

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Direccion General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ambito interprovincial para la Empresa «Cristaleria Española, S. A.» y su personal técnico, administrativo y subalterno.

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristaleria Española, S. A.» y su personal técnico, administrativo y subalterno.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió con fecha 23 de septiembre del año en curso a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Cristaleria Española S. A.» suscrito en 19 de septiembre último, que fué redactado previas las negociaciones oportunas por la Comisión deliberante designada al efecto, acompañándose al mismo el informe que preceptúa el apartado segundo del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, e informe favorable del señor Secretario general de la Organización Sindical.

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, ésta lo emite haciendo constar que como las prestaciones complementarias sobre invalidez provisional y permanente, jubilación, pensiones en caso de muerte y seguro de vida que se establecen en dicho Convenio ya figuraban en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, aprobado por esta Dirección General de Trabajo en 10 de noviembre de 1962, y en el Estatuto de Empleados de dicha Empresa, se trata de la existencia de condiciones más beneficiosas vigentes anteriormente, por lo que se considera procedente informar favorablemente la subsistencia de las mismas.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para aplicación de dicha Ley.

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio suscrito en 19 de septiembre de 1969, los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que su puesta en práctica no implica alza de precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de los salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Cristaleria Española, S. A.» y su personal técnico, administrativo y subalterno, suscrito en 19 de septiembre de 1969.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

Tercero.—Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 14 de octubre de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO DE CRISTALERIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA (PERSONAL EMPLEADO)

CAPITULO PRIMERO

SECCIÓN 1.ª AMBITO

Artículo 1.º El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de los empleados incluidos en los Grupos que la Reglamentación del Trabajo para las Industrias del Vidrio denomina «Técnicos, administrativos y subalternos», y que prestan servicio en «Cristaleria Española, S. A.», en sus Centros de trabajo de:

Madrid-Barcelona.
Fábrica de Renedo.
Fábrica de Sevilla.
Fábrica de Avilés.
Fábrica de San Andrés.
Fábrica de Hortaleza.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a nuevos Centros de trabajo que se pudieran crear si la Empresa y el personal afectado decidieran adherirse al Convenio, en la forma que la Ley señala.

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA, DURACIÓN Y REVISIÓN DEL CONVENIO

Art. 2.º Se establece que el presente Convenio tendrá una duración de dos años, salvo en 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 El día 1 de enero de 1970 se reunirá nuevamente la Comisión del Convenio para, a la vista de la elevación del coste de vida, examinar si procede proponer al Ministerio de Trabajo, a través de la Organización Sindical, alguna modificación en el cuadro salarial incluido en el Convenio formalizado.

Art. 3.º bis. La Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo Sindical Interprovincial hace constar que las cláusulas contenidas en este Convenio no implican una elevación en los precios de los productos de las fábricas de «Cristaleria Española, S. A.», sitas en Renedo (Santander), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Avilés, Oviedo, San Andrés del Palomar, Barcelona y Hortaleza (Madrid).

CAPITULO II

SECCIÓN 1.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 4.º 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. 5.º 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, entendiéndose, a este efecto, que tienen el carácter de aumento voluntario las cantidades fijadas en el Convenio que excedan de los mínimos legales actualmente en vigor y, en consecuencia, seguirán la suerte que para tales aumentos se establezca en las normas legales.

Art. 6.º 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 ter de aumento voluntario las cantidades fijadas en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

SECCIÓN 2.ª COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Art. 7.º Con la misión específica que a estas Comisiones les atribuye el Decreto de 20 de septiembre de 1962, se acuerda la creación de una Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, compuesta por seis representantes de la sección social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y otros seis 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, comerciales y subalternos, salvo que estos últimos deleguen su representación.

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

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

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

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

d) 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 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 la Comisión de Vigilancia.

Art. 10.º 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 Centro o alguna Empresa o empleados o grupos de empleados desean plantear cualquier problema sobre aplicación del Convenio, lo harán a través de sus representantes en la Comisión Mixta.

por el conducto de la Dirección del Centro, y ésta acordará la tramitación procedente. También podrá acordar dicha Comisión la redacción de unas normas de procedimiento para ajustar a ellas la tramitación de los asuntos de su competencia.

La Comisión Mixta se deberá reunir dentro del primer mes de cada trimestre. Redactará un Reglamento que señale las normas de procedimiento para convocatoria desarrollo de las deliberaciones, presentación de reclamaciones etc.

Art. 11. Dentro de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio se crea una Subcomisión de Valoración, a nivel interempresas, integrada por seis miembros (tres de la Comisión Social y tres de la Comisión Económica). Serán funciones específicas de esta Subcomisión controlar y unificar criterios con las Comisiones que al mismo fin se constituyan en los Centros, así como atender, como tal Subcomisión, a los Centros que no tengan Comisión de Valoración.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.ª CONTRATACIÓN

Art. 12. *Periodo de prueba.*

Se regirán por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de prueba se computará, caso de ser superado, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc.

Art. 13. *Admisión definitiva.*

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

SECCIÓN 2.ª ORGANIZACIÓN

Art. 14. 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 las 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 Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 15. Cada uno de los empleados incluidos en las presentes normas conservará la clasificación profesional que tuviera asignada, conforme a la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Vidrio.

Art. 16. Con independencia de la clasificación profesional, que se regirá por las disposiciones reglamentarias y las normas del Convenio que le sean de aplicación, se establece una calificación de los puestos de trabajo, que se funda en el estudio objetivo de las funciones que han de realizarse para cumplir con la misión que en cada puesto debe desempeñarse. 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 todas las Sociedades del grupo, se ha llegado a la conclusión de que son necesarios 16 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 exigen el correspondiente puesto de trabajo.

La calificación debe distinguirse de la clasificación profesional, que se respeta, porque ninguna relación existe entre ambas. La clasificación profesional se rige por las normas de la Reglamentación Nacional de Trabajo, mientras que la calificación es consecuencia de un sistema de racionalización y organización del trabajo y sus variaciones responden a las variaciones que real y objetivamente se introduzcan en cada uno de los factores que han servido para establecer cada nivel de calificación. Es absolutamente necesario tener en cuenta esta distinción porque puede ocurrir que en un mismo nivel de calificación estén incluidos empleados de distintas categorías profesionales, porque los análisis de sus puestos de trabajo han evidenciado que su nivel de calificación, según los criterios tenidos en cuenta de manera objetiva, es el mismo aunque su clasificación profesional actual sea distinta, de tal manera que la coexistencia de clasificación profesional y la calificación de puestos de trabajo no debe producir interferencias de una sobre otra, dado que, como ya se ha explicado, se basan en criterios

distintos. Precisamente de esta diferenciación nace un doble sistema de promoción: el reglamentario o ascenso de categoría profesional y el cambio de nivel de calificación o promoción en sentido estricto. Ambos sistemas se regulan a continuación y con independencia uno de otro.

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. El nivel de calificación que le ha sido asignado a cada empleado, como consecuencia de los análisis de puestos de trabajo, podrá ser variado en la forma y con los requisitos que se han señalado en los artículos precedentes.

Art. 18. *Comisión de Valoración.*

Se crea en cada Centro una Comisión para entender de todos los problemas que hagan referencia a valoración de puestos y factores de indemnización.

