la Comisión Delegada del Gobierno, para Asuntos Económicos en su reunión del día 23 de abril, en curso, acordó dar la conformidad al mismo, pero ello condicionado a que el incremento que excede del 20% sea diferido para el segundo año de su vigencia.

Resultando que con fecha 31 de marzo de 1971, tiene entrada en esta Delegación nuevo escrito de la Organización Sindical, al que acompaña el texto literal del referido convenio, así como el acuerdo adoptado por la Comisión Deliberadora del mismo, dando su conformidad, a los reparos formulados por dicha Comisión Delegada, a cuyo efecto se han introducido en el texto las modificaciones correspondientes.

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

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

Vistas las disposiciones citadas, y demás de general aplicación, esta Delegación de Trabajo, resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa "Cristalería Española, S. A.", de Avilés, correspondiente al personal Técnico y Empleado, suscrito en fecha 4 de febrero de 1971.

Segundo.—Condicionar a que el incremento que excede del 20% sea diferido para el segundo año de vigencia del convenio.

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

Cuarto.—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, 2 de junio de 1971.—El Delegado de Trabajo.

En Avilés, a 21 de mayo de 1971, bajo la presidencia del Ilmo. Sr. 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 empleado que fue aprobado por ambas representaciones y refrendado ante la Organización Sindical en fecha 4 de febrero de 1971 y hacen constar lo siguiente:

Que la Delegación Provincial de Sindicatos de Oviedo, mediante escrito dirigido al Presidente de la Comisión Deliberadora con fecha 30 de abril 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 número I que se adjunta y aplicar la tabla de salarios número II que es la aprobada en las deliberaciones (cuya copia también se adjunta), en el segundo año de vigencia del convenio. Las dos tablas de salarios se refrendan con la fir-

ma de la Comisión Deliberadora.— Siguen las firmas.

CONVENIO COLECTIVO DE "CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A."

Personal empleado

En Avilés, siendo las diecisiete horas del día cuatro de febrero 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 empleado de la misma, bajo la presidencia del Ilmo. Sr. don Luis Gil Suárez, asistido del Secretario don Manuel Alba Alvarez e integrada por los siguientes miembros:

Representación de la empresa: Don Guillermo Pomaechea Celava, don Carlos Sánchez García, don Luis Alonso Riobello, don René Charles Leigues, don José María Alvarez Cruz, don Luis Domenech Peipoch.

Asesor de la Representación Económica: Don José Bretón Najera.

En representación del Jurado: Don José Antonio García Vallejo, don Rafael Alvarez Arranz, don Aurelio Sainz Crespo, don José Ramón Barbas Caraveda, don Manuel A. García Alvarez y don Elgar F. Fernández Lavandera.

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

Sección 1.ª—Ambito

Artículo 1.º Personal y Territorial.—El presente convenio regulará las relaciones de trabajo del personal incluido en los Grupos 2.º y

3.º del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, correspondiente al personal Técnico y Empleado que presta sus servicios en Cristalería Española, S. A., en su Centro de trabajo de Avilés.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del convenio, los empleados Administrativos y Técnicos cualquiera que sea el grupo reglamentario en que estén encuadrados, que dentro de la clasificación de la empresa pertenezcan a las categorías denominadas "Empleados Superiores y Cuadros".

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a nuevos centros de trabajo que se pudieran crear.

Sección 2.ª—Vigencia, duración y revisión del convenio

Art. 2.º Vigencia.—Se establece que el presente convenio, que tendrá una duración de dos años a partir del 1.º de enero de 1971, salvo en el caso de que sea renovado tácita o expresamente a su vencimiento. Se entenderá renovado el Convenio si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha fijada para su término y precisamente por escrito dirigido a la Autoridad Laboral que aprobó el convenio, del cual se enviará copia a la Organización Sindical y a la otra parte.

Art. 3.º Índice de coste de vida. En primero de enero de 1972 se revisará automáticamente el cuadro de retribuciones mínimas incluido en el presente convenio, según el incremento que experimente el índice de coste de vida del I. N. E. referido al año 1971.

Para su determinación se comparará el índice correspondiente al mes de enero de 1971 con el del mes de enero de 1972.

Si el aumento es superior al 10 por ciento serán revisadas las condiciones económicas establecidas en este convenio.

En el supuesto de que el índice señale un aumento con cifras decimales, el porcentaje que se aplique será siempre redondeado por exceso.

Los incrementos que resulten por aplicación de lo establecido en el presente artículo se integrarán en un concepto aparte, bajo la denominación de I. C. V. (incremento coste de vida).

CAPITULO II

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

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituirán a las

que actualmente vienen rigiendo, por entender que, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas que las que hasta ahora tenía concedidas el personal afectado.

Art. 4.º Absorción.—En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en el convenio, se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 5.º Garantía.—En el caso de que existiera algún empleado o grupos de empleados que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y globalmente, fueran superiores a las que para los empleados del mismo nivel establecen en este convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para aquellos a quienes personalmente les afectan.

Art. 6.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.

Sección 2.ª—Comisión Mixta de Vigilancia y aplicación del convenio

Art. 7.º Creación y composición. Se acuerda la creación de una Comisión de Vigilancia y Aplicación del convenio, compuesta por tres representantes de la Sección Social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del convenio y otros tres representantes de la empresa que reúnan las mismas condiciones, presididos por el Presidente de estas deliberaciones.

Necesariamente, entre los representantes de los empleados deberán encontrarse los de los grupos de técnicos, administrativos, mercantil o comercial y subalternos, salvo que estos últimos deleguen su representación.

Art. 8.º Funciones específicas.—Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia, las siguientes:

- Ejercitar las funciones de pre-

via conciliación en el caso de conflicto colectivo de trabajo, antes de acudir a la vía y procedimientos señalados en el Decreto de 27 de mayo de 1970, siguiéndose, al efecto, las normas de procedimiento que serán fijadas por la propia reunión que celebre una vez constituida.

- Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la empresa como de las asumidas por los empleados.

- Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, bien por la representación social o bien por la representación económica.

- Elevar consulta, si lo consideran oportuno, por mayoría de votos, los miembros de la Comisión, ante la Autoridad Laboral competente, sobre los puntos que, incluidos en el convenio, estimen que precisan alguna aclaración.

Art. 9.º Normas de actuación.—La Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del convenio es un órgano meramente consultivo.

En el caso de que se plantee algún problema fundamental sobre la aplicación de las normas del convenio, será preceptivo, para su resolución, conocer el criterio que sobre tal problema mantengan los miembros de esta Comisión.

El único organismo que dentro de la empresa, puede entender de los asuntos a que se refieren los artículos anteriores, será la Comisión Mixta de Vigilancia.

Si algún empleado o grupo de empleados desean plantear cualquier problema sobre aplicación del convenio, lo harán a través de sus representantes en la Comisión Mixta y ésta acordará la tramitación precedente.

La Comisión Mixta se deberá reunir dentro del primer mes de cada trimestre en reuniones ordinarias y cuantas veces sea preciso en reuniones extraordinarias.

Art. 10. Comisión de Valoración. El personal afectado por este convenio acuerda que el Método de Valoración de Puestos de Trabajo será el internacionalmente empleado en la Industria del Vidrio y ya en aplicación en el Centro de Trabajo incluido en este convenio.

Para la unificación y mejor aplicación del Método de Valoración, ambas representaciones acuerdan crear una Comisión de Valoración que se regirá por las normas que se señalan en el artículo 17.

CAPITULO III

Sección 1.ª—Contratación

Art. 11. Período de prueba.—Se

regirá por las disposiciones legales vigentes.

El período de prueba se computará, caso de ser superado, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., salvo en el caso de los aspirantes para quienes será computable la antigüedad a partir del momento en que cumplan 18 años.

Art. 12. Admisión definitiva.—Una vez finalizado el período de prueba y para su admisión definitiva en plantilla, la Dirección de cada Centro comunicará al empleado el nivel de calificación con el que le admite y la remuneración garantizada que se le haya fijado.

Sección 2.ª—Organización

Art. 13. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, es facultad exclusiva e inalienable de la empresa la organización del trabajo siempre que no se disminuya la libertad individual y los derechos sociales de los empleados, de una parte, y las facultades de dirección y disciplina de la empresa, de otra.

Dentro de las facultades de la Dirección, se hallan la de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que deben adoptarse, respetando los derechos que a los empleados conceden las leyes.

Sección 3.ª—Calificación de puestos de trabajo

Art. 14. Valoración de puestos. El Método de Valoración de puestos de trabajo que se viene aplicando y que es el internacionalmente utilizado en la Industria del Vidrio permite, en el momento actual, establecer un sistema de encuadramiento y promoción basado en la calificación de puestos.

Art. 15. Normas de aplicación.—La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado con abstracción del titular que ocupa el puesto. Es facultad de la empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de Organización.

Art. 16. Método de Valoración. La calificación de los puestos de trabajo se funda en el análisis y estudio objetivo de las funciones asignadas a cada puesto.

