

7419

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el personal de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y su personal;

Resultando que el ilustrísimo señor Presidente del Sindicato Nacional de Vidrio y Cerámica, con escrito de 18 de febrero de 1975, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y su personal, que fué suscrito por las partes, previas las negociaciones oportunas, el día 20 de enero de 1975 por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo Sindical a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y su personal suscrito el día 20 de enero de 1975.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora del Convenio, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de marzo de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente:

SECCION II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º Personal.

El Convenio afecta al personal encuadrado en los grupos 2.º, 3.º y 4.º del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

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».

Art. 3.º Territorial.

Las normas del Convenio serán de aplicación en los Centros de Trabajo que la Sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», tiene instalados en Gijón, Jerez y Zaragoza.

Art. 4.º Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1975 y finalizando el día 31 de diciembre de 1978.

Art. 5.º Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio se entiende prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses a la fecha señalada para su expiración.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º Compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de trabajo a que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las disposiciones del Convenio, son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupos de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo grado o nivel se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Art. 7.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. 8.º Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas al ser homologado el Convenio por la Autoridad laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

Si por disposición legal fuesen alteradas alguna o algunas de las normas pactadas en el presente Convenio, se estará a lo que se establezca en las nuevas disposiciones.

CAPITULO II

Interpretación y vigilancia del Convenio

Art. 9.º Interpretación.

La interpretación de lo pactado en el presente Convenio corresponde, de acuerdo con el artículo 18 de la Ley de Convenios Colectivos, a la Autoridad Laboral que lo haya homologado; sin perjuicio de ello, la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo siguiente, deberá ser consultada en cada caso, y si su dictamen es admitido por ambas partes se aceptará a la interpretación que dé al caso consultado.

Art. 10. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado de Empresa sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 11. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis representantes de la Comisión Social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y otros seis representantes designados por la Empresa, presididos por el Presidente del Sindicato Nacional o persona en quien éste delegue.

Art. 12. Funciones específicas.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.
- Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los Conflictos Colectivos de trabajo.
- Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto de la representación social como por la económica.
- Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una de las representaciones de la Comisión, ante la Autoridad Laboral competente sobre los puntos del Convenio que considere precisa alguna aclaración.

Art. 13. Normas de actuación.

a) Reuniones ordinarias.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en sesión ordinaria dentro del primer mes de cada trimestre, previa convocatoria de su Presidente.

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

La primera reunión tendrá por finalidad la de compulsar el texto publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la corrección de erratas si fuera necesario.

b) Reuniones extraordinarias.

Además de las reuniones ordinarias se podrán celebrar otras extraordinarias, previa convocatoria del Presidente a instancia de la mayoría de los Vocales de cualquiera de las representaciones.

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

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

Art. 14. Acuerdos de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión no tendrán carácter vinculante para ninguna de las partes, ya que cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido ante la jurisdicción administrativa o contenciosa laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria, a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado del Secretario de la Comisión. Dicho certificado carecerá de validez si no lleva el visto bueno del Presidente.

CAPITULO III

Ingresos, organización del trabajo, promoción y calificación del personal

SECCION I. CONTRATACION

Art. 15.

La contratación del personal se regirá por las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 16.

Una vez finalizado el periodo de prueba, y para su admisión definitiva en plantilla, la Dirección comunicará al trabajador el grado o nivel de calificación con que se le admita y la remuneración garantizada que le corresponda. También se comunicará la categoría profesional.

SECCION II. ORGANIZACION

Art. 17.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Convenios Colectivos, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 4.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y en el artículo 7.º de la Ordenanza Laboral vigente para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En su consecuencia, dentro de tales normas, corresponde a la Dirección de la Empresa organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las Leyes. El Jurado de Empresa será informado de cuantos traslados y cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

Art. 18. Definiciones.

Organización científica del trabajo.—Es el conjunto de actividades coordinadas que tienen por fin establecer y mantener una óptima disposición del trabajo en la Empresa y que se basan en principios y métodos establecidos por investigación científica.

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

Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Análisis de puestos de trabajo.—Con la finalidad de determinar la importancia absoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos de trabajo afectados por el Convenio, y al objeto de señalar los distintos grados o niveles de cada uno de ellos, se ha realizado un examen y análisis de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grados o niveles que en la sección siguiente se señalan.

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

Calidad de trabajo.

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

Trabajo correcto individual.

El trabajo correcto individual es aquel que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 de la Comisión Nacional de Productividad o 60 Bedaux.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación, la Dirección de la Empresa notificará al Jurado las variaciones, si procede, de los conceptos antes expresados. Si el Jurado no estuviera conforme con tales variaciones, podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio, naturalmente, de los derechos que la Ley concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que agote antes el trámite de acudir a la Comisión Paritaria.

SECCION III. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19.

La determinación del grado o nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del Método de Valoración actualmente en vigor.

Art. 20.

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

Art. 21.

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

Art. 22. Comisión de Valoración.

Las Comisiones de Valoración ya existentes continuarán su actuación entendiendo en todos los problemas que hagan referencia a valoración de puestos y factores de indemnización.