Estará constituida por:

El Director del Centro o persona en quien delegue.

Dos empleados designados entre una terna propuesta por el Jurado de Empresa a la Dirección, en los Centros en que funcione Jurado o, de no existir Jurado, por dos enlaces sindicales.

El Jefe del Departamento en que está encuadrado el puesto de trabajo.

Un Técnico de valoraciones, designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Los informes de esta Comisión se harán seguir a la Subcomisión creada dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos y contra ellos podrán interponerse los recursos legales pertinentes.

SECCIÓN 4.ª ASCENSOS

Art. 19. Los ascensos de categoría profesional seguirán rigiéndose por las normas que hasta ahora se han aplicado, es decir, que se seguirá el turno de aptitud para cubrir las vacantes que se produzcan en la categoría superior, y en el caso de que reglamentariamente la vacante hubiera de proveerse por antigüedad, sólo podrá tomar parte en el concurso el empleado más antiguo a quien correspondiera el ascenso, que se le otorgará automáticamente caso de mostrar su idoneidad para ocupar la vacante.

Si a juicio del Tribunal de Calificación, que se constituirá de acuerdo con lo establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo, el empleado no reuniese las condiciones de aptitud necesarias para el ascenso, se repetirá la prueba con el que siga en el orden de antigüedad y así cuantas veces sea necesario.

Art. 20. *Promoción.*

Se define como promoción el cambio de nivel de calificación llevado a efecto o bien porque hayan variado todos o alguno de los factores tenidos en cuenta para establecer la calificación del puesto de trabajo de que se trate, o bien porque, habiéndose producido la baja de un empleado que ocupase un puesto de nivel superior, se disponga por la Dirección General o por la Dirección del Centro, que se dicten las normas que han de seguirse para proveer la vacante, en el supuesto de que se considere necesario.

Se dictarán estas normas en cada caso, fijándose las condiciones de aptitud requeridas para ocupar el puesto de trabajo que haya de ser provisto.

Art. 21. El sistema de promoción se basa en el hecho de que el puesto de trabajo no es patrimonio personal del empleado y que la retribución acomodada al mismo se fija según el nivel de calificación a él asignado y no según la persona que lo desempeña, de forma que los cambios de nivel de calificación tendrán lugar siempre que las condiciones objetivas del trabajo varíen o porque haya variado el conjunto de factores del puesto mismo o porque la persona haya cambiado de puesto.

Art. 22. La aplicación de estas normas se efectuará de tal forma que 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 Reglamentación Nacional de Trabajo. En este caso, la sanción puede imponerse o sobre la categoría o sobre el nivel de calificación.

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 haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en el párrafo anterior. Por el contrario, si un empleado es destinado a un puesto de nivel superior, consolidará este nivel por el transcurso de un periodo de aptitud.

En el artículo 24 se fijan los periodos de adaptación de cada nivel según el nivel de procedencia.

Art. 23. En el caso de que se efectúe un cambio de puesto de cualquier empleado con el propósito de promocionarle, la Dirección de la fábrica le dirigirá una carta, en la que le especificará el acuerdo concreto del cambio, así como el nivel asignado.

nado a puesto que va a ocupar. Si pasado el periodo de adaptación que se señala en el artículo 24, consolida su puesto por haber demostrado aptitud para ocuparlo, se le abonará la diferencia de salarios entre los que venía percibiendo antes de ocupar el nuevo puesto y los asignados al nivel a que este puesto corresponda, con efecto retroactivo desde el día en que comenzó a desempeñar las nuevas funciones. Si no consolidara su puesto, volverá al que tenía anteriormente sin que proceda abono de diferencia alguna de salarios.

En el caso de sustituciones temporales de empleados de distinto nivel, si el sustituto ocupa el puesto durante un periodo superior a cuarenta y cinco días sin que se haya reintegrado el titular, tendrá derecho a percibir un suplemento de salario equivalente a la diferencia entre el salario que venía percibiendo y el asignado al nivel que tenga el 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.

Art. 24. Los periodos de adaptación serán:

Niveles		Normas
OR	a 1	Un mes de adaptación al nuevo puesto.
1	a 2	
2	a 3	
3	a 4	Dos meses de adaptación al nuevo puesto.
4	a 5	
5	a 6	
6	a 7	Tres meses de adaptación al nuevo puesto.
7	a 8	
8	a 9	Cinco meses de adaptación al nuevo puesto.
9	a 10	
10	a 11	
11	a 12	Seis meses de adaptación al nuevo puesto.
12	a 13	
13	a 14	

Se podrá exigir, en todos los casos, examen de aptitud.

Art. 25. Una de las razones principales que se han tenido en cuenta para establecer un Convenio Colectivo que afecte al personal de las distintas Sociedades en las que se van a aplicar las presentes normas, ha sido la de conseguir una mayor flexibilidad en la promoción de los empleados, siempre, naturalmente, que los interesados tengan el deseo y el propósito de utilizar las facilidades que la regulación del conjunto del grupo les permite.

Con el fin de hacer efectiva esta facilidad, se establece que, cuando en un determinado Centro se produzcan bajas en cualquier nivel y se considere que, dentro de la Sociedad, no existe personal para ocupar el puesto de trabajo vacante se pondrá en conocimiento de los empleados de otras Sociedades esta circunstancia, por si alguno de ellos estuviera interesado en aspirar a ocupar el puesto vacante, mediante el oportuno traslado. Caso de que así fuera, si la Dirección General entiende que es procedente acceder a la petición se procederá al traslado de Centro, destinando al peticionario a aquel en que se produjo la vacante. En este supuesto se le concederá una indemnización de traslado, para compensar los gastos complementarios de instalación en su nueva residencia, pudiendo acordarse otras condiciones, si la Dirección lo estimase oportuno, a la vista de las circunstancias de cada caso.

Si fueran varios los solicitantes, decidirá la Dirección General, previo informe de los Directores de los Centros en que presten servicios y ponderando los factores que a su juicio tengan mayor importancia en orden a los puestos de trabajo que los interesados ocupen y al que se ha de ocupar, en caso de traslado. También podrá acordarse la realización de una prueba de aptitud entre los diversos empleados que hayan optado al traslado.

SECCIÓN 5.ª JORNADA DE TRABAJO. HORARIO

Art. 26. 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 venga 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 conservando con carácter de condición más beneficiosa

Art. 27. Los empleados que tengan señalada 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. 28. A pesar de que la jornada se ha fijado en los artículos precedentes en cuarenta y cinco horas semanales, aquellos Centros y Sociedades cuya organización de trabajo lo permita disfrutarán de una jornada especial durante los meses de julio y agosto, de treinta y seis horas semanales, a razón de seis 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 de la Sociedad las cantidades que corresponde abonar a cada nivel, en compensación por la jornada que realmente se trabaje en ellas, durante los meses de julio y agosto. Se fijará una cantidad mensual en atención a los días efectivamente trabajados, sin que pueda ser objeto de reclamación alguna la determinación de la jornada que fije la Dirección.

Art. 29. Cada Centro podrá establecer, dentro de esta jornada de cuarenta y cinco horas, su distribución horaria y semanal que, previa conformidad de la Dirección General, podrá ser sometida a la Autoridad Laboral.