Como consecuencia de este análisis, los distintos puestos se califican en niveles diversos, según su importancia absoluta y relativa, dentro de la organización de la empresa.

La calificación así establecida

pretende conseguir una jerarquización de todos los puestos de trabajo, basada en razones puramente objetivas, teniendo en cuenta los factores de:

- Conocimientos
- esfuerzos y
- responsabilidades

que requiere el desempeño de las funciones que cada uno tiene asignadas.

Pretende la calificación obtener una visión objetiva del conjunto de los puestos de trabajo. Realizados los estudios pertinentes en la fábrica de vidrio, se ha llegado a la conclusión de que en el momento actual son necesarios 14 niveles para poder establecer esta jerarquización objetiva que la calificación persigue, de tal forma que cada uno de estos niveles tendrá señalada una remuneración específica adecuada, absoluta y relativa a los factores de conocimientos, esfuerzos y responsabilidades que exige el correspondiente puesto de trabajo.

La calificación es consecuencia de un sistema de racionalización y organización del trabajo y sus modificaciones a las variaciones que real y objetivamente se introduzcan en cada uno de los factores que han servido para establecer cada nivel de calificación.

Asimismo se aplicará un método de valoración para analizar e indemnizar los puestos de trabajo en que las condiciones ambientales los puedan hacer molestos. Las normas de esta indemnización quedan precisadas en los apartados de remuneración.

Art. 17. Comisión de Valoración. Se crea una Comisión de Valoración para estudiar en los casos de desacuerdo de algún empleado con el nivel asignado.

Estará constituida por:

- a) Un representante de la Dirección de la fábrica.
- b) Dos empleados designados entre una terna propuesta por el Jurado de Empresa a la Dirección.
- c) El Jefe del Departamento en que está encuadrado el puesto de trabajo, y
- d) Un técnico de valoraciones, designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Los empleados de la Comisión de Valoración seguirán un cursillo, organizado por la empresa, que los capacite para el mejor desempeño de sus funciones en orden a la valoración de puestos.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión tendrá 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.

Las actas de la Comisión, con los acuerdos o propuestas adoptados, si hubiese habido acuerdo, o con los distintos criterios expuestos en las reuniones, se elevarán a la Dirección de la fábrica, que en el plazo máximo de quince días notificará al interesado, a través de la Comisión de Valoración, la decisión adoptada en cuanto al nivel asignado al puesto de trabajo de que se trata. Contra la decisión del Director, que se fundamentará debidamente en todos los casos, se podrán interponer los recursos que la Ley autorice en los supuestos de clasificación profesional.

Art. 18. Información al Jurado. La Dirección de la empresa facilitará al Jurado los detalles necesarios para el conocimiento general del Método de Valoración explicando la forma en que se lleve a cabo la relación de los análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones, etc., entregando un escrito en que consten los puntos fundamentales.

Sección 4.^a—Promoción

Art. 19. 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 nivel 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 modifique su calificación.
- b) Porque habiéndose producido la baja del titular de un puesto de nivel superior sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla con otro titular.

Art. 20. 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 realizan, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motivan una revisión, la solicitará 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 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 del Centro y caso de desacuerdo, ante la Comisión Central.

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. 21. Convocatoria. — Producida la vacante, si la Dirección del Centro considera necesario cubrirla, anunciará la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud.

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

Art. 22. Tribunal de Calificación. El Jurado de Empresa propondrá a dos de sus miembros para que sean designados por la Dirección, y en unión de otros dos representantes de la empresa, constituyan los Tribunales Calificadores de las pruebas de aptitud.

Art. 23. 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. 24. Prioridades. — Las vacantes producidas se cubrirán por el siguiente modo:

El 50 por ciento se adjudicará al más antiguo en la empresa si supera la prueba de aptitud.

El otro 50 por ciento se realizará mediante las pruebas de aptitud y en igualdad de resultados se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al empleado más antiguo.

Se considerará como mérito especial la asistencia con resultado satisfactorio a los cursos de perfeccionamiento profesional organizado por la empresa o libremente realizados por el empleado en cualquier Centro, si sus certificados o diplomas son reconocidos a estos efectos.

Art. 25. Consolidación del puesto.—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el nivel correspondiente al nuevo puesto de trabajo se requerirá un período de formación y adaptación variable según el nivel de origen y el que desempeña provisionalmente.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 11 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos períodos de formación y adaptación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al nivel del puesto que trata de consolidar.

Los períodos de formación y adaptación serán los que figuran en las tablas siguientes:

Grupo de niveles, niveles y período de formación y adaptación:

I.—1 a 2 y 2 a 3, 1 mes de adaptación al nuevo puesto.

II.—2 a 4 y 4 a 5, 2 meses de adaptación al nuevo puesto.

III.—5 a 6, 6 a 7 y 7 a 8, 3 meses de adaptación al nuevo puesto.

IV.—8 a 9, 9 a 10 y 10 a 11, 5 meses de adaptación al nuevo puesto.

V.—11 a 12, 12 a 13 y 13 a 14, 6 meses de adaptación al nuevo puesto.

Cuando el cambio de nivel implique pasar de un grupo a otro que no sea el inmediatamente superior, el período de formación y adaptación será siempre de ocho meses.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiera adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el empleado podrá optar entre ser destinado a su puesto de origen o cubrir otro puesto que la Dirección le proponga.

En tal hipótesis, el trabajador calificado en segundo lugar en las pruebas de aptitud pasará a iniciar el período de formación y adaptación.

Art. 26. Garantía personal.—En ningún caso podrá ser destinado un empleado a ocupar puestos de inferior nivel con disminución de retribución, excepción hecha de los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes o las de imposición de sanción que llevan aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

En su consecuencia, si un empleado es destinado a un puesto de nivel inferior conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado halla tenido lugar por alguna de las causas previstas en el párrafo anterior.

Art. 27. Trabajos de nivel superior.—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el empleado podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior y tendrá dere-

cho a percibir un suplemento de salario equivalente a la diferencia entre el salario que venía percibiendo y el asignado al nivel que tenga al puesto que sustituye.

Una vez reintegrado el titular del puesto, el sustituto volverá a su puesto de origen con el salario a éste asignado y sin derecho a consolidar el nivel que haya ocupado como sustituto.

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

Art. 28. Trabajos de nivel inferior.—La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un empleado a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido. El empleado seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y función anterior le correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.

Art. 29. Formación.—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 empleados.

b) De conformidad con lo expresado en el párrafo 2.º del artículo 25 se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación o perfeccionamiento.

c) Los empleados asistirán a los cursos propuestos por la empresa con fines de perfeccionamiento, promoción o reconversión del personal y justificará debidamente la negativa en caso de no asistir.

CAPITULO IV

Sección 1.ª—Condiciones de trabajo

Art. 30. Jornada de trabajo.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales, para la que se fija la remuneración que en el presente convenio se señala.

Aquellos empleados o grupos de empleados que hasta el momento han tenido condiciones especiales en cuanto a la jornada de trabajo,

continuarán disfrutando de dichas condiciones exclusivamente a título personal y sin que los de nuevo ingreso puedan alegar el respeto a estas condiciones como norma aplicable de carácter general.

En aquellos Centros en que se vengán percibiendo cantidades que en su día fueron fijadas para compensar un cambio de jornada se seguirán percibiendo por sus beneficiarios las mismas cantidades que hasta el momento, conservándolas con carácter de condición más beneficiosa.

Art. 31. Jornada superior a la normal. — Los empleados titulares de puestos cuya actividad exija jornada superior a las cuarenta y cinco horas semanales vienen obligados a continuar en el mismo horario, pero mensualmente percibirán un suplemento como compensación por la diferencia de horario.

Art. 32. Jornada de verano.—A pesar de que la jornada se ha fijado en los artículos precedentes en 45 horas semanales, aquellos Centros cuya organización de trabajo lo permita disfrutarán de una jornada especial durante los meses de julio y agosto de 36 horas semanales, a razón de 6 horas diarias durante los seis días laborables de la semana.

En los centros de trabajo cuya estructura y organización impidan el establecimiento de esta jornada, se fijarán por la Dirección del Centro la jornada que cada empleado deberá realizar, de acuerdo con las necesidades del servicio, percibiendo como compensación por la diferencia de jornada la cantidad que proporcionalmente le corresponda de acuerdo con lo previsto en el artículo 52.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, el Jurado de Empresa de cada Centro, atendiendo a las circunstancias del mismo, podrá proponer a la Dirección de la fábrica las variaciones que considere aconsejables. La Dirección de la fábrica no quedará vinculada como norma general. En cualquier caso la propuesta del Jurado no podrá implicar en modo alguno disminución de las horas totales de trabajo efectivo de cada año ni significar por ello aumento en las cantidades que, por compensación de jornada, se fijan en el artículo 52.