Estará constituida por:

- El Director o persona en quien delegue.
- Dos trabajadores designados por el Jurado de Empresa.
- El Jefe de Departamento en que esté encuadrado el puesto de trabajo; y
- Un Técnico de Valoraciones, designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Si la representación del Jurado no estuviese conforme con el dictamen de la Comisión, podrá designar un Técnico en valoraciones de la Organización Sindical para que en una nueva reunión se vuelva a estudiar la calificación impugnada antes de acudir a la autoridad laboral.

Art. 23. La Dirección de la Empresa tiene a disposición del Jurado los detalles necesarios para la aplicación general del Método de Valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones, asignación de grados de cada criterio.

SECCION IV. CALIFICACION DEL PERSONAL

Art. 24. Grados o niveles de valoración.

De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal obrero, dentro de una escala de 16 grados, los correspondientes al personal empleado dentro de otra escala de 14 niveles y los correspondientes al personal subalterno dentro de otra escala de seis niveles.

Únicamente a efectos de cotización a la Seguridad Social los grados de valoración quedan equiparados a las categorías de Ordenanza según la siguiente tabla:

Grados:

1	Peón ordinario.
2 al 4 (ambos inclusive)	Peón especializado.
5 al 7 (ambos inclusive)	Oficial 3.º o Ayudante.
8 al 10 (ambos inclusive)	Oficial 2.º
11 al 14 (ambos inclusive)	Oficial 1.º
15 al 16 (ambos inclusive)	Capataz de Oficiales.

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la aplicación del Método de Valoración.

Art. 25. Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en grado o nivel inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el grado o nivel consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes, o a las de imposición de sanción que lleven aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y la de grado o nivel que se recoge en este Convenio. En consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de grado o nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en este párrafo.

Art. 26. Tarifas de cotización a la Seguridad Social.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se aplicarán las tarifas unificadas en la forma prevista en la Ley 24/1972, de 21 de junio, y de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo	Grados	Número de tarifa
4.º y 5.º	8-16 (ambos inclusive)	8
2.º y 3.º	2-7 (ambos inclusive)	9
1.º	1	10
	Aprendices 3.º y 4.º año	11
	Aprendices 1.º y 2.º año	12

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

SECCION V. PROMOCION

Art. 27. Definiciones.

Promoción.—Se define como «promoción» el cambio de grado o nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

a) Por haber variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.

b) Por haberse producido la baja del titular de un puesto y sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrir el puesto designado otro titular al que se le asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el grado o nivel de calificación que a su nuevo puesto le corresponda.

c) De las vacantes que se produzcan será informado mensualmente el Jurado de Empresa.

d) Todo puesto de nueva creación, correspondiente a los niveles o grados contemplados en este Convenio, será sacado en primer lugar a concurso en el Centro respectivo.

Art. 28. Plazos y condiciones de promoción.

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta, por escrito, al Jefe de su Servicio, con copia al Servicio de Relaciones Humanas. En el plazo máximo de cuarenta días a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con el valor así reconocido al puesto, el titular podrá recurrir ante la Comisión de Valoración, que deberá reunirse antes de un mes a partir de dicha comunicación y, por último, ante la autoridad laboral competente.

Si la revisión diera lugar a una elevación del grado o nivel del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos, en todos los casos, desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión. En el supuesto b), la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 29. Convocatoria.

Producida la vacante, si la Dirección estima oportuno cubrirla, se anunciará la fecha, así como programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo deseen.

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

Art. 30. Tribunales calificadoros.

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 calificadoros de las pruebas de aptitud.

Art. 31. Pruebas.

La apreciación de la aptitud se basará únicamente 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.

Al Tribunal calificador se le presentará por la Dirección una gama de pruebas entre las que elegirá, en ese momento, las que considere más oportunas, en razón al puesto concursado.

Art. 32. Prioridades.

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo. Del mismo modo tendrán preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos trabajadores que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la Empresa o realizados libremente, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Una tercera parte de las vacantes anunciadas se cubrirán preferentemente con el personal más antiguo, siempre que demuestre mediante la oportuna prueba práctica su aptitud.

Art. 33. Formación y consolidación.

Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un período de formación y posteriormente de consolidación, variable según su grado de origen y la importancia del futuro puesto. La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación para la promoción a grados o niveles superiores tengan la duración que a continuación se señala y que tales períodos tengan la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 1.º 2 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

Personal obrero

Grupos de grados	Grado de origen	Grado de promoción	Período de formación y consolidación
I	1	2 al 4	1 mes
II	2 al 4	5 al 7	2 meses
III	5 al 7	8 al 10	3 meses
IV	8 al 10	11 al 14	4 meses
V	11 al 14	15 y 16	5 meses

Personal empleado

Grupo de niveles	Niveles	Período de formación y consolidación
I	1 a 2	1 mes
	2 a 3	
II	3 a 4	2 meses
	4 a 5	
III	5 a 6	3 meses
	6 a 7	
IV	7 a 8	4 meses
	8 a 9	
V	9 a 10	6 meses
	10 a 11	
	11 a 12	
	12 a 13	
	13 a 14	

Art. 34. Trabajos de calificación superior.

