

lo pronunciamos, mandamos y firmamos. José María Cordero, Manuel Gordillo, Aurelio Botella, Paulino Martín y José Gabaldón (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de marzo de 1977.—P. D., el Subsecretario, J. Isturiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

10543

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

Ilmo. Sr.: Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y

Resultando que con fecha 11 y 13 de enero de 1977 entraron en el Registro General del Ministerio escritos de la Secretaría General de la Organización Sindical con los que se acompañaban, a los efectos del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, acta del acuerdo de 23 de diciembre de 1976 por el que las partes suscribían el citado Convenio, así como texto del mismo y documentación pertinente;

Resultando que el Convenio Colectivo Sindical acordado fija su vigencia a partir del 1 de enero de 1977, fecha en que terminó el anterior de la misma Empresa, de 5 de marzo de 1975 («Boletín Oficial del Estado» número 85, de 9 de abril), que comprendía el periodo de 1 de enero de 1975 a 31 de diciembre de 1976;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el cuestionado Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello de conformidad con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y con el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y en la Orden que la desarrolla, así como a lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sin que se observen en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Segundo.—Inscribir el citado Convenio Colectivo Sindical en el Registro de esta Dirección General.

Tercero.—Comunicar la presente Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de Resolución aprobatoria, no cabe recurso alguno contra la misma, en vía administrativa.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que se comunica a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposición general

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», 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 de la Frontera, La Granja de San Ildefonso y Alcalá de Guadaíra.

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 1977 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, examinados en su conjunto las disposiciones del Convenio, son más beneficiosas de las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

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 Convenio 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 dos representantes por Centro, de la Comisión Social que hayan sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y otros ocho representantes designados por la Empresa, presididos por el Presidente del Sindicato Nacional o persona en quien éste delegue. Los representantes designados por la Empresa de la Comisión Económica son los ocho citados anteriormente.

Art. 12. *Funciones específicas*.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los Conflictos Colectivos de Trabajo.

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

d) 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 figuren en la 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.

A igualdad de condiciones para la contratación del personal no cualificado, en las ampliaciones de plantilla, tendrán preferencia de contratación fija, el trabajador eventual de mayor permanencia en la Empresa y en igualdad de permanencia, se dará preferencia a aquel que sea hijo o hermano de trabajador fijo de la Empresa.

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 o representación legal que en su día se reconozca, será informado, con antelación 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.

Las modificaciones de la Dirección de la Empresa en la organización del trabajo serán estudiadas en la reunión ordinaria del Jurado de Empresa a la que, si se considera necesario, podrán asistir Mandos Intermedios del Departamento afectado. Debatida la modificación, es atribución de la Dirección, el adoptar la decisión final.

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.

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

Puestos 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 la 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 análisis y un examen de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñen, 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 corresponden con los índices 100 de la Comisión Nacional de Productividad o 60 Bedaux.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifiquen 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 en los conceptos antes expresados. Si el Jurado no estuviera conforme con tales variaciones, podrán 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 en 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.
- Tres trabajadores designados por el Jurado de Empresa.
- El Jefe de Departamento en que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- Un Técnico de Valoración, 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.

Las decisiones de la Comisión de Valoración serán aplicables cuando exista unanimidad o mayoría en el resultado obtenido. Si existiera empate en el resultado obtenido, la Comisión establecerá un Acta-Informe que someterá a la apreciación de la Dirección del Centro, que decidirá.

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 y 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 la 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, 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. ^a o Ayudante.
8 al 10 (ambos inclusive)	Oficial 2. ^a
11 al 14 (ambos inclusive)	Oficial 1. ^a
15 y 16 (ambos inclusive)	Capataz de Oficial.

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.

Art. 26 bis. La representación de la Empresa se compromete a constituir una comisión en la que participe la representación social para estudiar la unificación en la tabla salarial de grados y niveles, así como el método de valoración. Este estudio deberá ser aplicado a partir del 1 de enero de 1978. La incidencia económica que del mismo se pueda derivar, será absorbida, en la parte correspondiente, por las mejoras que este Convenio establece y que tienen su aplicación a partir del año 1978.