Podrá acordarse, igualmente, y sin aumento de retribución, el establecimiento de turnos de guardia que aseguren la prestación de los servicios en los casos en que sea necesario. La modificación de la jornada que se autorice tendrá siempre el carácter de ensayo y así se hará constar en el acuerdo que se

adopte y en la petición que ante la Delegación de Trabajo respectiva habrá de hacerse necesariamente.

Art. 33. Horarios.—Cada centro podrá establecer, dentro de esta jornada de 45 horas su distribución horaria y semanal dentro de los seis días laborables de la semana que, previa conformidad de la Dirección General, podrá ser sometida a la Autoridad Laboral.

Sección 2.ª—Vacaciones

Art. 34. El período de vacaciones anuales retribuidas para los empleados menores de dieciocho años de edad será para todos los niveles, de 21 días naturales durante los dos primeros años de servicio, añadiendo en los futuros un día más cada año a partir de los dos primeros, hasta un máximo de 30 días naturales.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre sobre 21 días, computándose la fracción como mes completo. El año siguiente disfrutará 21 días, comenzando al siguiente la acumulación prevista en el párrafo anterior.

Se podrán disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo. No se podrán acumular períodos de vacaciones de un año para otro.

Dentro de las necesidades del servicio y salvo por razones personales de carácter excepcional, se prevee que en los centros que tengan jornada reducida en los meses de julio y agosto, la Dirección podrá organizar el régimen de vacaciones para el personal incluido en este convenio las disfrute durante estos meses.

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

Sección 3.ª—Permisos - licencias - excedencias

Art. 35. La empresa concederá a su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

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

prendiendo este concepto los padres políticos).

4.º—Muerte del cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y afines.

5.º—Exámenes.

6.º—Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.

7.º—Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad, a quienes por su cargo tengan obligación de hacerlo.

8.º—Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica del S. O. E.

Sólo tendrá derecho a estos permisos el personal fijo.

Estos permisos deberán solicitarse del Jefe de Servicio y serán concedidos previa autorización del Servicio de Relaciones Humanas justificando la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas en el párrafo precedente, 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 cinco días.

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

— Deberes públicos, reuniones sindicales, exámenes, etc.

En los casos previstos en los apartados 5.º, 6.º y 7.º del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, previa justificación ante la Dirección de la causa que determine la solicitud del permiso. Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originen su petición y durante el tiempo necesario.

Art. 36. Licencias. — La Dirección de la empresa por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los empleados que deseen obtener una licencia a que se refiere este artículo, deberán solicitarlo por escrito de la Dirección de la empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan su solicitud y las condiciones en que desearían que fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de un mes comunicará al intere-

sado la decisión adoptada. En principio tales licencias, caso de acordarse su concesión, serán sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de estas licencias como servicio a la empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fue concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le designe por la Dirección de la empresa, entendiéndose que renuncia al reingreso si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso la empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

Art. 37. Excedencias.—Las excedencias podrán ser:

a) Voluntarias: Los trabajadores que tengan antigüedad superior a dos años podrán interesar de la Dirección de la empresa que les sea concedida excedencia voluntaria sin percibo alguno de haber, por un tiempo que no sea inferior a un año ni superior a cinco años. Durante el tiempo de excedencia no se computará éste a efectos de antigüedad ni aumentos económicos, y desde luego le está prohibido al empleado que pida excedencia, prestar servicios en otra empresa distinta, sea cual sea la clase de trabajo a que se dedique, salvo en el caso de que especialmente se le autorice.

b) Forzosa: Tal y como prevé la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 133 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, pasarán automáticamente a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

1.º—Nombramiento de cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.

2.º—Ejercicio de cargos del Movimiento o de la Organización Sindical en las mismas circunstancias.

3.º—Enfermedad, durante el tiempo que ésta subsista y en las condiciones reglamentarias.

En los casos 1.º y 2.º, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine.

En el caso previsto en el apartado 3.º, el trabajador enfermo pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa transcurridos que sean dos años desde el comienzo de la baja por enfermedad, sin que se pueda reintegrar a su puesto de trabajo.

Art. 38. Reingreso.—En todos los

casos en que se conceda la excedencia, cuando se solicite el reingreso deberá hacerse dentro del mes anterior a aquel en que cesará la causa o razón que motivó el pase a dicha situación, perdiendo el derecho al reingreso los trabajadores que no lo solicitaran dentro del plazo señalado.

En el caso de que no haya vacante del nivel que ostentaba el empleado en el momento de pasar a la situación de excedente, se la comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en puesto de trabajo de su nivel y actitud u otro puesto de nivel inferior que la empresa proponga, percibiendo la retribución correspondiente al puesto realmente ocupado.

Los trabajadores excedentes por las causas señaladas en los apartados 1.º y 2.º del artículo 37, tendrán derecho al reingreso automático sin esperar a que se produzca vacante en la categoría que tenían en activo, aunque no tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.

En los casos señalados en el apartado 3.º del excedente que solicite el reingreso lo efectuará en las condiciones señaladas por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Sección 4.ª—Trabajo de mujeres. Maternidad

Art. 39. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, las empleadas que hayan entrado en el octavo mes de embarazo tendrán derecho a dejar de acudir al trabajo siempre que presenten certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas y no se reintegrará a su puesto de trabajo hasta transcurrido igual período de tiempo posterior al parto.

Mientras tengan hijos en período de lactancia, las mujeres tendrán derecho a una hora de descanso al día (divisible en períodos de media hora), dentro de la jornada de trabajo. No se les descontará ninguna cantidad de su remuneración normal por este tiempo.

Las restantes condiciones de trabajo de la mujer trabajadora se regirán por lo establecido en el Decreto 2310/19 de 20 de agosto.

CAPITULO IV.—Estructura de la remuneración

Sección 1.ª—Generalidades

Art. 40. Concepto y disposiciones generales sobre la remunera-

ción.—La remuneración del personal incluido en el presente convenio está integrada por los siguientes conceptos que se regulan en los artículos posteriores:

a) Retribuciones garantizadas.

1.ª—Sueldo convenio.

2.ª—Antigüedad.

3.ª—Prima Global por Objetivos (P. G. O.) al mínimo garantizado.

4.ª—Gratificaciones Reglamentarias.

5.ª—Participación en Beneficios.

Dentro de la remuneración se encuentra incluida cualquier forma de retribución que venía rigiendo hasta ahora.

b) Retribuciones extrasalariales.

1.ª—Plus personal.

2.ª—Prima anual.

c) Retribuciones especiales.

1.ª—Indemnizaciones por trabajo a turno (personal técnico).

2.ª—Factores de indemnización.

3.ª—Compensación por suplemento de jornada.

4.ª—Trabajos extraordinarios.

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema de retribución que ha quedado estructurado en el presente capítulo:

a) La estructura de remuneración es un conjunto indivisible y el nivel global anual es la cifra de retribución, sin que por ello sea lógico comparar situaciones anteriores sin tener en cuenta este global anual. Sería erróneo comparar por separado los diversos sistemas de retribución, pues es evidente que toda reestructuración lleva consigo la absorción total o parcial de ciertos conceptos y que por tal razón, las situaciones individuales sólo pueden apreciarse con exactitud si son comparadas, la anterior y la actual, en sus percepciones totales globales y no concepto por concepto.

b) En el total fijado como retribución, excepción hecha de los devengos extrasalariales, se considerará incluido el mínimo que señala la Ley para los trabajos con incentivo, prima, tarea, destajo, etc.

c) De todas las percepciones indicadas en la estructura de remuneración deberá ser deducida la parte que les pueda corresponder por el I. R. T. P.

Sección 2.ª—Retribuciones garantizadas

Art. 41. Sueldo convenio.—Estará integrado por los siguientes conceptos:

a) Sueldo de Calificación.—Como ya se hizo constar en el capítulo II sobre Organización del Trabajo, la calificación de puestos ha dado como resultado el establecimiento de 14 niveles, cuya retribución es también distinta en base a la importancia de cada puesto, a la que denominamos Sueldo de Calificación.

b) Complemento de Sueldo.—Como complemento del sueldo de calificación se abonará a cada nivel un complemento. Los sueldos convenio, suma de los dos conceptos anteriores, son los que figuran en la Tabla Anexo I.

Art. 42. Antigüedad.—Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran en el anexo II, de acuerdo con los grupos de niveles de valoración.

Si durante el período de vigencia del presente convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos 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 del cálculo reglamentario.

La fecha límite para el cómputo de la antigüedad comenzará a partir de la fecha de ingreso en la empresa o en aquella en que se hayan cumplido los dieciocho años de edad, en su caso.

Art. 43. Prima Global por Objetivos (P. G. O.)—La percibirán todos los empleados incluidos en el presente convenio, con arreglo a los coeficientes que se señalan en el cuadro que a continuación se establece para los distintos grupos de niveles.

Esta prima se calculará en función de los objetivos de cada Centro, pudiendo ser distinta según los resultados que arroje el cálculo que sirve de base para su determinación.