SECCIÓN 7.ª VACACIONES

Art. 30. El periodo de vacaciones anuales retribuidas para los empleados mayores de dieciocho años de edad será, para todos los niveles, de veinte días naturales durante los dos primeros años de servicio, añadiendo en los futuros años un día más por cada año de antigüedad, hasta un máximo de treinta días naturales.

Se podrán disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo. No se podrán acumular periodos de vacaciones de un año para otro, salvo en casos muy excepcionales debidamente autorizados por la Dirección del Centro.

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

En caso de que en la época en que se solicitan las vacaciones no se tenga completo un año de antigüedad, se concederán los días de descanso proporcionalmente al tiempo trabajado.

Igualmente, en caso de cesar antes de cumplirse el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, según los días que corresponda, con arreglo a la antigüedad, contando desde la fecha en que se incorporó de las vacaciones anteriores hasta la fecha en que se produzca el cese.

Los menores de dieciocho años tendrán tres semanas de vacaciones. Una vez cumplida dicha edad, se regirán por las normas aplicables al resto del personal, comenzando a partir de veinte días naturales.

SECCIÓN 8.ª PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Art. 31. 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 (comprendiendo este concepto los padres políticos).
- 4.º Muerte de cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos.
- 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.

Estos permisos deberán solicitarse del Jefe de Servicio y serán automáticamente concedidos si no exceden de dos días y se justifica la causa. Si exceden de dos días, se aplicará lo dispuesto en el último párrafo del artículo 22 del Reglamento de Régimen Interior.

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 laborales
- 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. 32. 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 de las reguladas en 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 interesado la decisión adoptada. En principio, tales licencias, caso de acordarse su concesión, serán sin percibo de haberes de ninguna clase. Excepcionalmente, podrá concederse conviniendo una reducción durante el período que dure la misma de los emolumentos del empleado interesado. 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 asigne por la Dirección de la Empresa, entendiéndose que renuncia al reintegro si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

Art. 33. 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 haberes, por un tiempo que no sea inferior a tres meses ni superior a un año. Durante el tiempo de excedencia no se computará éste a efectos de antigüedad ni aumentos económicos y, desde luego, le está prohibido al trabajador que pida la excedencia prestar servicios en otra Empresa distinta, sea cual sea la clase de trabajo a que se dedique, salvo en el caso que especialmente se le autorice. La infracción de esta norma será considerada en todo caso como justa causa de despido.

b) **Forzosas:** Tal y como prevé la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 52 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias del Vidrio, 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. 34. En todos los casos en que se conceda la excedencia, cuando se solicite el reintegro deberá hacerse dentro del mes siguiente a aquel en que cesará la causa o razón que motivó el pase a dicha situación, perdiendo el derecho al reintegro los trabajadores que no lo solicitaran dentro del plazo señalado.

Los trabajadores excedentes, por las causas señaladas en los apartados primero y segundo del artículo 33, tendrán derecho al reintegro 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 tercero el excedente que solicite el reintegro lo efectuará en las condiciones señaladas por la Ley.

SECCIÓN 9.º TRABAJO DE MUJERES. MATERNIDAD

Art. 35. 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 reintegrarán a su puesto de trabajo hasta transcurrido igual período de tiempo posterior al parto.

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

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Art. 36. Concepto y disposiciones generales sobre la remuneración

Está integrada la remuneración del personal incluido en el presente Convenio por los siguientes conceptos, que se regulan en los artículos posteriores.

- El sueldo base.
- La antigüedad.
- El complemento de función. El sueldo base y el complemento de función constituyen el "sueldo Convenio".
- El plus personal (devengo extrasalarial).
- Las gratificaciones reglamentarias.
- La prima anual (devengo extrasalarial).
- La prima de vacaciones.
- La prima global por objetivos (P. G. O.).
- Las indemnizaciones por trabajo a turno (personal técnico).
- Los factores de indemnización.
- La compensación por suplemento de jornada.
- Los 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 total de retribución, sin que por ello sea lógico comparar situaciones anteriores sin tener en cuenta este global anual. Sería erróneo analizar o comparar por separado los diversos sistemas de retribución, pues es evidente que toda estructuración lleva consigo la absorción total o parcial de ciertos conceptos y que, por tal razón, las situaciones individuales sólo pueden apreciarse con exactitud al son comparadas — la anterior y la actual — en sus percepciones totales globales y no concepto por concepto.

b) La retribución total señalada para cada nivel en el presente Convenio excede de las reglamentariamente fijadas para las categorías profesionales. Las cotizaciones a la Seguridad Social seguirán rigiéndose por las mismas normas que hasta la fecha.

c) En el caso de que alguno o algunos de los empleados incluidos en el Convenio trabajen, ahora o en el futuro, con la modalidad de cualquier clase de incentivo, en el total fijado como retribución se considerará incluido el mínimo que señala la Ley para tales trabajos con incentivo.

d) 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.

Art. 37. Sueldo base.

Como ya se hizo constar en el capítulo III, sobre organización del trabajo, la calificación de puestos ha dado como resultado el establecimiento de 15 niveles diferentes, cuya retribución es también distinta en base a la importancia de cada puesto. Sin embargo, a efectos de fijación del sueldo base, los 15 niveles se han dividido en cinco grupos. Cada uno de estos grupos tiene asignado un sueldo base anual, y la diferencia de retribución de cada nivel se obtiene mediante el complemento de función, cuya finalidad y objeto se especifica en el artículo 39.

El cuadro de salarios base es el que se indica en la columna número 2 del anexo 1.

Art. 38. Antigüedad.

La antigüedad se calculará sobre el sueldo base. Se comenzará a devengar por todos los empleados a partir de la fecha en que cumplan los dieciocho años de edad.

El sistema de cálculo será el siguiente:

	%
Hasta seis meses	0
De seis meses a un año	2
De un año a dos años	4
De dos años a tres años	6

Y así, sucesivamente, un 2 por 100 anual, calculado sobre los sueldos base que se fijan en el artículo 34, hasta alcanzar el 50 por 100, que corresponderá a los veinticuatro años de antigüedad.

A partir de los veinticuatro años se seguirá incrementando la antigüedad, pero sólo en el 1 por 100 del salario base cada año, hasta que se cumplan treinta y nueve años de antigüedad en la Empresa, por los que corresponderá percibir el 65 por 100 del sueldo base, sin que a partir del cumplimiento de dicha antigüedad se incremente cantidad alguna por este concepto.

Aun cuando la Reglamentación Nacional de Trabajo establece como fecha límite para el cómputo de la antigüedad la del 1 de enero de 1969, en el presente Convenio comenzará

dicho cómputo 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, por entender que tal sistema es más beneficioso.

Art. 39. Complemento de función.

Tiene por objeto retribuir el puesto de trabajo, de acuerdo con su importancia absoluta y relativa, dentro del conjunto de puestos de trabajo de la Empresa. El complemento de función está ligado, en su consecuencia, al nivel que para cada puesto resulta del análisis de los distintos factores que intervienen en su valoración.

El complemento de función se indica en la columna número 3 del anexo 1 del Convenio.

