

c) Las horas extraordinarias necesarias para períodos punta, ausencias imprevistas, cambio de turno, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la legislación laboral.

En los supuestos b) y c) se abonarán las horas extraordinarias, como mínimo con un 75 por 100 de incremento sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de trabajo. La fórmula de cálculo será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario Base, Complementos Personales, Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo anual}} = \text{Hora ordinaria}$$

Al precio de la hora ordinaria se incrementará como mínimo el mencionado 75%.

d) El número de horas extraordinarias no podrán ser superior al de 2 al día, 15 al mes y 100 al año.

#### Artículo 12. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del calendario de Fiestas Nacionales en el B.O. del Estado, las empresas junto con los representantes de los trabajadores si los hubiere, o en caso contrario, de acuerdo con la mayoría simple de sus trabajadores, confeccionarán el calendario laboral para el año de la vida del presente Convenio.

Dicho calendario deberá incluir los horarios de todas las secciones de la Empresa y será expuesto en cada centro de trabajo, después de ser visado por la Autoridad Laboral.

#### Artículo 13. Vacaciones y fiestas locales.

El personal afectado por este Convenio disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas, con una duración de 30 días naturales cualquiera que sea su clasificación profesional. Se observará lo dispuesto en el vigente artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Con motivo de las Fiestas de cada localidad se concederán dos días festivos que tendrán la consideración de retribuidos y no recuperables. Los días correspondientes se ajustarán a lo señalado en el Calendario de Fiestas Laborales locales, aprobados por la Dirección Provincial de Trabajo, para cada localidad.

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 14. Salarios.

Para un rendimiento normal, entendiéndose por tal el correspondiente a una actividad laboral normal, según cualquiera de los sistemas conocidos de medición científica del trabajo, o en su defecto el concepto de rendimiento normal señalado en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica. Los trabajadores de las empresas sujetas a este Convenio percibirán en concepto de salario base y desde el 1 de enero de 1984 el que para cada nivel se detalla en el anexo número 1 de este Convenio.

No se considerará trabajo normal el realizado a destajo, tarea o prima. En consecuencia con lo anterior a contar desde la publicación de este Convenio, se podrá constituir en el seno de cada Empresa una Comisión de Productividad compuesta por igual número de representantes de los trabajadores si los hubiere, o de trabajadores, y de la Dirección de la Empresa, pudiendo contar ambas partes con el asesoramiento técnico que estimen conveniente. La misión de la misma será la de fijar los rendimientos normales en la producción de los distintos materiales objeto de la actividad industrial de la Empresa.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio y que supone un 8% respecto de los salarios vigentes en el anterior convenio, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva o fehacientemente, situaciones de déficit o pér-

didas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1984. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

#### Artículo 15. Revisión salarial.

Si al 31 de diciembre de 1984, el incremento del I.P.C. respecto al 1 de enero del mismo año, fuere superior al 3,75%, el exceso de dicho porcentaje sería tenido en cuenta para el incremento salarial que correspondiese en el Convenio de 1985, sumándose a la previsión del Gobierno con respecto a la variación del I.P.C. en 1985.

#### Artículo 16. Antigüedad.

Se establece un premio de antigüedad en la cuantía siguiente:

Dos bienes equivalentes cada uno al 5% de los salarios base establecidos en este Convenio y seis quinquenios equivalentes cada uno al 7 por 100 sobre los citados salarios.

#### Artículo 17. Pagas extraordinarias.

Con independencia de la condición o categoría profesional del trabajador, se establecen dos gratificaciones extraordinarias denominadas de Verano y de Navidad en cuantía de 30 días cada una de ellas, que serán satisfechas sobre el salario base más el complemento de antigüedad que determina el presente Convenio para cada categoría profesional.

Se harán efectivas los días laborales inmediatamente anteriores al 30 de junio y al 24 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

En los casos de trabajo con incentivo o primas de producción, las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán por la media diaria obtenida por jornada normal, durante los tres meses anteriores al bono de las citadas gratificaciones de conformidad con lo que previere el artículo 101 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

El derecho a las gratificaciones no se pierde por causa de enfermedad, accidente o licencia debida a matrimonios, enfermedad o muerte de parientes, alumbramiento de esposa o cualquiera otra de tipo similar, que se percibirán como si estuviese en activo el trabajador a todos los efectos.

Se prohíbe expresamente el abono de estas gratificaciones, así como el de las vacaciones prorrateándolas por días de trabajo, semanas o mes mediante los sistemas conocidos con el nombre de "Salario Global", ya que cualquiera de estos desvirtúa e incumple la primordial finalidad de las mencionadas gratificaciones.

#### Artículo 18. Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad que será devengado por jornada normal y día efectivamente trabajado, consistente en 272 pesetas, igual para todas las categorías profesionales.

Dado el carácter y fin de esta concesión, dicho plus no será computable a efectos de vacaciones, festivos, gratificaciones ni participación en beneficios.

Se perderá el derecho a esta percepción por los motivos y en la cuantía que se detalla a continuación:

1.—Un tercio de su importe mensual por faltas de puntualidad o asistencia que totalicen más de 30 minutos de retraso al mes.

2.—Dos tercios del importe mensual por falta de puntualidad o asistencia que totalicen más de 45 minutos al mes o falta al trabajo de un día en igual período de tiempo.

3.—Se perderá la totalidad mensual de este plus por faltas de puntualidad que totalicen más de una hora de retraso en el mes o falta al trabajo de 2 días en igual período.

No obstante, lo anteriormente indicado, no se considerará falta y por lo tanto no tendrá penalización las fal-