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses (se pueden contar o considerar continuados o, por el contrario, alternativamente, a lo largo de un año), el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grado o nivel superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, vacaciones, permisos y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción económica.

En caso de I. L. T. y cuando ésta derive a una incapacidad permanente, el trabajador que está sustituyendo consolidará, a partir de este momento, el grado o nivel del puesto que sustituye.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo

con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso o promoción, respetando la percepción de las diferencias económicas que corresponda.

Art. 35. *Trabajos de grado o nivel inferior.*

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

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

Si el cambio es originado por una reorganización de la fábrica, pasará a ocupar la vacante producida en la primera ocasión, siempre que demuestre tras el periodo de consolidación su idoneidad para el puesto. Se comunicarán al Jurado de Empresa y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

SECCION VI. FORMACION

Art. 36.

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

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

b) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo promovidos por la Empresa aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 en la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

c) Los trabajadores 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.

Art. 37. *Premios de formación.*

La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distingan notablemente por su esfuerzo y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Empresa, como por propia iniciativa del personal en Centros de enseñanza oficial o libre.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA DE TRABAJO HORARIOS

Art. 38. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y al que corresponde la retribución fijada en el mismo será de cuarenta y dos horas semanales.

Art. 39. *Modalidades de jornada.*

A efectos de determinar la modalidad de jornada para el personal, con excepción del turno total, la Dirección del Centro, aceptando en lo posible las sugerencias del Jurado, fijará el horario que haya de regir en el futuro, de forma que en el cómputo global anual se trabajen un número de horas equivalente a cuarenta y dos horas por semana; disfrutando, como mínimo, el descanso en sábados alternos.

El personal empleado, sin mando directo sobre el personal obrero, descansará todos los sábados.

En la época estival, el personal empleado que trabaje a jornada normal continuará disfrutando de una jornada reducida de dos meses a treinta y seis horas semanales.

Se respetarán las condiciones más ventajosas, en cuanto a jornada de verano, que existieran con anterioridad a la aplicación del presente Convenio.

El personal empleado que no pueda disfrutar de la jornada reducida de verano de treinta y seis horas semanales percibirá la diferencia como horas extraordinarias.

Para el personal a turnos, la jornada de cuarenta y dos horas semanales se computará por ciclos de veintiocho días, en cada uno de los cuales trabajará un total de ciento sesenta y ocho horas, sin que la distribución semanal superior a cuarenta y dos horas dé derecho a ninguna compensación.

La modalidad de jornada a turno total, como norma general, será la que, para ciclos de veintiocho días, figura en el anexo I de este Convenio, sin perjuicio de que entre la Dirección y el Jurado de Empresa de cada Centro puedan pactarse modalidades diferentes.

En la época estival el personal obrero a jornada normal podrá hacer jornada continuada durante el mismo tiempo que lo haga el personal empleado, con la misma modalidad en la jornada normal, en cuanto al descanso de los sábados.

SECCION II. VACACIONES

Art. 40. *Duración.*

Durante la vigencia del presente Convenio el personal afectado por el disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

a) Treinta días naturales para todo el personal empleado con más de un año de antigüedad.

b) Veintinueve días naturales para todo el personal obrero con más de un año de antigüedad.

c) El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del día 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

d) Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de mayo y septiembre, ambos inclusive; sin embargo, las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., hacen necesario a veces distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año.

Art. 41. *Retribución en vacaciones.*

Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de las retribuciones especiales, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

Salario Convenio.
Antigüedad.

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

De esta forma quedan compensadas las cantidades que pudieran corresponder al trabajador por retribuciones especiales, con las superiores que garantiza la Empresa, independientemente del momento en que el productor disfrute sus vacaciones; todo lo cual sustituye a lo previsto en el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica. A estos efectos se hace constar que la Comisión Deliberadora queda informada de que en el cálculo de las retribuciones especiales—que es superior a los legalmente establecidos—se han incluido ya para simplificar las complejas operaciones que en otro caso se requerirían, las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V

SECCION I. RETRIBUCION GARANTIZADA

Art. 42.

El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero y sin antigüedad mayor de dieciocho años que preste servicio efectivo durante todos los días laborables, determinados por el calendario oficial será:

El indicado en el anexo número II para el personal empleado.

El indicado en el anexo número III para el personal subalterno.

El indicado en el anexo número IV para el personal obrero.

Art. 43. *Prima.*

El régimen de prima será de tipo global por objetivos y será percibida por todo el personal incluido en este Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el grado o nivel de calificación que a cada operario corresponde.