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:

- Por haber variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- Por haberse producido la baja del titular de un puesto y sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrir el puesto designando 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.
- De las vacantes que se produzcan será informado mensualmente el Jurado de Empresa.
- Todo puesto de nueva creación y vacantes a cubrir, correspondientes a los niveles o grados contemplados en este Convenio, será sacado, en primer lugar, a examen en el Centro respectivo, y si no se cubre en éste, después en todos los demás Centros a los que afecte este Convenio.

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, motivan 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 de la convocatoria en el plazo máximo de treinta días, así como el 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 caso contrario, la Empresa, y en el mismo plazo, deberá comunicar las razones que aduce para su amortización.

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 o representación legal que en su día se reconozca, propondrá a dos de sus miembros que, 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.

El tribunal calificador confeccionará las pruebas una hora antes del examen, 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.

Una de cada tres 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 para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

Grupo 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	3 meses
V	11 al 14	15 al 16	3 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	
	7 a 8	
IV	8 a 9	3 meses
	9 a 10	
	10 a 11	
V	11 a 12	3 meses
	12 a 13	
	13 a 14	

Durante estos plazos, el trabajador cobrará la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

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 al grado o nivel del puesto a cubrir.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, 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 del puesto, pero si a la percepción económica.

En caso de incapacidad laboral transitoria, cuando ésta derive de 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 correspondan.

En el caso de sustituciones por vacaciones por el personal fijo de fábrica, se considerará la consolidación cuando hayan pasado seis meses, continuados o alternativamente, dentro del mismo año, sustituyendo al mismo tipo de puesto.

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 o demás emolumentos que por su grado o nivel y función anterior le correspondan, 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 designados a puestos de grado o nivel inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos, en tanto duren las circunstancias que lo motivaran. 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 esa 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 promoción, procurando que alcance el mayor número posible de trabajadores.
- b) El personal que asista voluntariamente a cursos de formación fuera de sus horas de trabajo, para contribuir al propio perfeccionamiento de su actividad profesional, concerniente a su puesto de trabajo, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo por el otro 50 por 100 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 distinguen 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, y dentro de esta flexibilidad, 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 por semana, disfrutando el descanso en todos los sábados.

El personal empleado 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, o el equivalente, en tres meses, siendo el tercero a cuarenta y dos horas semanales, haciéndose un reparto proporcional durante los tres meses.

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 hará jornada continuada durante el mismo tiempo que la 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 él 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) Treinta días de vacaciones para el personal obrero con más de un año de antigüedad, a partir de 1 de enero de 1978.
- c) El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del día 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponde 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, distribuirlos a lo largo de todo el año.
- e) Las vacaciones dentro de cada Centro se disfrutarán por turno rotativo anual, publicándose en cada fábrica el «planing» de vacaciones el 31 de enero de cada año.

Art. 41. Retribución en vacaciones.—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º, párrafo 2.º, de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica (exceptuando el complemento de personal anual).

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 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 III para el personal subalterno.

El indicado en el anexo IV para el personal obrero.

Como consecuencia de lo que se indica en el artículo 26 bis, los anexos II, III y IV, quedarán refundidos en un solo anexo a partir del 1 de enero de 1978.

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	Coefficientes
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.

Para facilitar el conocimiento por parte del Jurado de Empresa, del cálculo y la confección de la prima, destacará a uno de sus miembros para que esté presente en el cálculo mensual de dicha prima.

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 se abonará en las licencias legales. Para los casos de I. L. T., según se regula en el capítulo de previsión.