Art. 40. Plus personal

Así como el complemento de función retribuye el trabajo, examinado éste desde el punto de vista objetivo de las funciones que realmente deben ejecutarse para cumplir con los requisitos mínimos que exige cada puesto de trabajo, el plus personal pretende distinguir la forma de realizar dichas funciones por encima del mínimo exigible en cada puesto y atendiendo a circunstancias cualitativas de orden personal en cada empleado. Como no puede existir un baremo que fije estas circunstancias, tan variadas y distintas como variadas y distintas son las personas que pueden ocupar un puesto, serán libremente apreciadas por la Dirección de cada Centro, que fijará el porcentaje correspondiente, que a título de retribución personal se incrementará al sueldo base más el complemento de función. Este porcentaje puede alcanzar el tope máximo del 40 por 100, calculado siempre sobre la suma de ambos conceptos.

Como este devengo se atribuye unilateralmente por la Empresa y no requiere aceptación ni contraprestación específica, tendrá un carácter de «devengo extrasalarial», de conformidad con el Decreto de 15 de febrero de 1962.

Art. 41. Gratificaciones retributivas.

Consisten en dos mensualidades, calculadas sobre el sueldo base, más el complemento de la función, más el plus personal, más antigüedad.

Una, en 18 de Julio.

Otra, en Navidad.

En estas gratificaciones se abonará, además, el promedio de P. G. O. a que haya ascendido dicha prima durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Art. 42. Prima anual.

Con carácter de devengo extrasalarial, tal y como ha sido definido por 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 se reduce.

Art. 43. Prima de vacaciones.

La estructura del nuevo sistema de la prima de vacaciones será la siguiente:

- 1.500 pesetas para el trabajador menor de dieciocho años.
- 3.500 pesetas para el trabajador mayor de dieciocho años.
- 1.250 pesetas por la esposa.
- 750 pesetas por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado para el trabajo.

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

Como excepción, cualquiera que sea la duración de la ausencia por enfermedad, se abonará íntegra.

Se percibirá durante el mes de mayo.

A efectos de cobro de esta prima se computará el tiempo que los empleados presten servicio como eventuales en el caso de que pasen a fijos.

Art. 44. Prima global por objetivos.

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 y 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, con la única preocupación de que exprese, de la manera más exacta posible, la evolución del cumplimiento de los objetivos previstos y de la productividad.

La fórmula de cálculo se comunicará al Jurado de Empresa o, en su defecto, a los Enlaces Sindicales, cuando las circunstancias lo hagan necesario por variar la misma, en razón de unos nuevos medios de producción y otras circunstancias.

Grupos	Niveles	Coefficiente P. G. O.
Aspirantes	Aspirantes	1
I	OR, 1 y 2	1,5
II	3, 4 y 5	2
III	6, 7 y 8	2,5
IV	9, 10 y 11	3
V	12, 13 y 14	3,5

El valor mínimo del punto/mes para el coeficiente 1 no podrá ser inferior a 410 pesetas en ningún Centro.

La percepción de la prima global por objetivos se registrará 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 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 Reglamentación Nacional de Trabajo y específicamente en caso de ausencias injustificadas de asistencia.

Art. 45. Indemnización trabajo a turno (personal técnico).

a) Turno de noche.

Los empleados que trabajen a turno (tres turnos de ocho 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	Ptas/mes
12 al 14	1.200
8 al 11	1.000
6 y 7	700
4 y 5	500

Para determinar la indemnización se ha calculado que el trabajo nocturno se efectúa durante diez noches al mes, y en turno, veinticinco 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 30, 25, 18 y 12 pesetas.

Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas con carácter normal, es decir, siempre que no sea con carácter extraordinario, en cuyo caso la retribución se efectuará de conformidad con lo que para trabajos extraordinarios se señala en el artículo 49, pues la indemnización prevista en este artículo hace referencia únicamente a los empleados que trabajan a turno.

Con las percepciones indicadas, se considera satisfecho el plus de trabajo nocturno, que señala la Reglamentación Nacional de Trabajo, así como cualquier retribución legalmente establecida por trabajar en jornada continuada.

b) Trabajo en domingos y festivos.

El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos o festivos se registrará de la siguiente forma:

— Cuando sea domingo o festivo con descanso compensatorio, devengarán el día de trabajo con un incremento del 50 por 100. Se entiende por día de trabajo los siguientes conceptos mensuales, divididos por treinta días: salario base, complemento de función, plus personal, antigüedad y P. G. O. (punto mes).

— Cuando se trabaje en fiestas sin descanso compensatorio (sobre dieciséis fiestas anuales) devengarán el salario de día de trabajo, con los conceptos indicados en el párrafo anterior, más un incremento de dos veces el salario base, complemento de función y antigüedad.

— Cuando el descanso semanal compensatorio coincida con un día festivo será indemnizado en este día con un sueldo base, más complemento de función.

Art. 46. 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 segundo caso del apartado b) del artículo precedente.

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

Art. 47. Factores de indemnización.

Los puestos de trabajo están analizados y valorados por un método de valoración de factores de indemnización de trabajo molesto. Este método, que se utiliza internacionalmente para las industrias del vidrio, permite determinar qué puestos de trabajo deben ser indemnizados económicamente, por concurrir en su desempeño circunstancias que se estime deben dar lugar a dicha compensación.

Esta indemnización de factores de trabajo molesto sustituye a la de los conceptos comúnmente denominados trabajo penoso, tóxico y peligroso. En situaciones excepcionales, compensables con porcentajes superiores al 20 por 100, se aplicará como base de cálculo, 102 pesetas. Existirán cuatro grados de factores de indemnización que tendrán, según el grado, una indemnización por día trabajado, de la siguiente cuantía:

Grado	Ptas./día trabajado
1	6
2	10
3	16
4	22

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, no al titular, de tal forma que si un empleado es trasladado de un 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. 48. Compensación por suplemento de jornada.

Como ya se ha indicado en el artículo 26, 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	Ptas/mes
1 y 2	350
3, 4 y 5	450
6, 7 y 8	550
9, 10 y 11	700
12, 13 y 14	850

Con independencia de la compensación establecida para la jornada de cuarenta y cinco y cuarenta y ocho horas, se establece para los meses de jornada intensiva (treinta y seis 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	Ptas/mes
OR, 1 y 2	800
3, 4 y 5	1.000
6, 7 y 8	1.200
9, 10 y 11	1.500
12, 13 y 14	1.800

Se entiende que a las anteriores cantidades se les sumará en su caso la compensación ya establecida de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho horas, para los titulares de aquellos puestos que estén obligados a hacer las cuarenta y ocho horas.

Art. 49. Trabajos extraordinarios.

a) Cuando un puesto de trabajo tenga que hacer guardia domiciliaria o guardias en un Centro de trabajo, deberá abonarle mensualmente una cantidad que como máximo podrá llegar a ser de 1.000 pesetas a cada uno de los titulares.

b) Se entiende por hora extraordinaria todas aquellas que son continuación ininterrumpida de la jornada laboral.

c) Se entiende por trabajo extraordinario todos aquellos en que el empleado es requerido antes o después de su jornada laboral para efectuar cualquier tipo de trabajo.