Personal obrero

	Mínimo mes garantizado	Coefficiente
Grado 1	750. Coeficiente 1	1,25
Grados 2 al 4	750. Coeficiente 1	1,40
Grados 5 al 7	750. Coeficiente 1	1,60
Grados 8 al 10	750. Coeficiente 1	1,75
Grados 11 al 14	750. Coeficiente 1	1,95
Grados 15 y 16	750. Coeficiente 1	2,25

Personal empleado

Grupos	Niveles	Coefficiente P. G. O.
Aspirantes	Aspirantes	1
I	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

Personal subalterno

Grupos	Niveles	Coefficiente
I	S-1 y S-2	1,3
II	S-3 y S-4	1,5
III	S-5 y S-6	2

Art. 44. *Fórmula de prima.*

La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación serán comunicadas por la Dirección al Jurado de Empresa.

Art. 45. *Pérdida de la prima.*

La prima podrá ser suprimida total o parcialmente como sanción en los casos de faltas graves o muy graves previstas y calificadas como tales en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y específicamente en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia.

La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito a los trabajadores, expresando los motivos y señalando el período durante el cual será suprimida la prima, período que en ningún caso podrá exceder de un mes.

Se informará de las aplicaciones en las faltas graves y muy graves al Jurado de Empresa.

Art. 46. *Condiciones de aplicación*

La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en caso de ausencia justificada, sólo se devengará cuando se trate de ausencia legal por razón de cargos electivos sindicales o políticos, rigiéndose por las normas de general aplicación para éstos.

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

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

Art. 47. *Modificación del salario anual garantizado.*

En el supuesto de que por las razones que en el artículo anterior quedan señaladas se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos o los trabajadores sufriesen el ingreso mínimo anual garantizado, se entenderá éste disminuido en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

SECCION II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 48. *Antigüedad.*

Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran en el anexo número V para el personal empleado, en el anexo número V para el personal subalterno y en el anexo número VI para el personal obrero, de acuerdo con los grupos de grados o niveles de valoración de puestos.

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

Art. 49. *Plus personal.*

La Dirección de cada Centro podrá conceder, en concepto de complemento personal a los empleados y subalternos, una cantidad que no exceda del límite señalado en el párrafo tercero de este artículo.

Para su concesión se tendrán en cuenta las circunstancias cualitativas de orden personal que concurren en cada beneficiario, sin ser precisa su aceptación ni contraprestación de ninguna clase.

Este complemento será libremente atribuido por la Dirección de este Centro, quien fijará el porcentaje correspondiente, que, a título de plus personal, ha de incrementar la retribución pactada. Dicho porcentaje puede alcanzar el tope máximo del 40 por 100, calculado sobre el salario base.

El complemento denominado «plus personal» se considera incluido en el apartado a) del artículo quinto del Decreto de 17 de agosto de 1973, siendo concepto no valorado, por consiguiente, al ser fijados los salarios, por responder a condiciones personales de discrecional apreciación de la Dirección de este Centro.

Art. 50. *Complemento personal anual.*

La Dirección de los Centros podrá, igualmente, conceder a todo o a parte del personal empleado y subalterno incluido en el presente Convenio un complemento anual, cuya cuantía será variable y cuya concesión no requiere previa aceptación ni contraprestación específica del interesado.

También este complemento se considera incluido en el apartado a) del artículo quinto del Decreto de 17 de agosto de 1973, y su atribución será de la exclusiva competencia de la Direc-

ción, que apreciará libremente las condiciones personales que determinen su concesión, sin que el haber satisfecho un año el complemento signifique obligación alguna de satisfacerle el siguiente, ni pueda alegarse en ningún caso como condición más beneficiosa, en razón precisamente a las condiciones personales que configuran su atribución.

SECCION III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Art. 51. *Gratificaciones reglamentarias.*

Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se abonarán en razón de las cantidades que para cada grado o nivel se señala en los anexos números II, III y IV, para empleados, subalternos y obreros, respectivamente, incrementadas en la antigüedad que a cada trabajador le corresponda y con la parte proporcional de la prima global por objetivos obtenida de las percepciones por este concepto durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación. En el segundo año de vigencia del Convenio las gratificaciones del 18 de Julio y Navidad para el personal obrero serán iguales a treinta días salario Convenio para cada una de ellas, incrementadas en los mismos conceptos que figuran en el párrafo anterior del presente artículo.

Las gratificaciones del personal empleado se incrementarán además con el plus personal, caso de que lo tuvieran concedido.

Art. 52. *Participación en beneficios.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los anexos números II, III y IV, para el personal empleado, subalterno y obrero, respectivamente, incrementadas con la antigüedad correspondiente al trabajador de que se trate (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses o trescientos sesenta y cinco días anteriores)

Art. 53. *Condiciones de atribución.*

Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

Seguirán vigentes en cuanto a la compensación de la antigua prima de vacaciones las normas establecidas hasta el momento en el anterior Convenio, aplicándose de acuerdo con las condiciones en él fijadas. En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegra por el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

SECCION IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Art. 54. *Plus de trabajo nocturno.*

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, a efectos de lo establecido en este artículo.

Se fija el plus por noche trabajada de ocho horas en siguientes cuantías:

	Pesetas/ noche
Personal empleado	90
Personal subalterno	65
Personal obrero	65

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

Quedan exceptuadas de este plus las horas extraordinarias, ya que al fijar su valor se han tenido en cuenta todos los suplementos.