La elección de la fórmula para el cálculo de esta prima será de la incumbencia de la Dirección, que tendrá derecho a modificarla manteniendo siempre el propósito de que sea expresión lo más exacta posible de la evolución del cumplimiento de los objetivos previstos y fundamentalmente del mantenimiento de la productividad dentro de límites razonables.

La fórmula de cálculo se comunicará al Jurado de Empresa o en su defecto a los Enlaces Sindicales, cuando las circunstancias lo crean necesario por variar la misma, en razón de unos nuevos me-

dios de producción u otras circunstancias.

Grupos	Niveles	Coficiente P. G. O.
Aspirantes	Aspirantes	
I	OR, 1 y 2	1,5
II	3, 4 y 5	2
III	6, 4 y 5	2,5
IV	9, 10 y 11	3
V	12, 13 y 14	3,5

Se garantiza que durante la vigencia de este convenio el valor mínimo del punto/mes para el coeficiente 1 no podrá ser inferior a 550 pesetas en ningún Centro.

La percepción de la Prima Global por Objetivos se regirá por las siguientes normas:

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

— Esta prima se devengará durante el período de vacaciones.

— Podrá suprimirse durante el período máximo de un mes, en caso de faltas graves o muy graves, de las previstas y calificadas con tal carácter en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y específicamente en caso de faltas injustificadas de asistencia.

Art. 44. Retribución en vacaciones.—Al objeto de evitar oscilaciones en la remuneración del personal, dependientes, entre otras circunstancias, de la época en que disfrute sus vacaciones anuales, manteniendo en lo posible el principio de igualdad, ambas representaciones acuerdan que los conceptos que integran la retribución en vacaciones serán los siguientes:

— Salario convenio.

— Plus personal.

— Antigüedad.

— P. G. O. correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro de Trabajo durante el período en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Las retribuciones especiales (turno nocturno, suplemento de jornada, suplemento de domingos y festivos, etc.), han sido calculadas de tal forma que compensan durante el año las cantidades que pudiera corresponder al personal por este concepto, todo lo cual sustituye a lo previsto en el párrafo 6.º del artículo 59 de la Ordenanza Laboral

de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 45. Gratificaciones Reglamentarias.—Consiste en dos mensualidades, calculadas sobre el Sueldo convenio más Plus personal más antigüedad.

— Una en 18 de Julio.

— Otra en Navidad.

En estas gratificaciones se abonará además el promedio de lo realmente percibido por P. G. O. durante los 6 meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Art. 46. Participación en beneficios.—De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se establece que en concepto de participación en beneficios, será abonada dentro del mes de marzo de cada año una cantidad equivalente al 6 por ciento de los sueldos del artículo 100 de Ordenanza, durante 12 meses, y de la antigüedad que a cada empleado le corresponda, también sobre 12 meses.

Sección 3.ª—Retribuciones extrasalariales

Art. 47. Plus personal.—El plus personal es un devengo extrasalarial que se concede atendiendo a las circunstancias cualitativas de orden personal en cada empleado, y sin requerir su aceptación ni contraprestación de ninguna clase.

Será libremente atribuido por la Dirección de cada Centro, que fijará el porcentaje correspondiente que a título de devengo extrasalarial ha de incrementar la retribución pactada. Este porcentaje puede alcanzar el tope máximo del 40 por ciento, calculado sobre el Sueldo de Calificación.

Art. 48. Prima anual.—Con el carácter extrasalarial tal y como ha sido definido en el Decreto de 15 de febrero de 1962, se podrá conceder a todo o parte del personal incluido en el presente convenio, una gratificación extraordinaria en fin de año cuya cuantía será variable y cuya concesión no requiere contraprestación específica del trabajador, no dando lugar a reclamación alguna si se suprime o reduce, ni requiriendo tampoco la previa aceptación por parte del interesado. Se incluyen en el convenio ambos devengos en cumplimiento de lo establecido en el Decreto regulador del salario a los solos efectos de calificar y determinar su carácter de "devengos extrasalariales" y por que consten así en la correspondiente ordenación de las retribuciones, tal y como se determina en la repetida disposición legal.

Sección 4.ª—Retribuciones especiales

Art. 49. Indemnización trabajo a turno.

a) Trabajo a turno y nocturno. Los empleados que trabajen a 3 turnos de 8 horas y que tienen por tanto que trabajar de noche, percibirán como compensación por ambos conceptos (turno y nocturno), una indemnización de carácter mensual que será la siguiente:

NIVELES:

12 al 14, 1.295 pesetas.

8 al 11, 1.120 pesetas.

6 y 7, 805 pesetas.

4 y 5, 700 pesetas.

Para determinar la indemnización, se ha calculado que el trabajo nocturno se efectúa durante 10 noches al mes y en turno 25 días al mes. En consecuencia, en el caso de que realmente se haya trabajado mayor o menor número de estos días, se habrá de efectuar el reajuste proporcional correspondiente. Por cada día en más o menos de los previstos, se sumarán o restarán respectivamente 37, 32, 25 y 20 pesetas.

A los efectos de lo expresado en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 y las 6 horas cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

En los supuestos de trabajos nocturnos de carácter extraordinario la retribución se efectuará de conformidad con lo que para extraordinarios se establece en el artículo 53.

Con las percepciones indicadas se considera satisfecho lo que señala la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

b) Trabajo en domingos y festivos.—El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos y festivos, se regirá por las siguientes normas:

1.º—Trabajo en domingo o festivo con descanso compensatorio:

Percibirá como suplemento por trabajar ese día las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

NIVELES:

4.—150 pesetas.

5.—160 pesetas.

6.—170 pesetas.

7.—190 pesetas.

8.—210 pesetas.

9.—220 pesetas.

10.—230 pesetas.

11.—245 pesetas.

12.—270 pesetas.

13.—285 pesetas.

14.—305 pesetas.

2.º—Trabajo en fiestas sin descanso compensatorio:

Por el hecho de trabajar de día percibirán los suplementos que figuran en la tabla:

NIVELES:

4.—450 pesetas.

5.—500 pesetas.

6.—525 pesetas.

7.—575 pesetas.

8.—625 pesetas.

9.—675 pesetas.

10.—700 pesetas.

11.—775 pesetas.

12.—825 pesetas.

13.—850 pesetas.

14.—950 pesetas.

Para el cómputo de los días festivos se tendrá en cuenta los festivos que indique el calendario oficial de la provincia correspondiente, más un número de fiestas locales que no podrá ser superior a dos.

3.º—Descanso semanal compensatorio coincidiendo con un día festivo:

Cuando el descanso semanal compensatorio del domingo coincida con un día festivo, percibirá como suplemento por ese día las cantidades que figuran a continuación:

NIVELES:

4.—200 pesetas.

5.—240 pesetas.

6.—260 pesetas.

7.—280 pesetas.

8.—300 pesetas.

9.—320 pesetas.

10.—340 pesetas.

11.—360 pesetas.

12.—380 pesetas.

13.—400 pesetas.

14.—450 pesetas.

Art. 50. Personal que no trabaje a turno.—En el caso de que el personal que no trabaja a turno, por necesidades del servicio se vea obligado a trabajar en algún domingo o festivo y no se le pueda conceder descanso compensatorio, percibirá el día festivo o domingo trabajado con la misma retribución que la señalada para el 2.º caso del apartado b) del artículo precedente. En caso de concederle descanso compensatorio se abonará lo previsto en el caso 1.º del apartado b).

En el caso de que no se trabaje la jornada completa, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 51. Factores de indemnización.—Los puestos de trabajo están analizados y valorados por un método de valoración de factores de indemnización de trabajo molesto. Este método, que se utiliza internacionalmente para las industrias del vidrio, permite determinar qué

puestos de trabajo deben ser indemnizados económicamente por concurrir en su desempeño circunstancias que se estime deben dar lugar a dicha compensación.

Corresponde 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.

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

GRADOS:

- 1, 8 pesetas día trabajado.
- 2, 12 pesetas día trabajado.
- 3, 18 pesetas día trabajado.
- 4, 24 pesetas día trabajado.

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) La indemnización, según el grado, se percibirá por día efectivamente trabajado.

b) Está asignada al puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, deja automáticamente de percibirla, comenzando a percibirla el empleado que lo haya sustituido.

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

Art. 52. Compensación por suplemento de jornada.—Como ya se ha indicado en el artículo 31, aquellos puestos de trabajo que tienen señalada jornada de cuarenta y ocho horas semanales continuarán desempeñándose en la misma forma que hasta ahora, pero a sus titulares se les concederá una retribución suplementaria que se abonará mensualmente, habida cuenta de que la jornada que se ha señalado con carácter general en la sección II es la de cuarenta y cinco horas semanales.