Los supuestos previstos en los apartados a), b) y c) anteriores se retribuirán con una cantidad que se acordará por la Dirección del Centro y que será proporcional a la índole de los mismos y al nivel de calificación de los puestos en que se han realizado.

Para que puedan ejecutarse los trabajos indicados en este artículo se requerirá la autorización previa del Director del Centro (o persona en quien delegue) en que preste sus servicios el personal afectado.

Queda excluido de la aplicación del presente artículo el personal en viaje o desplazamiento de servicio que seguirá rigiéndose por las normas que regulan tal circunstancia (dietas, gastos de viaje, etc.).

CAPITULO IV BIS

Remuneración de aspirantes

	Pesetas
— Sueldo origen doce meses	27.600
— Gratificaciones reglamentarias	4.800
— Sueldo máximo doce meses	38.400
— Gratificaciones reglamentarias	6.400
— Coeficiente P. G. O.	1
— Prima de vacaciones	1.500

CAPITULO V

Personal subalterno

Art. 50. Condiciones generales.

El personal encuadrado en esta calificación por la Reglamentación Nacional del Trabajo está incluido en las condiciones generales de este Convenio del personal empleado con aspectos particulares que precisan los siguientes artículos.

Las categorías profesionales a que se refiere el presente artículo son las siguientes: Guardas jurados (o asimilados), porteros, basculeros, sanitarios y ordenanzas. La remuneración que se fija para este personal está calculada para su jornada normal de trabajo establecida en la Ley o en la Reglamentación y será objeto de las deducciones proporcionales en el caso de que no se trabaje dicha jornada normal.

En los Centros en que existan mujeres de limpieza, continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les viene aplicando en cada Centro de trabajo.

Art. 51. 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 indiquen en el anexo número 2.

Art. 52. Prima global por objetivos.

Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 44, teniendo respectivamente los siguientes coeficientes:

Grupos	Niveles	Coeficientes
I	S1 y S2	1,3
II	S3 y S4	1,5
III	S5 y S6	2,0

Art. 53. Indemnización trabajo nocturno (personal subalterno).

A) Turno de noche.

Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 45, apartado a), siendo la indemnización de carácter mensual de 475 pesetas al mes para todos los niveles.

B) Trabajo en domingos y festivos.

Igual que está reglamentado en el artículo 45, apartado b).

Art. 54. Condiciones particulares.

La modalidad de trabajo de los subalternos condiciona los siguientes extremos:

- Jornada de trabajo: La establecida por la Ley de Jornada Máxima Legal, habitualmente cuarenta y ocho horas, sin que dadas las circunstancias de trabajo de este personal se fije indemnización por este concepto.
- El periodo de vacaciones será de dieciocho días naturales incrementándose un día más por cada año de servicio hasta un máximo de veintiséis días.
- Las horas extraordinarias: Computándose las mismas según el siguiente baremo:

Grupos	Niveles	Ptas/hora
I	S1 y S2	30
II	S3 y S4	36
III	S5 y S6	48

Las horas extra trabajadas en domingos y festivos tendrán el siguiente baremo:

Grupos	Niveles	Ptas/hora
I	S1 y S2	40
II	S3 y S4	48
III	S5 y S6	64

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

Art. 55. No se considerará afectado por las presentes normas el personal que se haya incluido, en cualquier Sociedad, en el Convenio formalizado por el personal obrero, pues no tienen la asimilación de subalternos que estructura este Convenio.

CAPITULO VI

Prestaciones de carácter social

Art. 56. 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 los hombres.
- Dos años de antigüedad las mujeres.
- 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. 57. Becas.

Se establece un sistema de becas para ayuda de estudios a los hijos del personal incluido en el presente Convenio, según normas reglamentarias del anexo III.

Art. 58. Préstamos para adquisición de viviendas.

Se prevé la concesión de préstamos al personal incluido en este Convenio para adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo V.

CAPITULO VII

Previsión

SECCIÓN 1.ª ENFERMEDAD, INVALIDEZ PROFESIONAL

Art. 59. Prestaciones complementarias en caso de enfermedad común y accidente de trabajo.

Cuando un empleado o subalterno sea dado de baja por el Seguro Obligatorio de Enfermedad 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 percibirá mensualmente, durante un periodo de tiempo proporcional a su antigüedad, el sueldo base, más complemento de función, más plus personal, más antigüedad.

Este periodo de tiempo será:

De cuatro meses para los empleados que tengan de uno a cinco años de antigüedad.

De cinco meses para los empleados que tengan de seis a diez años de antigüedad.

De seis meses para los empleados que tengan de once a quince años de antigüedad.

De ocho meses para los empleados que tengan más de quince años de antigüedad.

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

El periodo de tiempo en que se percibe el conjunto de estos dos complementos sucesivos no podrá rebasar dieciocho 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 Reglamentación Nacional de Trabajo 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 periodo de enfermedad, un complemento de retribución equivalente, según niveles, al siguiente baremo:

Niveles	Ptas/día
Nivel aspirante	9
N-O/S y S-2	12
N-1 y 2, S-3 y S-4	14
N-3, 4 y 5, S-5 y S-6	18
N-6, 7 y 8	23
N-9, 10 y 11	28
N-12, 13 y 14	32

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

Art. 60. 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 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes periodos de tiempo:

- De uno a cinco años de antigüedad, durante dos años.
- De seis a diez años de antigüedad, durante tres años.
- De once a quince años de antigüedad, durante cuatro años.
- Más de quince años de antigüedad, durante todo el periodo en que la Seguridad Social abona por invalidez provisional.

SECCIÓN 2.ª JUBILACIÓN

Art. 61. 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. 62. 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 sesenta y cinco años, pueden solicitar el retiro de la Empresa siempre que hayan cumplido los sesenta 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 éstos 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 Mutualidad Laboral que se fija en las normas que siguen.

Art. 63. Empleados con menos de veinte años de antigüedad.

Cuando la Empresa propone la jubilación a los empleados de sesenta años de edad o más, pero que no tengan veinte años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

- a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que 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 mensual, integrado por el sueldo base, complemento de función, plus personal y antigüedad multiplicado por el número de años de servicio.

Art. 64. Empleados con veinte 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 base, complemento de función, plus personal y antigüedad como años de antigüedad tenga.

Art. 65. 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 mínima.

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

	%
Viuda	50
Viuda con un hijo menor de dieciocho años	75
Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

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

	%
Un hijo menor de dieciocho años	50
Dos o más hijos menores de dieciocho años	75

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 contrajese nuevo matrimonio dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurran 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 acomodadas, en su caso, a nuevas disposiciones que se dicten, al por cualquier razón el Gobierno declara normas que alteren sensiblemente el régimen de Seguridad Social y Mutualismo Laboral actualmente establecido.

Art. 66. Fallecimiento en activo. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Con independencia de lo establecido en el Anexo IV, 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 veinte 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 100 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 dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el empleado dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen, o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el empleado percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 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 veinte años de antigüedad.

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

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

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el artículo 65, 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 64, apartado b).

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

c) En caso de fallecimiento en activo de los empleados que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos percibirán una pensión que será igual a la establecida en el artículo 64, corregida según las normas del artículo 65, apartado c) y siguientes.