Art. 55. *Plus de turnicidad.*

Se establece un plus para compensar el trabajo a turnos de los casos y en las cuantías diarias que se fijan a continuación:

a) Turno total.—Trabajadores que realizan su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos, con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones las siguientes cantidades:

	Pesetas/ día
Personal empleado	40
Personal subalterno	30
Personal obrero	30

b) Turno parcial.—Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones las siguientes cantidades:

	Pesetas/ día
Personal empleado	34
Personal subalterno	22
Personal obrero	22

c) Turnos especiales.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea o no de noche, incluyendo festivos y domingos, con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada día de trabajo así prestado un plus de:

	Pesetas/ día
Personal empleado	30
Personal subalterno	20
Personal obrero	20

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada día así trabajado:

	Pesetas/ día
Personal empleado	18
Personal subalterno	16
Personal obrero	16

Personal que realiza su trabajo en dos turnos, alternativos de mañana y tarde; percibirán unas compensaciones de:

	Pesetas/ día
Personal empleado	18
Personal subalterno	16
Personal obrero	16

por cada día efectivamente trabajado a turno.

Art. 56. Trabajo y descanso en domingos.

Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno total y especial con descanso semanal compensatorio; percibirán como suplemento por trabajar en domingo las cantidades siguientes:

Personal obr

Gr	Importe — Pesetas
1	190
2, 3 y 4	205
5, 6 y 7	220
8, 9 y 10	240
11, 12, 13 y 14	265
15 y 16	290

Personal empleado

Niveles	Importe — Pesetas
5, 6, 7 y 8	300
9, 10 y 11	375
12, 13 y 14	450

Personal subalterno

Niveles	Importe — Pesetas
S-1 - S-2	190
S-3 - S-4	210
S-5 - S-6	215

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales, y se ha tenido en cuenta al fijarlo la parte proporcional de vacaciones.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descanso en domingos y festivos, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio; percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingo y festivo figuran en el artículo 58.

Art. 57. Trabajo en festivos.

Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

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

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

Personal obrero

Grados	Importe — Pesetas
1	850
2, 3 y 4	925
5, 6 y 7	1.000
8, 9 y 10	1.075
11, 12, 13 y 14	1.125
15 y 16	1.200

Personal empleado

Nivele	Importe — Pesetas
5, 6, 7 y 8	1.200
9, 10 y 11	1.300
12, 13 y 14	1.450

Personal subalterno

Niveles	Importe — Pesetas
S-1 - S-2	800
S-3 - S-4	925
S-5 - S-6	975

Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número de fiestas establecidas en el Calendario oficial de la provincia, más un número de fiestas de carácter local que no podrá ser superior a dos fiestas anuales.

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

Si trabajan en festivos percibirán las horas realmente trabajadas con la retribución que para las extraordinarias en domingo y festivo figuran en el artículo 58.

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

Personal obrero

Grados	Importe — Pesetas
1	360
2, 3 y 4	390
5, 6 y 7	410
8, 9 y 10	430
11, 12, 13 y 14	480
15 y 16	550

Personal empleado

Niveles	Importe
	Pesetas
5, 6, 7 y 8	600
9, 10 y 11	650
12, 13 y 14	700

Personal subalterno

Niveles	Importe
	Pesetas
S-1-S-2	360
S-3-S-4	390
S-5-S-6	400

Art. 58. *Horas extraordinarias.*

La Comisión Deliberadora del Convenio, teniendo en cuenta la estructura salarial fijada en el mismo y la característica de las diferentes retribuciones, acuerda señalar un valor definido para la hora extraordinaria, según el grado o nivel asignado al percceptor y el carácter de la hora. El valor es el que figura en el cuadro siguiente:

a) Horas extraordinarias en jornadas normales.

	Pesetas
Grado 1	100
Grados 2 al 4	110
Grados 5 al 7	120
Grados 8 al 10	125
Grados 11 al 14	130
Grados 15 y 16	140

b) Horas extraordinarias en domingos, festivos y nocturno.

	Pesetas
Grado 1	120
Grados 2 al 4	130
Grados 5 al 7	140
Grados 8 al 10	145
Grados 11 al 14	150
Grados 15 y 16	160

c) Trabajos extraordinarios del personal empleado y subalterno.

En el caso de que se efectúen trabajos extraordinarios por necesidades del servicio, la Dirección fijará la retribución que debe percibirse en tales supuestos, atendiendo a la índole del trabajo, el nivel del puesto ocupado y al tiempo empleado en su realización. Como orientación para abonar este concepto, se dan los valores siguientes por hora extraordinaria y nivel:

Personal empleado

Niveles	En jornada normal	En nocturno y festivo
	Pesetas	Pesetas
1 y 2	105	120
3 al 5	120	140
6 al 8	150	170
9 al 11	175	190
12 al 14	210	225

Personal subalterno

Niveles	En jornada normal	En nocturno y festivo
	Pesetas	Pesetas
S-1-S-2	100	120
S-3-S-4	115	135
S-5-S-6	120	140

En las cantidades señaladas en los apartados a), b) y c) de este artículo, se consideran incluidos todos los recargos legales, incluso suplemento por trabajo nocturno, festivos, domingos, prima global por objetivos, factores de indemnización, etc. Se considera incluido un valor promedio de antigüedad, que ha sido calculado por exceso.