Art. 47. *Modificación del salario anual garantizado.*—En el supuesto de que por razones que en el artículo anterior quedan señaladas se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos a 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 registrarán por las tablas que figuran en el anexo número V para el personal empleado, para el personal subalterno en el anexo número V 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 fuese modificado 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. El salario base para el cálculo de la antigüedad girará sobre las cantidades anuales siguientes:

Personal empleado	Personal obrero
Aspirantes	Grado 1
Niveles 1 y 2	Grados 2, 3 y 4
Niveles 3, 4 y 5	Grados 5, 6 y 7
Niveles 6, 7 y 8	Grados 8, 9 y 10
Niveles 9, 10 y 11	Grados 11, 12, 13 y 14
Niveles 12, 13 y 14	Grados 15 y 16
	<i>Aprendices</i>
	De primer año y segundo año
	De tercer año y cuarto año
	<i>Pinches</i>
	De 15-16 años
	De 17-18 años

Art. 49. *Plus personal.*—Se seguirá rigiendo por las mismas normas actualmente en vigor, en cuanto a absorción, quedando congelado en su valor actual para el futuro.

Art. 50. *Complemento personal anual.*—La dirección de los Centros concederá a todo el personal fijo incluido en el presente Convenio un complemento personal anual cuya cuantía será variable pero no inferior a la percibida el 31 de diciembre de 1976. En algunos casos (debidamente justificados mediante instrucción de expediente) podrá disminuirse este complemento.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación específica del interesado.

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 señalan 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 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.

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 del trabajador de que se trate (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses o trescientos sesenta y cinco días).

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.

Seguirá vigente, 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.

Dentro del año natural, todo trabajador que procedente de eventual pase a adquirir carácter fijo se le considera, a los efectos de este artículo, todo el tiempo que haya trabajado como eventual dentro de dicho año.

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 las siguientes cuantías:

Personal empleado	107 Ptas. noche
Personal subalterno	77 Ptas. noche
Personal obrero	77 Ptas. noche

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:

Personal empleado	48 Ptas. día
Personal subalterno	36 Ptas. día
Personal obrero	36 Ptas. día

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; percibirá por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones las siguientes cantidades:

Personal empleado	41 Ptas. día
Personal subalterno	28 Ptas. día
Personal obrero	26 Ptas. día

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; percibirá por cada día de trabajo así prestado un plus de:

Personal empleado	36 Ptas. día
Personal subalterno	24 Ptas. día
Personal obrero	24 Ptas. día

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; percibirá por cada día así trabajado:

Personal empleado	22 Ptas. día
Personal subalterno	19 Ptas. día
Personal obrero	19 Ptas. día

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

Personal empleado	22 Ptas. día
Personal subalterno	19 Ptas. día
Personal obrero	19 Ptas. día

Personal que realiza su trabajo en un turno por imperativos del servicio, siempre que descanse un día cualquiera de la semana (naturalmente queda exceptuado de esto la jornada de verano); percibirá por cada día así trabajado:

Personal empleado	12 Ptas. día
Personal subalterno	10 Ptas. día
Personal obrero	10 Ptas. día

Art. 56. *Trabajo y descanso en domingos.*—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan sus servicios en domingos son las siguientes:

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

	Importe Pesetas
<i>Personal obrero</i>	
Grados 2, 3 y 4	242
Grados 5, 6 y 7	260
Grados 8, 9 y 10	284
Grados 11, 12, 13 y 14	313
Grados 15 y 16	343
<i>Personal empleado</i>	
Niveles 5, 6, 7 y 8	354
Niveles 9, 10 y 11	443
Niveles 12, 13 y 14	531
<i>Personal subalterno</i>	
Niveles S-1 y S-2	225
Niveles S-3 y S-4	248
Niveles S-5 y S-6	254

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

Para el centro de Alcalá de Guadaíra en los grados del 2 al 7, ambos inclusive, tendrán la percepción de 244 pesetas, por ser ésta la cantidad que actualmente vienen percibiendo.

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

Art. 57. *Trabajo en festivo.*—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que presten servicio en festivos 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, todos los trabajadores, cualquiera que sea su nivel o clasificación profesional, percibirán una compensación de 1.834 pesetas por festivo trabajado; para el cómputo de festivos se tendrán 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.