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

SECCIÓN 3.ª REVISIÓN DE LOS COMPLEMENTOS DE EMPRESA POR ANTIGÜEDAD EN JUBILACIÓN

Art. 67. El complemento de Empresa por antigüedad, que viene percibiendo el personal jubilado, se revisará automáticamente en uno de enero de cada año, con las mismas normas de revisión que se especifican para las remuneraciones mínimas en el artículo tercero.

Las pensiones de jubilación no serán revisables 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. 68. Con independencia del sistema incluido en el presente Capítulo, se detallan en el Anexo número IV del presente Convenio las condiciones del Seguro de Vida que fué contratado por la Empresa con primas a su exclusivo cargo y con los beneficios para los empleados que se exponen en dicho Anexo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 1969, realizándose las pertinentes liquidaciones.

Se exceptúan de las normas generales de retroactividad y tomarán efecto de 1 de junio de 1969, lo establecido en los siguientes artículos:

- Capítulo III—Sección cuarta—Ascensos y promociones.
- Artículo 47, Factores de indemnización.
- Artículo 49 y 54, Trabajos extraordinarios.
- Capítulo VII—artículos 59 y 60—Régimen de enfermedad.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El Reglamento de Régimen Interior de cada Sociedad o Centro de Trabajo deberá adaptarse o redactarse de conformidad con las normas contenidas en el presente Convenio.

Segunda.—Como consecuencia de la disposición transitoria, el período de vigencia del Convenio concluirá el día 31 de diciembre de 1970.

Tercera.—El presente Convenio sustituye en su totalidad e íntegramente todas y cada una de las normas de trabajo que venían rigiendo en los Centros, por estimar la Comisión Deliberadora que las condiciones fijadas en él son, apreciadas en su conjunto más beneficiosas que las anteriores a su aprobación. En su consecuencia, todos los miembros de la Comisión aprueban el presente texto en su integridad, en Madrid, a 19 de septiembre de 1969.

Cuarta.—En el caso de que a este Convenio Sindical se adhieran alguna o algunas de las Sociedades que a continuación se mencionan:

- «Compañía General de Vidrieras Españolas, S. A.»
- «Vidriera de Castilla, S. A.»
- «Cristalería de Aragón S. A.»
- «Fibras Minerales, S. A.»
- «Esperanza, S. A.»
- «Aplicaciones Técnicas del Vidrio, S. A.»
- «Fomento de Aplicaciones del Vidrio, S. A.»
- «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.»
- «La Veneciana, S. A.»
- «Sucesores de G. Pereantón».
- «Cristalería Catalana, S. A.»

- «Cristalerías Gorbea, S. A.»
- «Cristal Madrid».
- Suministros y Estudios Industriales y Económicos, S. A.»
- «Wanner Española, S. A.»
- «Inmobiliaria Cristalvex, S. A.»

se adoptarían las normas pertinentes para que fuesen representadas en las Comisiones Mixtas de vigilancia y valoración, creadas en este Convenio, sin que en ningún caso exceda el número de representantes sociales de tres en la Comisión de Valoración y de seis en la Comisión de Vigilancia.

ANEXO I

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS POR NIVEL

Personal empleado mayor de dieciocho años, soltero y sin antigüedad

Niveles	Sueldo base (Doce meses)	Complemento función (Doce meses)	Sueldo función (Doce meses)	P. G. O. 410 ptas. (Doce meses)	Gratificación reglamentaria (Dos meses de SF + P. G. O.)	Prima de vacaciones (Soltero)	Total
0	37.500	4.500	42.000	6.386 (1,3)	3.066	3.000	59.462
1	37.500	9.900	47.400	7.380 (1,5)	9.130	3.000	68.910
2	37.500	16.200	53.700	7.380	10.180	3.000	74.260
3	39.900	16.200	56.100	9.840	10.990	3.000	79.930
4	39.900	22.500	62.400	9.840 (2)	12.040	3.000	87.280
5	39.900	33.300	73.200	9.840	13.940	3.000	99.880
6	43.500	31.800	75.300	12.300	14.600	3.000	105.200
7	43.500	37.800	81.300	12.300 (2,5)	15.600	3.000	112.200
8	43.500	48.900	92.400	12.300	17.450	3.000	125.150
9	48.000	48.300	94.800	14.760	18.260	3.000	130.820
10	48.000	55.500	103.500	14.760 (3)	19.710	3.000	140.970
11	48.000	67.800	115.800	14.760	21.760	3.000	155.320
12	54.600	65.400	120.000	17.220	22.970	3.000	163.090
13	54.600	77.400	132.000	17.220 (3,5)	24.870	3.000	177.090
14	54.600	93.300	147.900	17.220	27.620	3.000	195.640

NOTA.—De estas remuneraciones se deducirá, en su caso, la parte correspondiente al I.R.T.P.

ANEXO II

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS POR NIVEL

Personal subalterno mayor de dieciocho años, soltero y sin antigüedad

Niveles	Sueldo base (Doce meses)	Complemento función (Doce meses)	Sueldo función (Doce meses)	P. G. O. 410 ptas. (Doce meses)	Gratificación reglamentaria (Dos meses de SF + P. G. O.)	Prima de vacaciones (Soltero)	Total
S-1	37.500	3.300	40.800	6.386 (1,3)	7.866	3.000	58.062
S-2	37.500	5.700	43.200	6.386	8.266	3.000	60.862
S-3	37.500	10.500	48.000	7.380 (1,5)	9.230	3.000	67.610
S-4	37.500	14.400	51.900	7.380	9.880	3.000	72.160
S-5	37.500	17.700	55.200	9.840 (2)	10.940	3.000	78.880
S-6	37.500	24.300	61.800	9.840	11.940	3.000	86.560

NOTA.—De estas remuneraciones se deducirá, en su caso, la parte correspondiente al I.R.T.P.

ANEXO III

REGIMEN DE BECAS

1.º 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.º Condiciones que debe reunir el solicitante

2.1. Los estudiantes que reúnan las condiciones que señala la Comisaría de Protección Escolar para la concesión de becas

deberán presentar, en tiempo oportuno, la correspondiente solicitud, quedando obligados a comunicar a la Empresa la resolución oficial recabada, siempre que aspiren a obtener ayuda económica de ella.

2.2. La antigüedad mínima que debe tener el solicitante será de cinco 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 dieciocho 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 becas 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 figuran en el mismo. 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 un importe normal, menos 75 por 100 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 y música).

2.8. Para solicitar becas de Enseñanza Primaria será requisito imprescindible que no existan plazas en las Escuelas Na-

cionales, lo cual habrá que demostrar con la oportuna certificación.

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.º Bases de cálculo

Las bases de cálculo se han establecido teniendo en cuenta el costo oficial de las matriculas, 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 los mismos puedan representar.