Art. 59. *Factores de indemnización.*

Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). Como consecuencia de ello, se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacionalmente aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señala:

- Factor 1: 2,85 pesetas/hora trabajada.
- Factor 2: 4,28 pesetas/hora trabajada.
- Factor 3: 6,42 pesetas/hora trabajada.
- Factor 4: 8,57 pesetas/hora trabajada.

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

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

- a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.
- b) Estos factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y, en algún caso, hasta desaparecer, o viceversa.

SECCION V. ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCION

Como resumen de lo expuesto en los artículos de retribución, se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran:

Art. 60. *Retribuciones garantizadas.*

Son las que perciben todos los trabajadores que prestan servicio todos los días laborables del año, de acuerdo con el grado o nivel de valoración del puesto ocupado, y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figura como anexo de este Convenio.

Distinguimos dentro de ellas dos grupos:

- a) *Retribuciones inmediatas.*—Se perciben mensualmente, en función de las jornadas trabajadas, y son:
 - 1.º Salario Convenio.—Se percibe por días u horas trabajadas y por los domingos y festivos, en proporción a los días u horas trabajadas en la semana.
 - 2.º Prima global por objetivos.—Se perciben mensualmente, en proporción a los días u horas normales realmente trabajadas.

b) *Retribuciones diferidas.*

- 1.º Gratificaciones reglamentarias.—Se perciben en la cuantía fijada, una en 18 de Julio y otra en Navidad.
- 2.º Participación en beneficios.—Se percibe en el mes de marzo de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en los artículos 52 y 53.

Art. 61. *Retribuciones complementarias.*

Antigüedad.—Se percibe en función del número de años de servicio de cada trabajador, en la cuantía establecida en las tablas que figuran como anexo en este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio en las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.

Art. 62. *Retribuciones especiales.*

Dependiendo de la modalidad y características del trabajo prestado, se perciben en las circunstancias previstas en el texto articulado las siguientes retribuciones de carácter especial.

- 1.º Plus de trabajo nocturno.—Para los trabajadores que prestan servicio entre las veintidós y las seis horas, en la cuantía y condiciones señaladas en el artículo 54.
- 2.º Plus de turnicidad.—Para los trabajadores a turno, en las condiciones establecidas en el artículo 55.

ANEXO NUMERO II

CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

Personal empleado mayor de dieciocho años, sin antigüedad

1 enero 1975

Niveles	Sueldo base doce meses	Complemento calificación doce meses	P. G. O. 750 pesetas punto mes catorce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
Aspirante	37.500	61.596	10.500 (1)	16.516	5.000	131.112
1	67.500	83.180	15.750	25.110	6.000	197.520
2		97.380	(1,5)	27.480		214.110
3	75.600	99.684	21.000	29.214	6.500	231.998
4		114.816	(2)	31.736		249.652
5		134.796		35.066		272.962
6	86.256	134.820	26.250	36.846	7.000	291.172
7		148.320	(2,5)	39.096		306.922
8		168.564		42.470		330.540
9	96.756	168.612	31.500	44.228	7.500	348.586
10		184.272	(3)	46.838		366.866
11		207.348		50.684		393.788
12	106.200	208.056	38.750	52.376	8.000	411.382
13		230.184	(3,5)	56.064		437.198
14		259.980		61.030		471.960

ANEXO NUMERO III

CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

Personal subalterno mayor de dieciocho años, sin antigüedad

1 enero 1975

Niveles calificación	Sueldo base doce meses	Complemento calificación doce meses	P. G. O. 750 pesetas punto mes catorce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
S - 1	67.500	80.628	13.650	24.688	5.000	191.466
S - 2		87.600	(1,3)	25.850		199.600
S - 3	67.500	96.324	15.750	27.304	5.500	212.378
S - 4		104.736	(1,5)	28.706		222.192
S - 5	67.500	111.756	21.000	29.876	6.000	236.132
S - 6		122.772	(2)	31.712		248.984

ANEXO NUMERO IV

CUADRO REMUNERACIONES MINIMAS

Personal obrero mayor de dieciocho años, sin antigüedad

1 enero 1975

Grados	Salario base trescientos sesenta y cinco días	Complemento calificación trescientos sesenta y cinco días	P. G. O. 750 pesetas punto mes catorce meses	Gratificación reglamentaria sesenta días	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
1	58.400	102.565	13.125 (1,25)	21.180	5.000	200.270
2	60.225	103.660	14.700 (1,40)	21.540	5.500	205.625
3		107.675		22.080		210.180
4		111.325		22.560		214.310
5	65.700	111.690	16.800	23.340	6.000	223.530
6		114.975	(1,60)	23.760		227.235
7		117.895		24.180		230.575
8	67.890	120.085	18.375	24.720	6.500	237.570
9		121.910	(1,75)	24.960		239.635
10		124.465		25.320		242.550
11	76.650	124.465	20.475 (1,95)	26.640	7.000	255.230
12		126.655		26.760		257.540
13		128.845		27.060		260.030
14		132.130		27.420		263.675
15	83.950	134.685	23.625	28.740	7.500	278.500
16		140.160	(2,25)	29.460		284.695