En caso de producirse corrimiento de festivos hacia los sábados por disposición legal, o bien aumento o disminución de los mismos por el mismo mandato, la Comisión Paritaria del Convenio estudiará la situación para que no se produzcan perjuicios ni desigualdades por ambas partes.

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 domingos y festivos 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:

	Importe Pesetas
<i>Personal obrero</i>	
Grados 2, 3 y 4	481
Grados 5, 6 y 7	494
Grados 8, 9 y 10	508

	Importe Pesetas
Grados 11, 12, 13 y 14	567
Grados 15 y 16	649
<i>Personal empleado</i>	
Niveles 5, 6, 7 y 8	708
Niveles 9, 10 y 11	767
Niveles 12, 13 y 14	826
<i>Personal subalterno</i>	
Niveles S-1 y S-2	425
Niveles S-3 y S-4	461
Niveles S-5 y S-6	472

Para el centro de Alcalá de Guadaíra, en los grados 2, 3 y 4, tendrán la percepción de 443 pesetas, por ser esta cantidad la que actualmente vienen percibiendo.

Art. 58. *Horas extraordinarias.* La Comisión Deliberadora del Convenio, teniendo en cuenta la estructura salarial fijada en el mismo y las características de las diferentes retribuciones, acuerda señalar un valor definido para las dieciséis primeras horas extraordinarias por persona-mes, según el grado o nivel asignado al perceptor, y el carácter de la hora.

	Pesetas
a) Horas extraordinarias en jornadas normales:	
Grados 2 al 4	130
Grados 5 al 7	142
Grados 8 al 10	148
Grados 11 al 14	154
Grados 15 y 16	166
b) Horas extraordinarias en domingos, festivos y nocturnos:	
Grados 2 al 4	154
Grados 5 al 7	166
Grados 8 al 10	172
Grados 11 al 14	177
Grados 15 y 16	189
c) Horas extraordinarias del personal empleado y subalterno:	
<i>En jornada normal</i>	
Niveles 1 y 2	124
Niveles 3 al 5	142
Niveles 6 al 8	177
Niveles 9 al 11	207
Niveles 12 al 14	248
<i>En jornada nocturna, festivo y domingo</i>	
Niveles 1 y 2	142
Niveles 3 al 5	166
Niveles 6 al 8	201
Niveles 9 al 11	225
Niveles 12 al 14	266
Personal subalterno:	
<i>En jornada normal</i>	
S-1 y S-2	118
S-3 y S-4	136
S-5 y S-6	142
<i>En jornada nocturna, festivo y domingo</i>	
S-1 y S-2	142
S-3 y S-4	160
S-5 y S-6	166

Las que excedan de esta cifra se pagarán según la Ley de Relaciones Laborales (artículo 23.4). A partir del 1 de enero de 1978—segundo año de vigencia del Convenio—, todas las horas extraordinarias que se realicen se abonarán según la Ley de Relaciones Laborales (artículo 23.4).

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:

	Pesetas hora trabajada
Factor 1	3,37
Factor 2	5,06
Factor 3	7,58
Factor 4	10,12
Trabajos al fuego	50,00

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. Corresponsable 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 cuarto 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 lo 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 laborales 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 en este Convenio.

Distinguimos dentro de ellas dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.* Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son:

1. 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. Prima global por objetivos. Se percibe mensualmente en proporción a los días u horas normales realmente trabajadas.

b) *Retribuciones diferidas:*

1. Gratificaciones reglamentarias. Se perciben en la cuantía fijada, una en 18 de julio y otra en Navidad; la primera se abonará el 18 de julio y la segunda el 20 de diciembre, salvo para el centro de Sevilla, que las percibirá dentro de la primera quincena de los indicados meses de julio y diciembre, por venir ya percibiéndolas de esta forma en la actualidad.

2. Participación en beneficios. Se percibe el día 15 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 y 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. Plus de trabajo nocturno. Para los trabajadores que prestan servicios entre las veintidós y las seis horas, en las condiciones y cuantía señaladas en el artículo 54.