		Pesetas por curso
Enseñanza Primaria	Edades comprendidas entre seis y diez años (1)	1.500
Segunda Enseñanza Elemental	Edades comprendidas entre diez y quince años (1)	2.000
Segunda Enseñanza Superior	Edades comprendidas entre quince y diecisiete años (1)	3.000
Segunda Enseñanza Preuniversitaria	Edades comprendidas entre diecisiete y dieciocho años (1)	3.500
Enseñanza Superior Grado Medio	Edades comprendidas entre dieciocho y veintidós años (1)	4.000
Enseñanza Superior	Hasta una edad máxima de veintiséis años	6.000

(1) 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, Oficialia y Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Magisterio y Escuela de 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.º 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 dieciocho años o mayores incapacitados, tendrán un incremento en la beca del 20 por 100 de su importe multiplicado por el número de hijos mejores de dieciocho 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 por 100, 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 por 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 alcanzarse hasta el 200 por 100, después de que la Comisión haya examinado el interés que merecen el carácter y la calidad de dichos estudios.

5.º Edad de los estudiantes

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

	Años
Para primer curso de Bachillerato	12
Para segundo curso de Bachillerato	13
Para tercer curso de Bachillerato	14
Para cuarto curso de Bachillerato	16
Para quinto curso de Bachillerato	16
Para sexto curso de Bachillerato	17
Para Preuniversitario	18

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 100 y por cada sobresaliente este incremento será del 5 por 100.

El repetir el curso en alguna de las asignaturas antes citadas tendrá como sanción la disminución de la beca en un 10 por 100, y 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 IV

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.

- a) Bien en caso de fallecimiento.
- b) O bien 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 sesenta y cinco años.
 2. Los empleados y subalternos fijos en plantilla jubilados anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco.
 3. Los empleados y subalternos fijos en plantilla en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
 4. Los empleados y subalternos fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años siguen en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

Empleados y subalternos excluidos de las garantías

- 1. Eventuales o en periodo 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 encuentren en plantilla en la citada fecha.

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

b) Cese de las garantías

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo el caso previsto en los números dos y tres del apartado «Empleados y subalternos asegurados».

Capital asegurado

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

Los capitales bases correspondientes a cada nivel son los siguientes:

	Pesetas
Aspirante	38.000
Nivel 0	57.000
Nivel 1	69.000
Nivel 2	78.000
Nivel 3	82.000
Nivel 4	90.000
Nivel 5	104.000
Nivel 6	107.000
Nivel 7	115.000
Nivel 8	129.000
Nivel 9	132.000
Nivel 10	144.000
Nivel 11	160.000
Nivel 12	166.000
Nivel 13	181.000
Nivel 14	203.000
Subalternos:	
S-1	64.000
S-2	67.000
S-3	73.000
S-4	79.000
S-5	85.000
S-6	96.000

Coefficiente 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 dieciocho años o mayores incapacitados	120
Por cada hijo menor de dieciocho 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, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor

Beneficiarios

El personal asegurado podrá designar como beneficiarios a todos o algunos 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 al capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una inca-

pacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

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

ANEXO V

REGIMEN DE CONCESION DE AYUDA PARA VIVIENDAS

1. Fines de los anticipos

Los anticipos se concederán exclusivamente para uno de los siguientes fines:

- Adquisición de un terreno destinado a construir vivienda familiar.
- Compra de vivienda ya construida.
- Obras de ampliación de vivienda por insuficiencia de la ya existente.
- Construcción de vivienda.

2. Comisión de anticipos

La concesión de anticipos será de la competencia de una Comisión que se denominará «Comisión de Ayuda para Viviendas», teniendo en cuenta las disponibilidades del fondo.

3. Condiciones para solicitar anticipos

3.1. Toda solicitud que no cumpla una de las finalidades antes indicadas será rechazada, por lo que no se concederá anticipo alguno para la adquisición de viviendas secundarias o de recreo. Sin embargo, podrán admitirse peticiones de anticipos para la construcción o adquisición de viviendas fuera del lugar de la residencia, destinadas para ser ocupadas al producirse la jubilación y únicamente para personal de más de cincuenta años de edad que se halle alojado, por razón de su cargo, en vivienda de la Empresa, quedando condicionado el anticipo a que el solicitante contraiga la obligación de jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años de edad, si así lo exige la Sociedad.

3.2. El solicitante deberá tener como mínimo cinco años de antigüedad en el grupo de Sociedades. Por excepción, la antigüedad para los solicitantes que hayan contraído matrimonio dentro de los dos años anteriores a la solicitud o que deseen contraer matrimonio será de dos años.

3.3. Los solteros que soliciten ayuda económica para adquirir vivienda porque tengan la intención de contraer matrimonio, podrán recibir dicha ayuda de la Caja autónoma, pero condicionada a que el plazo de celebración del matrimonio no sea superior a seis meses después de la concesión del préstamo. Al no cumplir con esta condición, será inmediatamente exigible el reembolso total del préstamo.

3.4. El solicitante no debe ser propietario de otra vivienda en el lugar de residencia. Acreditará que aporta personalmente, cuando menos, la décima parte del importe total del fin del anticipo definido en I.

3.5. Siempre que sea posible, el peticionario del anticipo solicitará simultáneamente un préstamo del Montepío Laboral.

3.6. En la solicitud se precisará si el anticipo será o no reembolsado cuando se haga entrega del préstamo por el Montepío.

4. Cuantía de los anticipos-reembolsos

4.1. La cantidad máxima que podrá concederse en cada anticipo será según indica la siguiente escala:

MADRID Y BARCELONA	
Antigüedad	Cuantía Pesetas
De 2 a 3 años	90.000
De 3 a 4 años	120.000
De 4 a 5 años	160.000
Más de 5 años	200.000
RESTO DE LAS POBLACIONES	
Antigüedad	Cuantía Pesetas
De 2 a 3 años	60.000
De 3 a 4 años	90.000
De 4 a 5 años	120.000
Más de 5 años	150.000

Las solicitudes de segundos préstamos habrán de dejar transcurrir, como mínimo, un año entre la amortización del préstamo anterior y la solicitud «del nuevo».

4.2. Los anticipos se concederán con un plazo de devolución de quince años como máximo, con reembolsos escalonados.

4.3. En la solicitud se expresará la cuantía y fecha de los reembolsos parciales. La Comisión podrá acordar que no se efectúe ningún reembolso durante los dos primeros años, a contar de la concesión del anticipo.

4.4. Los reembolsos deberán ser calculados de forma que el total del anticipo quede cancelado antes de que el beneficiario cumpla sesenta y tres años de edad.

4.5. El importe de los reembolsos se incrementará en un 3 por 100, destinado a crear un fondo de garantía para compensar posibles impagos.

4.6. En el caso de que un peticionario de anticipo para adquisición de vivienda disfrute de indemnización de alojamiento, perderá el derecho a continuar disfrutando de este beneficio después de un plazo que será fijado, en cada caso, por la Comisión y sin que nunca pueda exceder de cinco años.

5. Garantías de devolución del anticipo

Concedido un anticipo, al hacerse su entrega el receptor y su cónyuge suscribirán un documento privado en el que reconocerán la deuda y se obligarán mientras ésta no se cancele:

-- A satisfacer los reembolsos parciales convenidos.

-- A vender la vivienda.

-- A no hipotecar a favor de terceros la vivienda, salvo las hipotecas que pudieran exigirse por Organismos oficiales que hayan concedido préstamos a los fines de adquisición o construcción.

-- A constituir hipoteca en cualquier momento, si para ello fueren requeridos, a favor de la Sociedad donde presten los servicios, en garantía de la devolución del anticipo, siendo los gastos de constitución y cancelación de la hipoteca a cargo del receptor del anticipo.