ANEXO NUMERO V

PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO

Antigüedad «Catorce meses»

1 enero 1975

Años de servicio	N-1-2 y subalternos	N-3-4-5	N-6-7-8	N-9-10-11	N-12-13-14
0,6 a 1	1.190	1.330	1.512	1.708	1.862
1 a 2	2.366	2.646	3.038	3.402	3.724
2 a 3	3.948	4.410	5.040	5.656	6.202
3 a 4	5.516	6.188	7.056	7.910	8.680
4 a 5	7.882	8.820	10.066	11.298	12.390
5 a 6	8.988	10.066	11.480	12.866	14.126
6 a 7	10.080	11.298	12.880	14.462	15.862
7 a 8	11.186	12.530	14.280	16.030	17.598
8 a 9	12.292	13.776	15.708	17.612	19.334
9 a 10	13.398	15.008	17.122	19.206	21.070
10 a 11	14.490	16.240	18.522	20.776	22.806
11 a 12	15.596	17.472	19.936	22.358	24.542
12 a 13	16.702	18.718	21.336	23.926	26.278
13 a 14	17.808	19.936	22.750	25.522	28.014
14 a 15	18.900	21.182	24.150	27.090	29.736
15 a 16	20.006	22.400	25.578	28.672	31.472
16 a 17	21.112	23.688	26.978	30.268	33.208
17 a 18	22.218	24.892	28.392	31.836	34.944
18 a 19	23.310	26.110	29.792	33.418	36.680
19 a 20	24.416	27.356	31.206	35.000	38.416
20 a 21	25.522	28.602	32.606	36.582	40.152
21 a 22	26.628	29.820	34.020	38.150	41.888
22 a 23	27.720	31.066	35.420	39.732	43.624
23 a 24	28.826	32.298	36.848	41.328	45.360
24 a 25	29.932	33.530	38.248	42.896	47.082
25 a 26	31.038	34.762	39.662	44.478	48.818
26 a 27	32.130	36.008	41.118	46.060	50.554
27 a 28	33.236	37.240	42.476	47.642	52.290
28 a 29	34.342	38.472	43.876	49.210	54.026
29 a 30	35.448	39.718	45.290	50.806	55.762
30 a 31	36.540	40.936	46.690	52.388	57.498
31 a 32	37.646	42.182	48.118	53.956	59.234
32 a 33	38.752	42.560	49.518	55.538	60.970
33 a 34	39.858	44.646	50.932	57.120	62.706
34 a 35	40.950	45.892	52.332	58.702	64.428

ANEXO NUMERO VI

ANTIGÜEDAD PERSONAL OBRERO

Cuatrocientos veinticinco días

Años de servicio	Grado 1	Grados 2 al 4	Grados 5 al 7	Grados 8 al 10	Grados 11 al 14	Grados 15 y 16
0,6 a 1-	1.088	1.139	1.156	1.207	1.343	1.445
1 a 2	2.176	2.261	2.295	2.397	2.686	2.873
2 a 3	3.400	3.519	3.825	3.995	4.471	4.794
3 a 4	4.760	4.913	5.355	5.593	6.256	6.698
4 a 5	6.800	7.021	7.650	7.973	8.925	9.571
5 a 6	7.752	8.007	8.721	9.095	10.183	10.914
6 a 7	8.704	8.976	9.792	10.217	11.424	12.461
7 a 8	9.656	9.962	10.863	11.322	12.682	13.583
8 a 9	10.608	10.948	11.934	12.444	13.923	14.926
9 a 10	11.560	11.934	13.005	13.549	15.181	16.269
10 a 11	12.512	12.903	14.076	14.671	16.422	17.595
11 a 12	13.464	13.889	15.147	15.793	17.680	18.938
12 a 13	14.416	14.875	16.218	16.898	18.921	20.281
13 a 14	15.368	15.861	17.289	18.020	20.179	21.624
14 a 15	16.320	16.830	18.360	19.142	21.420	22.950
15 a 16	17.340	17.816	19.431	20.247	22.678	24.293
16 a 17	18.428	18.802	20.502	21.369	23.919	25.636
17 a 18	19.516	19.788	21.573	22.474	25.177	26.979
18 a 19	20.604	20.757	22.644	23.596	26.418	28.305
19 a 20	21.675	21.743	23.715	24.718	27.676	29.648
20 a 21	22.763	23.069	24.786	25.823	28.917	30.991
21 a 22	23.851	24.174	25.857	26.945	30.175	32.334
22 a 23	24.939	25.279	26.928	28.067	31.416	33.677
23 a 24	26.010	26.350	27.999	29.172	32.674	35.003
24 a 25	27.098	27.370	29.070	30.294	33.915	36.346
25 a 26	27.489	27.863	30.141	31.399	35.173	37.689
26 a 27	27.999	29.359	31.212	33.286	36.414	39.015
27 a 28	28.713	30.328	32.283	33.643	37.672	40.358
28 a 29	29.648	31.314	33.354	34.748	38.913	41.701
29 a 30	30.600	32.266	34.425	35.870	40.171	43.044
30 a 31	31.552	33.286	35.496	36.992	41.412	44.370
31 a 32	32.504	34.255	36.567	38.097	42.670	45.713
32 a 33	33.456	35.241	37.638	39.219	43.911	47.056
33 a 34	34.408	36.210	38.709	40.324	45.169	48.399
34 a 35	35.360	37.213	39.780	41.446	46.410	49.725