La compensación que se establece, de acuerdo con los niveles de calificación, será de carácter mensual y del siguiente orden:

NIVELES:

- 1 y 2, 425 pesetas.
- 3, 4 y 5, 550 pesetas.
- 6, 7 y 8, 650 pesetas.
- 9, 10 y 11, 800 pesetas.
- 12, 13 y 14, 950 pesetas.

Con independencia de la com-

pensación establecida para las jornadas de 45 y 48 horas, se establece para los meses de jornada intensiva (36 horas en los Centros en que puedan realizarla), un régimen de compensación que se abonará a los titulares de los puestos incompatibles con esta jornada:

La compensación será de:

NIVELES:

- 1 y 2, 1.000.
- 3, 4 y 5, 1.300.
- 6, 7 y 8, 1.500.
- 9, 10 y 11, 2.000.
- 12, 13 y 14, 2.500.

Se entiende que a las anteriores cantidades se sumará en su caso la compensación ya establecida de 45 a 48 horas para los titulares de aquellos puestos que estén obligados a efectuar la jornada normal de 48 horas.

Art. 53. Trabajos extraordinarios.

a) Los empleados titulares de puestos de trabajo cuyo desempeño exija por sus características especiales, la existencia de un turno de guardia domiciliaria o en el Centro de Trabajo, percibirán mensualmente una cantidad que como máximo podrá llegar a ser de 1.200 pesetas cada uno de los titulares.

En el caso de que se efectúen trabajos extraordinarios por necesidades del servicio, la Dirección fijará discrecionalmente la retribución que debe percibirse en tales supuestos, atendiendo a la índole del trabajo, al nivel del puesto ocupado y al tiempo empleado en su realización.

CAPITULO V.—Personal subalterno

Art. 54. Condiciones generales. El personal encuadrado en el grupo 3.º, subgrupo E) de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, está incluido en las condiciones generales de este convenio de personal empleado con aspectos particulares que precisan los siguientes artículos.

Las categorías profesionales a que se refiere el presente capítulo son las siguientes: conserjes, ordenanzas, porteros, enfermeros, almace-neros, guardas y vigilantes jurados. La remuneración que se fija para este personal está calculada para su jornada normal de trabajo establecida en la Ley o en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y será objeto de las deducciones proporcionales en el caso de que no se trabajé dicha jornada normal. Se respetará el encuadramiento a título personal, adquirido al amparo del anterior Convenio Colectivo.

Las mujeres de limpieza continua-

rán rigiéndose por las normas específicas que se les vienen aplicando.

Art. 55. Remuneración.—Con el mismo sistema y conceptos expresados en el capítulo IV para el personal empleado, los subalternos tendrán las remuneraciones por conceptos que se indican en el anexo número III y en el anexo II para la antigüedad.

Art. 56.—Prima Global por Objetivos.—Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 45, teniendo los siguientes coeficientes respectivamente:

Grupos, niveles y coeficientes:

I.—S-1 y S-2, 1,3.

II.—S-3 y S-4, 1,5.

III.—S-5 y S-6, 2.

Art. 57. Indemnización trabajo a turno (personal subalterno).

a) Turno de noche.—Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 50, apartado a), siendo la indemnización de carácter mensual de 550 pesetas mes para todos los niveles.

b) Trabajo en domingos y festivos.—El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos y festivos, se regirá por las siguientes normas:

1.º—Trabajo en domingo o festivo con descanso compensatorio.

Percibirá como suplemento por trabajar ese día las cantidades que guran en la tabla siguiente:

GRADOS:

- S-1 y S-2, 130 pesetas.
- S-3 y S-4, 135 pesetas.
- S-5 y S-6, 145 pesetas.

2.º—Trabajo en fiestas sin descanso compensatorio.

Por el hecho de trabajar de día percibirán los suplementos que figuran en la tabla siguiente:

GRADOS:

- S-1 y S-2, 405 pesetas.
- S-3 y S-4, 420 pesetas.
- S-5 y S-6, 455 pesetas.

3.º—Descanso semanal compensatorio coincidiendo con un día festivo.

Cuando el descanso semanal compensatorio del domingo coincida con un día festivo, percibirá como suplemento por ese día las cantidades que figuran a continuación:

GRADOS:

- S-1 y S-2, 150 pesetas.
- S-3 y S-4, 160 pesetas.
- S-5 y S-6, 170 pesetas.

Art. 58. Condiciones particulares.—La modalidad de trabajo de los subalternos condiciona los siguientes extremos:

— Jornada de trabajo: La esta-

blecida por la Ley de Jornada Máxima Legal, habitualmente 48 horas sin que, dadas las circunstancias de trabajo de este personal, se fije indemnización por este concepto. En los casos previstos con carácter especial por dicha Ley en que el trabajo se preste en los supuestos contemplados en el artículo 2.º números 3 y 4 se estará a lo en ella establecido.

— El período de vacaciones será de 21 días naturales incrementándose un día más por cada año de servicio hasta un máximo de 26 días.

— Las horas extraordinarias se abonarán en la forma establecida por la Ley de acuerdo con el siguiente baremo:

Grupo I.—Niveles: S1 y S2, 50 pesetas hora.

Grupo II.—Niveles: S3 y S4, 55 pesetas hora.

Grupo III.—Niveles: S5 y S6, 60 pesetas hora.

Las horas extras trabajadas en domingos y festivos tendrán los valores que a continuación se fijan:

Grupo I.—Niveles: S1 y S2, 64 pesetas hora.

Grupo II.—Niveles: S3 y S4, 69 pesetas hora.

Grupo III.—Niveles: S5 y S6, 75 pesetas hora.

En estas cantidades se consideran incluidos todos los conceptos de retribución y todos los recargos legales.

Art. 59. No se considerará afectado por las presentes normas el personal que se haya incluido en el convenio formalizado por personal obrero, pues no tienen la asimilación de subalternos que estructura este convenio:

CAPITULO VI.—Prestaciones de carácter social

Art. 60. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas legalmente, se establecen los siguientes premios:

a) Premios de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad de 7.500 pesetas que se regirá por las siguientes normas:

— Dos años de antigüedad en la fecha del matrimonio.

— Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este convenio, percibirán la indemnización ambos.

b) Premios de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 4.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

Art. 61. Becas.—Se establece un sistema de becas para ayuda de es-

tudios a los hijos del personal incluido en el presente convenio, según normas reglamentadas en un anexo V.

Art. 62. Préstamos para adquisición de viviendas. — Se prevé la concesión de préstamos al personal incluido en este convenio para la adquisición de viviendas según las normas que se establecen en un anexo VI.

CAPITULO VII.—Previsión

Sección 1.ª—Enfermedad - invalidez provisional

Art. 63. Prestaciones complementarias en caso de enfermedad común y accidente de trabajo.— Cuando un empleado o subalterno sea dado de baja por el S. O. E. y previa confirmación de esta baja por el médico de empresa se concederá un complemento que sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el empleado enfermo perciba mensualmente durante un período de tiempo proporcional a su antigüedad, el sueldo calificación más complemento más plus personal más antigüedad.

Este período de tiempo será de:

— 4 meses para los empleados que tengan de 1 a 5 años de antigüedad.

— 5 meses para los empleados que tengan de 6 a 10 años de antigüedad.

— 6 meses para los empleados que tengan 11 a 15 años de antigüedad.

— 8 meses para los empleados que tengan más de 15 años de antigüedad.

Una vez transcurrido este período proporcional a su antigüedad, el empleado tendrá derecho a la mitad del complemento que venía percibiendo mensualmente.

El período de tiempo en que se percibe el conjunto de los dos complementos sucesivos no podrá rebasar 18 meses, que es el tiempo establecido por la Seguridad Social como incapacidad laboral transitoria.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se atenderán a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En aquellos casos de enfermedad justificada, se abonará el complemento por enfermedad a partir del primer día de la baja cualquiera que

sea la duración de la enfermedad.

Además de las condiciones establecidas anteriormente, el personal incluido en el presente convenio percibirá durante el período de enfermedad, un complemento de retribución equivalente, según niveles, al siguiente baremo:

Nivel aspirante, 12.

N/S y S-2, 16.

N-1 y 2, S-3 y S-4, 19.

N-3, 4 y 5, S-5 y S-6, 24.

N-6, 7 y 8, 31.

N-9, 10 y 11, 38.

N-12, 13 y 14, 43.

Estas cantidades, como todas las de este convenio, se considerarán brutas.

Art. 64. Invalidez provisional.— Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará un complemento que sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al empleado en tal situación la percepción del 90 por ciento del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes períodos de tiempo:

— 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 por invalidez provisional.

Sección 2.ª—Jubilación

Art. 65 Régimen normal. — Se establece un régimen especial para el caso de jubilación del personal empleado, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

Art. 66 Edad de jubilación.

1.—La empresa podrá proponer a los empleados su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente convenio.

2.—Hasta los sesenta y cinco años de edad, los empleados podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

3.—A partir de los sesenta y cinco años, los empleados que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa, perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este convenio.

4.— Los empleados 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 empleados que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que estos podrán o no aceptar libremente.