-- Se consignará en dicho documento que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes señaladas dejará sin efecto la amortización aplazada y la cantidad que reste por reintegrar del anticipo deberá ser devuelta inmediata e íntegramente, devengando, en caso de demora, el interés del 4 por 100 a partir del incumplimiento. Idéntica exigibilidad y devengo de interés procederá en caso de que el receptor cese en el servicio de la Empresa. Si el cese es motivado por incapacidad, crisis laboral o motivos análogos, la Comisión podrá decidir mantener el aplazamiento de pago con las garantías que estime oportunas.

-- Se exigirá al receptor un seguro a su cargo que garantice el reembolso del anticipo en caso de muerte o invalidez. Este seguro se exige para evitar que la defunción o invalidez acarreen una situación difícil a los familiares.

6. Solicitudes-examen y resolución

6.1. Se formularán por duplicado y en impreso que facilitarán las Empresas.

En dicho impreso el Director de la Sociedad informará sobre los siguientes extremos:

-- Moralidad del solicitante, comportamiento profesional y necesidad de la vivienda desde el punto de vista familiar.

-- Su opinión sobre la vivienda a adquirir. Deberá comprobarse por el servicio técnico de la Sociedad el estado del inmueble o las condiciones de construcción.

-- Apreciación personal sobre la conveniencia de conceder el anticipo y las condiciones de reembolso previstas.

6.2. Ninguna solicitud de anticipo será examinada por la Comisión si no constan en ella los informes de la Dirección indicados.

6.3. Recibida la solicitud por la Comisión, se anotará en un libro registro, con el fin de respetar un riguroso orden cronológico en el examen de aquéllas.

6.4. La Comisión se reunirá dentro de la primera semana de cada trimestre natural para resolver las peticiones que se hayan presentado. También podrá reunirse en cualquier momento cuando un asunto urgente, a juicio del Presidente, así lo requiera.

6.5. Las resoluciones que adopte la Comisión se transcribirán en los impresos de la solicitud. Uno de los ejemplares se devolverá a la Sociedad correspondiente y el otro quedará en los archivos de la Comisión.

6.6. Si la resolución es acorde en un todo con las condiciones de la petición, la Comisión, al devolver el impreso a la Sociedad, acompañará el documento donde se reconozca y garantice la devolución del anticipo, expedido por «Inmobiliaria Cristalvex, S. A.», como mandataria de la Sociedad respectiva.

6.7. Si la resolución no concediera íntegramente lo solicitado, el documento definitivo se redactará cuando el solicitante haya dado su conformidad.

7. Reintegro de los anticipos

7.1. Las Sociedades recaudarán directamente de los interesados los reembolsos en los plazos convenidos y los transferirán trimestralmente a «Inmobiliaria Cristalvex, S. A.»

7.2. El depósito que se constituye en «Inmobiliaria Cristal-

vex, S. A.», en forma de Caja autónoma y que será destinado a los fines previstos en estas normas, estará constituido por las aportaciones que anualmente realicen las Sociedades de cantidades procedentes de sus Fondos de Previsión Social y cuya cuantía será fijada por el Director general.

Dichas aportaciones, más los reintegros de los anticipos concedidos, constituirán el límite de las disponibilidades de la Caja.

8. Disposición final

Cuando se hayan agotado los fondos que constituyen el depósito de «Inmobiliaria Cristalvex, S. A.», la Comisión lo comunicará a las Sociedades para que éstas se abstengan de cursar nuevas solicitudes.

Cuando por nuevas aportaciones o reintegros de los anticipos existan en depósito cantidades suficientes para reanudar los anticipos, la Comisión dará cuenta a las Sociedades para que éstas puedan enviar de nuevo las solicitudes.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Oviedo por la que se señalan fechas para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por la instalación proyectada por «Electra de Viesgo, S. A.» de una línea de transporte de energía eléctrica a 220 KV, de tensión entre la central térmica de Soto de Ribera (Oviedo) y la subestación de Puente San Miguel (Santander).

En el «Boletín Oficial del Estado» número 299, del 15 de diciembre de 1969, se publica el Decreto 3127/1969, de 27 de noviembre, del Ministerio de Industria, por el que se declara urgente la ocupación de los terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso de energía eléctrica impuesta para la instalación proyectada por «Electra de Viesgo, S. A.», de una línea de transporte de energía eléctrica a 220 KV, de tensión entre la central térmica de Soto de Ribera (Oviedo) y la subestación de Puente San Miguel (Santander).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y en la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, esta Delegación Provincial ha resuelto citar a los propietarios para proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación de las fincas afectadas, que aparecen relacionadas en el «Boletín Oficial de la Provincia de Oviedo» números 73, 217, 262, de 1968; y 83, de 1969; de fechas 28 de marzo, 21 de septiembre, 16 de noviembre, de 1968; y 11 de abril, de 1969; en los días y horas que se señalan al pie de esta resolución, significándoles que a tal acto, que tendrá lugar en cada una de sus fincas, pueden hacerle acompañar de Peritos y un Notario.

El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero Jefe de la Sección de Industria, Ambrosio Rodríguez Bautista.—11.985-C.

RELACION QUE SE CITA

Ayuntamiento de Ribera de Arriba

Finca número 5. Propietario: Higinio González. Lugar: El Llerón. Pueblo: Bueño.—Día 5 de febrero de 1970, a las diez horas.

Finca número 8. Propietaria: María Cabeza Prieto. Lugar: La Cruz. Pueblo: Bueño.—Día 5 de febrero de 1970, a las once horas.

Finca número 10. Propietario: José Alvarez Alvarez. Lugar: La Cruz. Pueblo: Bueño.—Día 5 de febrero de 1970, a las doce horas.

Finca número 12. Propietaria: María Cabeza Prieto. Lugar: La Cruz. Pueblo: Bueño.—Día 5 de febrero de 1970, a las trece horas.

Finca número 13. Propietarios: Herederos de Nicolás Martínez. Lugar: El Llerón. Pueblo: Bueño.—Día 5 de febrero de 1970, a las dieciséis treinta horas.

Finca número 15. Propietarios: Herederos de Manuel Moreno. Lugar: El Llerón. Pueblo: Bueño.—Día 5 de febrero de 1970, a las diecisiete treinta horas.

Finca número 20. Propietario: Abelardo Pello Fernández. Lugar: Tras la Vega. Pueblo: Bueño.—Día 12 de febrero de 1970, a las diez horas.

Finca número 26. Propietaria: Eugenia Ordóñez. Lugar: El Pedreru. Pueblo: Ferreros.—Día 12 de febrero de 1970, a las once horas.

Finca número 27. Propietaria: Eugenia Ordóñez. Lugar: El Pedreru. Pueblo: Ferreros.—Día 12 de febrero de 1970, a las doce horas.

Finca número 29. Propietarios: Herederos de Carlos Fanjul. Lugar: El Pedreru. Pueblo: Ferreros.—Día 12 de febrero de 1970, a las trece horas.

Finca número 30. Propietaria: Eugenia Ordóñez. Lugar: El Pedreru. Pueblo: Ferreros.—Día 12 de febrero de 1970, a las dieciséis treinta horas.