2. Plus de turnicidad. Para los trabajadores a turno, en las condiciones establecidas en el artículo 55.

3. Suplementos de domingos y festivos. En las condiciones establecidas en los artículos 56 y 57. Los percibirán los trabajadores que presten los servicios allí indicados.

4. Horas extraordinarias. Se percibirán en las condiciones establecidas en el artículo 58.

5. Factores de indemnización. De acuerdo con lo establecido en el artículo 59, lo percibirán los trabajadores de acuerdo con el grado o nivel de valoración de estos factores que correspondan al puesto ocupado.

SECCION VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCION

Art. 63. Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.

a) En el total fijado como retribución se considerará, en todo caso, incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal, en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivo, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

b) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución deberá deducirse únicamente la parte que por IRTP y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

CAPITULO VI

Personal subalterno

Art. 64. El personal encuadrado en el grupo tercero, subgrupo E), de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica está incluido en las condiciones generales de este Convenio, con los aspectos particulares que se precisan en los párrafos siguientes:

Las categorías profesionales a que se refiere el presente capítulo son las siguientes: Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Enfermeras, Almaceneros, Guardas, Vigilantes Jurados y Bascuieros.

Se respetará el encuadramiento, a título personal, adquirido al amparo de anteriores Convenios Colectivos.

Las Mujeres de la limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les viene aplicando.

Con el mismo sistema y conceptos expresados en el capítulo V, los Subalternos tendrán las remuneraciones por conceptos que se indican en el anexo número III y en el anexo número V, para la antigüedad.

CAPITULO VII

Revisión

Art. 65. El 1 de enero de 1978, las cantidades fijadas como «total anual» en las columnas correspondientes a los cuadros de remuneraciones mínimas anuales garantizadas, previstas para el año 1977 se incrementarán con el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del Instituto Nacional de Estadística (se redondeará por exceso) referido al coste de la vida, conjunto nacional, durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 1976 y el 31 de diciembre de 1977.

En el caso de que el índice publicado acusara un aumento con cifras decimales, el incremento se efectuará redondeando siempre por exceso al final del año 1977.

Trimestralmente se revisarán las cantidades fijadas en las columnas total anual mínimo garantizado, de los anexos II, III y IV (o del que resulte en su día de su refundición) con el índice del coste de la vida que publique el Instituto Nacional de Estadística. El 1 de enero de 1978 se acumulará a la columna total anual mínimo garantizado, el índice del coste de la vida del año 1977, formándose así un nuevo total anual sobre el que se calculará los índices del año 1978. En ningún caso el índice del coste de la vida de todo el año 1977 será inferior a 42.000 pesetas brutas para catorce meses.

El índice del coste de la vida será repartido linealmente y se calculará computando las cuatro fábricas.

Art. 66. En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, Reglamento de Régimen Interior y a la legislación general vigente que regula las Relaciones Laborales.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas representaciones entienden que los aumentos salariales contenidos en este Convenio repercutirán en los precios de venta de los productos fabricados por «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», en los centros de trabajo de:

Jerez de la Frontera (Cádiz).
La Granja de San Ildefonso (Segovia).
Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
Gijón (Oviedo).

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en los Convenios Colectivos Sindicales acordados entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y el personal a su servicio en los centros de trabajo de:

Jerez de la Frontera (Cádiz).
La Granja de San Ildefonso (Segovia).
Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
Gijón (Oviedo).

Aprobado por las autoridades laborales de las provincias respectivas, ya que las condiciones pactadas en este Convenio son más beneficiosas que las establecidas en los Convenios anteriores.