6.—En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 3, los empleados recibirán en el momento de su jubilación:

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

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

— Cualquiera que sea su antigüedad, un complemento de la pensión de la Mutualidad Laboral, que se fija en las normas que siguen.

Art. 67. Empleados con menos de 20 años de antigüedad.— Cuando la empresa propone la jubilación a los empleados de 60 años o más, pero que no tengan 20 años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Mutualidad y que completará con ésta el 100 por 100 del Salario de Cotización anual.

b) Una indemnización de partida de una sola vez, igual al 50 por 100 del sueldo integrado por el Sueldo Convenio, Plus personal y antigüedad multiplicado por el número de años de servicio.

Art. 68. Empleados con 20 años de antigüedad.— Cuando la empresa proponga la jubilación a los empleados con sesenta años o más de edad y con veinte años de antigüedad por lo menos, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que les otorgue la Mutualidad y que completará con ésta el 100 por 100 del Salario de Cotización.

b) Un complemento de retiro por antigüedad cuyo importe anual será igual a tantas veces la décima parte de su sueldo mensual integrado por Sueldo Convenio, Plus personal y antigüedad como años de antigüedad tenga.

Art. 69. Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los empleados de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses mínimo.

c) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapa-

citados, tendrán derecho a los porcentajes de pensión del causante que se indican:

Viuda, 50 por ciento.

Viuda con un hijo menor de dieciocho años, 75 por ciento.

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

d) Si el jubilado fallecido dejase solo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por ciento.

Dos o más hijos menores de dieciocho años, 75 por ciento.

e) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el apartado anterior.

f) Si la viuda contraiese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, recibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme lo estipulado en el apartado e).

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

Art. 70. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta, gran invalidez.— Con independencia de lo establecido en el anexo VI se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los empleados 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:

Empleados con menos de 20 años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del empleado una indemnización de una sola vez igual al 50 por ciento del sueldo mensual, integrado por sueldo base, complemento de función, plus personal y antigüedad, multiplicado por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por ciento.

Si el empleado dejase sólo huérfanos menores de 18 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 empleado percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 75 por ciento del sueldo mensual, calculado según el apartado anterior multiplicado por los años de servicio.

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

Empleados con más de 20 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 68, apartado b). A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el artículo 79, apartado c) y siguientes.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el empleado percibirá una pensión que será igual a la establecida en el artículo 69, apartado b).

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el em-

pleado a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo de los empleados que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos percibirán una pensión que será igual a la establecida en el artículo 69 corregida según las normas del artículo 59, apartado c) y siguientes.

En caso de invalidez, el empleado tendrá derecho a una pensión igual a la establecida en el artículo 69.

Sección 3.ª—Revisión de los complementos de empresa por antigüedad en jubilación

Art. 71. El complemento de empresa por antigüedad, que viene percibiendo el personal jubilado, se

revisará automáticamente en 1.º de enero de cada año con las mismas normas de revisión que se especifican para las remuneraciones mínimas del artículo.

Las pensiones de jubilación no serán revisibles hasta el mes de enero del año siguiente a aquel en que se cumpla por el empleado la primera anualidad en situación de jubilado.

Art. 72. Con independencia del sistema incluido en el presente capítulo, se detallan en el anexo VII del presente convenio las condiciones del Seguro de Vida que fue contratado por la empresa con primas a su exclusivo cargo y con los beneficios para los empleados que se exponen en dicho anexo.

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS POR NIVEL, PERSONAL EMPLEADO MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD

PRIMER AÑO DE VIGENCIA

Niveles	Sueldo calificación (12 meses)	Complemento sueldo (12 meses)	Sueldo convenio (12 meses)	P. G. O. 550 pesetas por 14 meses	Gratificación reglamentaria 2 meses S. C.	Participación en beneficios 6% SO x 12 meses	TOTAL
Aspirante	34.560	1.708	36.268	7.700	6.450	2.073	52.491
1	57.600	3.218	60.818	11.550	10.900	3.241	85.509
2	64.200	4.187	68.387	11.550	12.150	3.241	95.382
3	67.200	4.500	71.700	15.400	12.780	3.629	103.509
4	74.400	5.039	79.439	15.400	14.130	3.629	112.598
5	85.080	7.623	92.703	15.400	16.180	3.889	128.172
6	88.500	7.427	95.927	19.250	16.850	3.889	135.916
7	95.400	7.720	103.120	19.250	18.050	4.148	144.568
8	106.224	10.803	117.027	19.250	20.154	4.148	160.579
9	108.300	12.143	120.443	23.100	20.550	4.667	168.760
10	116.640	14.763	131.403	23.100	22.140	4.667	181.310
11	127.500	17.700	145.200	23.100	24.200	5.185	197.685
12	131.400	17.700	149.100	26.950	24.850	5.185	206.085
13	143.100	18.000	161.100	26.950	26.850	5.466	220.366
14	159.720	18.000	177.720	26.950	29.620	5.466	239.756

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS POR NIVEL, PERSONAL EMPLEADO MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD

SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA

Niveles	Sueldo calificación (12 meses)	Complemento sueldo (12 meses)	Sueldo convenio (12 meses)	P. G. O. 550 pesetas por 14 meses	Gratificación reglamentaria 2 meses S. C.	Participación en beneficios 6% SO x 12 meses	TOTAL
Aspirante	34.560	4.140	38.700	7.700	6.450	2.073	54.923
1	57.600	7.800	65.400	11.550	10.900	3.241	91.091
2	64.200	8.700	72.900	11.550	12.150	3.241	99.841
3	67.200	9.480	76.680	15.400	12.780	3.629	108.489
4	74.400	10.380	84.780	15.400	14.130	3.629	117.939
5	85.080	12.000	97.080	15.400	16.180	3.889	132.549
6	88.500	12.600	101.100	19.250	16.850	3.889	141.089
7	95.400	12.900	108.300	19.250	18.050	4.148	149.748
8	106.224	14.700	120.924	19.250	20.154	4.148	164.476
9	108.300	15.000	123.300	23.100	20.550	4.667	171.617
10	116.640	16.200	132.840	23.100	22.140	4.667	182.747
11	127.500	17.700	145.200	23.100	24.200	5.185	197.685
12	131.400	17.700	149.100	26.950	24.850	5.185	206.085
13	143.100	18.000	161.100	26.950	26.850	5.466	220.366
14	159.720	18.000	177.720	26.950	29.620	5.466	239.756



Años de servicio	Nivel 1, 2 y subalternos	Nivel 3, 4 y 5	Nivel 6, 7 y 8	Nivel 9, 10 y 11	Nivel 12, 13 y 14
0,6 a 1	816	912	1.032	1.164	1.368
1 2	1.620	1.912	2.076	2.328	2.736
2 3	2.700	3.024	3.456	3.876	4.548
3 4	3.780	4.236	4.836	5.424	6.372
4 5	5.400	6.048	6.900	7.740	9.096
5 6	6.156	6.900	7.872	8.820	10.380
6 7	6.912	7.740	8.832	9.912	11.652
7 8	7.668	8.592	9.792	10.992	12.924
8 9	8.424	9.444	10.764	12.072	14.196
9 10	9.180	10.284	11.736	13.164	15.468
10 11	9.936	11.136	12.696	14.244	16.740
11 12	10.692	11.976	13.668	15.324	18.024
12 13	11.448	12.828	14.628	16.404	19.296
13 14	12.204	13.668	15.600	17.496	20.568
14 15	12.960	14.520	16.560	18.576	21.840
15 16	13.716	15.360	17.532	19.656	23.112
16 17	14.472	16.236	18.492	20.748	24.384
17 18	15.228	17.064	19.464	21.828	25.668
18 19	15.984	17.904	20.424	22.908	26.940
19 20	16.740	18.756	21.396	24.000	28.212
20 21	17.496	19.608	22.356	25.080	29.484
21 22	18.252	20.448	23.328	26.160	30.756
22 23	19.008	21.300	24.288	27.240	32.028
23 24	19.764	22.140	25.260	28.332	33.312
24 25	20.520	22.992	26.220	29.412	34.584
25 26	21.276	23.832	27.192	30.492	35.856
26 27	22.032	24.684	28.152	31.584	37.128
27 28	22.788	25.536	29.124	32.664	38.400
28 29	23.544	26.376	30.084	33.744	39.672
29 30	24.300	27.228	31.056	34.836	40.956
30 31	25.056	28.068	32.016	35.916	42.228
31 32	25.812	28.920	32.988	36.966	43.500
32 33	26.568	29.760	33.948	38.076	44.772
33 34	27.324	31.612	34.920	39.168	46.044
34 35	28.080	31.464	35.880	40.248	47.316

CUADRO DE RETRIBUCIONES MINIMAS POR NIVEL
PERSONAL SUBALTERNO MAYOR DE 18 AÑOS

Niveles	Sueldo Convenio 12 meses	P. G. O. mínimo de 550 pesetas 14 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses s/Conv.	Participación en beneficios 6% SO x 12 meses	Total
S-1	63.600		10.600		86.838
S-2	66.000	10.010	11.000	2.628	89.638
S-3	69.600		11.600		96.862
S-4	73.200	11.550	12.200	3.112	100.062
S-5	75.600		12.600		106.841
S-6	81.600	15.400	13.600	3.241	113.841

ANEXO IV

Régimen de becas

1.ª—Generalidades.