ANEXO NUMERO VII

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Pinches

1 enero 1975

Grados	Salario base trescientos sesenta y cinco días	Complemento calificación trescientos sesenta y cinco días	Gratificaciones reglamentarias sesenta días	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
15-16 años	38.325	46.355	13.920	3.500	102.100
17-18-años	43.800	47.450	15.000	4.000	110.250

ANEXO NUMERO VIII

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Aprendices

1 enero 1975

Grados	Salario base trescientos sesenta y cinco días	Complemento calificación trescientos sesenta y cinco días	Gratificaciones reglamentarias sesenta días	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
Primer año	38.325	41.245	13.080	3.500	96.150
Segundo año		46.355	13.920		102.100
Tercer año	43.800	47.450	15.000	4.000	110.250
Cuarto año		53.655	16.020		117.475

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

7420

RESOLUCION de la Dirección General del Instituto Nacional de la Vivienda por la que se convoca concurso público de méritos para la adjudicación de las becas «Francisco Franco» para graduados extranjeros, correspondientes al curso 1975-1976, para el estudio de problemas específicos de la vivienda.

Creadas por Decreto 1267/1964, de 23 de abril, las becas «Francisco Franco», de concesión anual, para el estudio de problemas específicos de la vivienda, y de acuerdo con los artículos 1.º, 2.º y 3.º de dicho Decreto, modificados por los Decretos 1208/1973, de 17 de mayo, y 174/1975, de 24 de enero.

Esta Dirección General del Instituto Nacional de la Vivienda convoca concurso de méritos para la adjudicación de las becas «Francisco Franco», el cual se llevará a cabo con arreglo a las siguientes

Bases

1. Becarios.

Podrán concurrir al presente concurso los graduados extranjeros, europeos, del resto del mundo y en especial los nacionales de las Repúblicas hispanoamericanas, Portugal, Brasil, Filipinas, República de Guinea Ecuatorial y países árabes, que tendrán prioridad en la adjudicación de las becas.

2. Caracter y finalidad.

Las becas que se convocan constituyen una ayuda económica para quienes deseen acogerse a las condiciones de este concurso. Se otorgarán para la realización de trabajos concretos sobre problemas específicos relativos a la vivienda y que habrán de llevarse a cabo en el Instituto Nacional de la Vivienda, así como en otros departamentos del Ministerio de la Vivienda conforme lo indique el tema concreto del trabajo.

A tal efecto, el Instituto Nacional de la Vivienda ejercerá las funciones de colaboración y coordinación, así como la prestación de los instrumentos que sean necesarios a los beneficiarios de la beca para la realización de sus trabajos.

3. Periodo de disfrute.

El periodo de estancia del becario en España abarcará desde el día 1 de octubre de 1975 al 30 de junio de 1976, ininterrumpidamente.

4. Número y cuantía de las becas.

El número de becas que se convoca es de 10, y la dotación económica de cada una de ellas será de 150.000 pesetas.

5. Solicitudes y tramitación.

Las solicitudes, que habrán de ser necesariamente manuscritas, formuladas con arreglo al modelo oficial que se publica como anexo, serán remitidas por los interesados a la Dirección General del Instituto Nacional de la Vivienda, donde han de tener entrada antes del día 10 de mayo de 1975. Dichas solicitudes podrán presentarse en el Registro Central de esta Dirección General, en el Registro de las Delegaciones Provinciales del Ministerio de la Vivienda, en el de los Gobiernos Civiles o en las oficinas de Correos, cumpliendo en este caso los requisitos que se determinan en la Orden del Ministerio de la Gobernación de 20 de octubre de 1958, así como en las sedes de las representaciones diplomáticas o consulares de España en el extranjero. Se computará como fecha de entrada a todos los efectos la que consigne por el Registro de cualquiera de las oficinas y órganos relacionados.

Las instancias vendrán acompañadas de los siguientes documentos, en ejemplar triplicado:

a) Certificación académica personal completa, especificando las materias aprobadas con sus calificaciones y fecha de su obtención.

b) Currículum vitae del concursante, en el que se especifique de forma detallada, dada su especial valoración, anteriores trabajos y estudios realizados, relación de aquellos te-