ANEXO II

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS
 Personal empleado mayor de 18 años sin antigüedad

NIVEL	SALARIO CONVENIO 12 MESES	P. G. O. 14 MESES 750 pts/Punto	GRAT. REGLAM. 2 MESES	PARTICIP. BENEFI.	TOTAL ANUAL
ASP.	202.692	10.500 (2)	33.782	6.645	253.619
1.	272.412	15.750	45.402	7.645	341.209
2	291.168	(1'5)	49.528		362.091
3	306.456		51.076		366.677
4	326.412	21.000	54.402	8.145	400.959
5	352.764	(2)	58.794		440.703
6	368.964		61.494		465.353
7	397.552	26.250	64.592	8.645	487.039
8	415.404	(2'5)	69.234		519.533
9	431.772		71.902		544.370
10	453.324	31.500	75.554	9.145	560.523
11	485.038	(3)	80.848		606.531
12	500.904		89.484		630.783
13	531.300	36.750	88.560	9.645	666.315
14	572.364	(3'5)	95.394		714.153

ANEXO III

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS
 Personal subalterno mayor de 18 años sin antigüedad

NIVELES CALIFICAC.	SALARIO CONVENIO 12 meses	P.G.O 750 Ptas. Punto/mes 14 meses	GRATIFIC. REGLAMEN. 2 meses	PARTICIP. EN BENEFIC.	TOTAL ANUAL
S-1	268.224		44.704		333.223
S-2	277.416	13.650 (1'3)	46.236	6.645	343.947
S-3	289.632		48.272		360.790
S-4	300.732	15.750 (1'5)	50.122	7.145	373.749
S-5	311.556		51.926		392.127
S-6	326.088	21.000 (2)	54.348	7.645	409.081

ANEXO IV

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Personal obrero mayor de 18 años sin antigüedad

GRADOS	SALARIO CONVENIO 365 días	P.G.O. 750 Ptas. Punto/mes 14 meses	GRATIFIC. REGLAMEN. 60 días	PARTIC. EN BENEFIC.	TOTAL ANUAL
1	284.498	13.125 (1'25)	46.767	6.645	351.035
2	288.878		47.487		358.210
3	294.170	14.700 (1'4)	48.357	7.145	364.372
4	298.915		49.137		369.897
5	307.310		50.517		382.272
6	311.690	16.800 (1'6)	51.237	7.645	387.372
7	315.523		51.867		391.835
8	321.728		52.887		401.135
9	324.223	18.375 (1'75)	53.307	8.145	404.110
10	327.568		53.847		407.935
11	339.978		55.887		424.985
12	342.533	20.475	56.307	8.645	427.960
13	345.453	(1'95)	56.787		431.360
14	350.015		57.537		436.492
15	363.703		59.787		456.260
16	371.135	23.625 (2'25)	61.017	9.145	464.972

PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO
Antigüedad 14 meses

ANEXO V
1 de enero de 1977

Años de Servicio	N-1-2 y Subalterno	N-3-4-5	N-6-7-8	N-9-10-11	N-12-13-14
0 a 1	1.190	1.330	1.512	1.708	1.862
1 a 2	2.366	2.645	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
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	19.208	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	17.803	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	39.652	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	45.390	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 VI

1 de enero de 1977

ANTIGUEDAD PERSONAL OBRERO

425 días

Años Servicio	Grado 1	Grados 2 al 4	Grados 5 al 7	Grados 8 al 10	Grados 11 al 14	Grados 15 y 16
0'6 a 1	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	8.731	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	24.574	25.857	26.945	30.175	32.334
22 a 23	24.939	25.279	26.928	28.067	31.416	33.371
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 VII

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Pinches

GRADOS	SALARIO CONVENIO 365 días	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS: 60 días	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
15 y 16 años	135.180	22.250	3.500	160.930
17 y 18 años	145.860	24.008	4.000	173.868

ANEXO VIII

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Aprendices

GRADOS	SALARIO CONVENIO 365 días	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 60 días	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
1º Año	126.951	20.895	3.500	151.346
2º Año	135.180	22.250	3.500	160.930
3º Año	145.860	24.008	4.000	173.868
4º Año	155.495	25.593	4.000	185.088

10544 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. Cross».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. Cross», y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, en escrito de fecha 1 de abril de 1977, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, suscrito por las partes el día 31 de marzo de 1977, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución 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 correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos, fundamentalmente, en la Ley regulado-

ra de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. Cross» y sus trabajadores, suscrito el 31 de marzo de 1977.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio, no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de abril de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.