Una Comisión se reunirá todos los años para estudiar las solicitudes de becas que puedan ser presentadas por los Centros.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes, en función de las normas que se establecen a continuación.

En los casos excepcionales no previstos en estas normas, la Comisión se reserva la posibilidad de estudiarlos y la decisión que pueda adoptar será inapelable.

La Comisión estará presidida por un director responsable nombrado por la Dirección General y un cierto número de vocales. Entre estos vocales figurará uno de los representantes de los empleados en la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, que será designado oportunamente.

2.ª—Condiciones que debe reunir el solicitante.

2.1.—Los estudiantes que reúnan las condiciones que señala la Comisión de Protección Escolar para la concesión de becas, deberán presentar en tiempo oportuno, la correspondiente solicitud, quedando obli-

gados a comunicar a la empresa la resolución oficial recaída, siempre que aspiren a obtener ayuda económica de ella.

2.2.—La antigüedad mínima que debe tener el solicitante será de 5 años. Con carácter excepcional, la Comisión de Becas se reserva la posibilidad de considerar solicitudes de becas de empleados que no tengan este mínimo de antigüedad y que atiendan a circunstancias muy particulares.

2.3.—Para poder solicitar beca será condición imprescindible que el solicitante tenga dos o más hijos a su cargo menores de 18 años o mayores que se hallen incapacitados para trabajar.

2.4.—Podrán también solicitar beca los empleados que tengan un solo hijo a su cargo, si éste ha aprobado el Bachillerato Elemental y se halla en el Superior o en Carrera.

2.5.—Las solicitudes de beca se formularán en el modelo establecido por la Comisión, a las que se acompañarán las calificaciones obtenidas en todas y cada una de las asignaturas del curso inmediato anterior, bien por medio del libro de calificación escolar o por certificación académica oficial. El libro de

calificación escolar podrá ser sustituido por una certificación del director del centro de trabajo, tomando las calificaciones que figuren en él. Las solicitudes habrán de ser informadas y firmadas por el director del centro de trabajo, sin cuyo requisito no serán consideradas por la Comisión.

2.6.—Podrán solicitar becas de la empresa los empleados que hayan ya obtenido beca oficial.

En este caso la beca de la empresa tendrá su importe normal menos 75% del importe de la beca oficial.

2.7.—En principio, la Comisión de Becas considerará las solicitudes para toda clase de estudios, siempre que se hagan en centros oficiales o legalmente reconocidos, excluyendo los estudios artísticos (pintura, escultura, danza, canto, música).

2.8.—Para solicitar becas de enseñanza primaria será requisito imprescindible que no existan plazas en las escuelas nacionales, lo cual habrá que demostrar con la oportuna certificación o la información del Servicio de Relaciones Humanas suscrito por el director del centro.

2.9.—La ayuda para estudios podrá ser solicitada también por los empleados para ellos mismos, siempre que cursen estudios que presenten interés para la sociedad, a juicio de la Comisión.

3.ª—Bases de cálculo.

Las bases de cálculo se han establecido teniendo en cuenta el costo oficial de las matrículas, permanencias, seguro escolar y libros para los diferentes estudios.

Se señala que estas becas son una ayuda a estudios y por tanto las cuantías establecidas representan un porcentaje estimado sobre el costo real que estos puedan representar.

Enseñanza Primaria: Edades comprendidas entre 6 y 10 años, 1.500 pesetas por curso.

Segunda Enseñanza Elemental: Edades comprendidas entre 10 y 15 años, 2.000 pesetas por curso.

Segunda Enseñanza Superior: Edades comprendidas entre 15 y 17 años, 3.000 pesetas por curso.

Segunda Enseñanza Preuniversitaria: Edades comprendidas entre 17 y 18 años, 3.500 pesetas por curso.

Enseñanza Superior Grado Medio: Edades comprendidas entre 17 y 22 años, 4.000 pesetas por curso.

Enseñanza Superior: Hasta una edad máxima de 26 años, 6.000 pesetas por curso.

Estas edades se entienden cumplidas antes de la iniciación del curso escolar.

Por Segunda Enseñanza, se entienden los estudios de Bachillerato Elemental o Superior, Preuniversitario,

Bachillerato Laboral, Oficialía y Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Magisterio, Escuela Bellas Artes.

Por Enseñanza Superior de grado medio se entienden los estudios de Profesorado Mercantil e Ingenieros Técnicos.

Por Enseñanza Superior se entienden las Facultades Universitarias, las Escuelas Técnicas Superiores y los Doctorados.

4.ª—Incremento según circunstancias.

4.1.—Los empleados solicitantes de beca para estudios secundarios o superiores, que además de los hijos que estudien tengan a su cargo menores de 18 años y mayores incapacitados, tendrán un incremento en la beca de 20% de su importe multiplicado por el número de hijos menores de 18 años o mayores incapacitados.

Por el contrario, el importe previsto para las becas de enseñanza primaria será fijo cualquiera que sea el número de hijos.

4.2.—Si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, la beca tendrá un incremento sobre lo establecido en el apartado anterior:

— del 50% si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, pero con posibilidad de regresar todos los días a esta residencia. Si la empresa pusiera a disposición del alumno un medio de locomoción, dicho aumento quedaría anulado;

— del 100% si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, sin posibilidad material de regresar diariamente a esta residencia;

— si los estudios se cursan en el extranjero, el incremento podrá alcanzar hasta el 200%, después de que la Comisión haya examinado el interés que merecen el carácter y la calidad de dichos estudios.

5.ª—Edad de los estudiantes.

Dentro de las edades señaladas en el cuadro anterior, las edades máximas previstas para poder conceder beca son respectivamente:

Para primer curso de bachillerato, 12 años.

Para segundo curso de bachillerato, 13 años.

Para tercer curso de bachillerato, 14 años.

Para Cuarto curso de bachillerato, 15 años.

Para quinto curso de bachillerato, 16 años.

Para sexto curso de bachillerato, 17 años.

Para preuniversitario, 18 años.

Las edades indicadas deben entenderse cumplidas antes de iniciar el curso escolar.

Para el resto de los estudios se hará la asimilación correspondiente.

6.º Premios y sanciones. — La Comisión podrá establecer premios o sanciones, en razón de la calidad del estudiante, reflejada en sus calificaciones.

Se considerarán asignaturas fundamentales, cuya calificación podrá dar lugar a premio o sanción, las siguientes: Ciencias, Matemáticas, Física, Química, Gramática, Historia, Geografía e Idiomas.

Por cada Matrícula de Honor en cada una de las disciplinas anteriores, tendrá un incremento de la beca del 10 por ciento y por cada sobresaliente este incremento será del 5 por ciento.

El repetir el curso en alguna de las asignaturas antes citadas tendrá como sanción la disminución de la beca en un 10 por ciento y en caso de repetir curso en su totalidad no se concederá beca. Podrá sin embargo volver a concederse beca al siguiente año, con la limitación de edad que se indica en el anterior apartado.

ANEXO V

Préstamos para la adquisición de viviendas

Podrán solicitar préstamos para la adquisición de viviendas todos aquellos empleados 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 empleado 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.

Normas de concesión

La empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable,

se fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

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

ANEXO VI

Seguro de vida e invalidez

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los empleados y subalternos que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

Empleados y subalternos asegurados

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.—Los empleados y subalternos fijos en plantilla, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

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

3.—Los empleados y subalternos fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan 65 años.

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

Empleados y subalternos excluidos de las garantías

1.—Eventuales o en período de prueba.

2.—Empleados y subalternos que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

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 empleados y subalternos que se encuentran en plantilla en la citada fecha.

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

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

números 2 y 3 del apartado "Empleados y subalternos asegurados".

Capital asegurado

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada nivel son los siguientes:

- Aspirante: 38.000 pesetas.
 Nivel 0: 57.000 pesetas.
 Nivel 1: 69.000 pesetas.
 Nivel 2: 78.000 pesetas.
 Nivel 3: 82.000 pesetas.
 Nivel 4: 90.000 pesetas.
 Nivel 5: 104.000 pesetas.
 Nivel 6: 107.000 pesetas.
 Nivel 7: 115.000 pesetas.
 Nivel 8: 129.000 pesetas.
 Nivel 9: 132.000 pesetas.
 Nivel 10: 144.000 pesetas.
 Nivel 11: 160.000 pesetas.
 Nivel 12: 166.000 pesetas.
 Nivel 13: 181.000 pesetas.
 Nivel 14: 203.000 pesetas.

Subalternos:

- S-1: 64.000 pesetas.
 S-2: 67.000 pesetas.
 S-3: 73.000 pesetas.
 S-4: 79.000 pesetas.
 S-5: 85.000 pesetas.
 S-6: 96.000 pesetas.

Coeficiente familiar

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

- 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, 20 %.

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, carreteras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Beneficiarios

El personal asegurado podrá designar como beneficiarios a todos o al-

gunos de los familiares que a continuación se indican:

- Cónyuge.
- Hijos y descendientes legítimos.
- Padres y ascendientes legítimos.
- Hijos naturales reconocidos.
- Hijos adoptivos.
- Hermanos e hijos de hermanos.

Disposiciones varias

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

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

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.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas representaciones entienden que los aumentos contenidos en el presente convenio no obligarán a solicitar, a partir de 1.º de enero de 1971, ninguna variación en los precios oficiales de venta de los productos fabricados por los establecimientos a los que afecta el convenio por razones salariales.

DISPOSICION FINAL

La comisión deliberadora hace expresamente constar que el conjunto de normas contenidas en este convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo la relación laboral del personal a quien afecta, en todos sus aspectos, incluidas en el Convenio Colectivo Sindical acordado entre Cristalería Española, S. A. y su personal empleado, que fue aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14 de octubre de 1969, que por lo mismo quedan sin ningún efecto, ya que tanto en su comparación colectiva como individualmente, las condiciones pactadas en el mismo son más beneficiosas.

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado en este Convenio Colectivo Sindical de la empresa Cristalería Española, S. A., y personal empleado, lo firman conmigo, el señor Presidente, Asesor y Vocales de ambas representaciones, de lo que yo, como Secretario, doy fe.—Siguen las firmas.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTOS

DE MUROS DE NALON

Anuncio

Por término de quince días naturales queda expuesta al público en la Secretaría de este Ayuntamiento y para las reclamaciones que procedan por los particulares interesados, la relación que determina el número de jornadas teóricas por hectárea de las tierras según su cultivo o aprovechamiento, procedente de la Junta Provincial de la Mutualidad Nacional Agraria de la Seguridad Social.

Muros de Nalón, 2 de agosto de 1971.—El Alcalde.

DE OVIEDO

Anuncios de subastas

De conformidad con el acuerdo de la Comisión Municipal Permanente, en sesión celebrada el 1 de julio de 1971, artículo 313 de la Ley de Régimen Local, Texto Refundido de 24 de junio de 1955, y artículo 25 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953, se anuncia la siguiente subasta:

1.º—Objeto del contrato.—Obras del Proyecto de instalación de tubería de agua potable al barrio de Vega, carretera de Las Segadas.

2.º—Tipo de licitación.—178.058 pesetas.

3.º—Plazo.—La obra estará entregada provisionalmente en el plazo de dos meses.

4.º—Pagos.—Los pagos se realizarán por certificación de obra conforme a lo establecido en el pliego de condiciones existiendo crédito suficiente en el Presupuesto Ordinario (capítulo 2.º, artículo 1.º, partida 83).

5.º—Proyecto y pliegos de condiciones.—Están de manifiesto en la Unidad Administrativa de Contratación y Patrimonio desde las diez a las trece horas.

6.º—Garantía provisional.—Para participar en la subasta 5.000 pesetas.

7.º—Garantía definitiva.—Que prestará el adjudicatario, 10.000 pesetas.

8.º—Modelo de proposición.—Don....., con domicilio en..... D. N. I. número....., expedido el....., en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar en nombre propio (o en representación de.....) toma parte en la subasta de las obras del Proyecto instalación

tubería agua potable barrio Vega, carretera de Las Segadas, anunciadas en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número....., de fecha... a cuyos efectos hace constar:

a) Ofrece el precio de..... pesetas, que significa una baja..... pesetas, sobre el tipo de licitación.

b) Bajo su responsabilidad declara no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad previstas en los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

c) Está en posesión del "Carnet de Empresa con responsabilidad" que exigen el artículo 2.º del Decreto de 26 de noviembre de 1954 y la O. M. de 29 de marzo de 1956, expedido el.....

d) Acompaña documento acreditativo de la constitución de la garantía provisional para participar en la subasta.

e) Acepta cuantas obligaciones se derivan de los pliegos de condiciones de la subasta.

..... a ... de de 19...
El licitador,

9.º—Presentación de plicas.—En las oficinas municipales del Ayuntamiento, Unidad Administrativa de Contratación y Patrimonio, de las diez a las trece horas de los días hábiles hasta el anterior al de la apertura de plicas.

10.—Apertura de plicas.—En la Casa Consistorial de Oviedo, a las doce horas del día siguiente a transcurridos 20 días hábiles desde la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Oviedo a 27 de julio de 1971.—El Alcalde.

— : —

De conformidad con el acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 26 de marzo de 1971, artículo 313 de la Ley de Régimen Local texto refundido de 24 de junio de 1955, y artículo 25 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953, se anuncia la siguiente subasta:

1.º—Objeto del contrato.—Obras del proyecto de alumbrado público de la calle del Postigo Alto.

2.º—Tipo de licitación.—251.509 pesetas.

3.º—Plazo.—La obra estará entregada provisionalmente en el plazo de dos meses.

4.º—Pagos.—Los pagos se realizarán por certificación de obra conforme a lo establecido en el pliego de condiciones, existiendo crédito suficiente en el Presupuesto espe-

cial de Urbanismo (capítulo 6.º, artículo 1.º, partida 5, referencia 8).

5.º—Proyecto y pliegos de condiciones.—Están de manifiesto en la Unidad Administrativa de Contratación y Patrimonio desde las diez a las trece horas.

6.º—Garantía provisional.—Para participar en la subasta, 7.500 pesetas.

7.º—Garantía definitiva.—Que prestará el adjudicatario, 15.000 pesetas.

8.º—Modelo de proposición.—Don....., con domicilio en..... documento nacional de identidad número....., expedido el..... en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar en nombre propio (o en representación de.....), toma parte en la subasta de las obras del proyecto de alumbrado público de la calle del Postigo Alto, anunciadas en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número....., de fecha..... a cuyos efectos hace constar:

a) Ofrece el precio de..... pesetas, que significa una baja..... pesetas, sobre el tipo de licitación.

b) Bajo su responsabilidad declara no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad previstas en los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

c) Está en posesión del "Carnet de Empresa con responsabilidad" de instalaciones y reposiciones eléctricas, establecido por Orden Ministerial de 10 de abril de 1969.

d) Acompaña documento acreditativo de la constitución de la garantía provisional para participar en la subasta.

e) Acepta cuantas obligaciones se derivan de los pliegos de condiciones de la subasta.

..... a ... de de 19...
El licitador,

9.º—Presentación de plicas.—En las oficinas municipales del Ayuntamiento, Unidad Administrativa de Contratación y Patrimonio, de las diez a las trece horas de los días hábiles hasta el anterior al de la apertura de plicas.

10.—Apertura de plicas.—En la Casa Consistorial de Oviedo, a las doce horas del día siguiente a transcurridos 20 días hábiles desde la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Oviedo a 21 de julio de 1971.—El Alcalde.

Anuncio

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953, en el plazo de quince días desde la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, pueden presentar reclamaciones en la Unidad Administrativa de Contratación y Patrimonio, quienes creyeran tener algún derecho exigible a don Luis González Fernández, contratista de las obras del Proyecto de instalación de tubería de agua potable en la calle General Elorza, entre Foncalada y Plaza de Primo de Rivera, según adjudicación acordada en sesión de la Comisión Municipal Permanente, de fecha 14 de agosto de 1969, en la garantía definitiva de veinte mil seiscientas pesetas que tiene prestada por las obras referidas.

Oviedo, 29 de julio de 1971.—El Alcalde.

DE RIBERA DE ARRIBA

Anuncio

Declaradas de urgencia las obras de "reparación escuelas Soto de Rey", se anuncia pública subasta de las mismas, por el tipo de licitación de 46.483 pesetas.

Presentación de proposiciones: En la Secretaría municipal en horas de nueve a trece, dentro de un plazo de diez días hábiles a contar del siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Apertura de plicas: En esta Consistoria al día siguiente hábil del término del plazo de admisión de proposiciones, a las diez horas.

Garantías: Provisional, dos por ciento del tipo de licitación. Definitiva, cuatro por ciento de la adjudicación.

Duración del contrato: Veinte días.

Proyecto técnico y documentos: En Secretaría.

Modelo de proposición

Don....., con documento nacional de identidad número..... expedido en....., el....., con domicilio en....., de profesión....., enterado del pliego de condiciones y proyecto de las obras "reparación escuelas Soto de Rey", acepta las condiciones establecidas en ambos y se compromete a la ejecución de las mismas en la cantidad de..... (número y letra pesetas).

Lugar, fecha y firma

Ribera de Arriba a 31 de julio de 1971.—El Alcalde.

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