

# MINISTERIO DE TRABAJO

25725

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, S. A.».**

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo para la Empresa «Wanner Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio, y

Resultando que con fecha 1 de septiembre de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo para su homologación el expediente relativo al Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Wanner Española, S. A.», y su personal, con el texto y documentación complementaria, que fue suscrito el 10 de mayo de 1978 por los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores;

Resultando que con fecha 12 de septiembre se dictó providencia de suspensión de plazo señalado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, para mejor proveer, y fue estudiado por el oportuno Organismo de esta Dirección General;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio, en orden a su homologación, así como para disponer, en su caso, la inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaban, lo mismo en la fecha de negocios como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa suficiente, y así lo han reconocido, respectivamente, entre sí;

Considerando que el presente Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos 1.º y 4.º de dicha disposición; igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede a su homologación;

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

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Wanner Española, S. A.», y su personal, sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º, 2 y 7, del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes sociales y económicos, haciéndoles saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 25 de septiembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Wanner Española, S. A.», y representantes sociales y económicos de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «WANNER ESPAÑOLA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCION 1.ª OBJETO

Artículo 1.º *Condiciones de trabajo.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Wanner Española, S. A.», y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la sección siguiente.

##### SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los empleados fijos que presten servicio en el centro de trabajo que «Wanner Española, S. A.», tiene en Madrid, Hermanos Bécquer, número 10, 1.º, con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas «empleados superiores y cuadros».

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación para los empleados en el centro de trabajo de Hermanos Bécquer, número 10, 1.º, de Madrid.

Igualmente serán aplicadas para los empleados de las Delegaciones comerciales que la Sociedad tiene en Valencia y en San Sebastián.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1978 y finalizando el 31 de diciembre de 1978.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de seis meses si no es denunciado en la forma que legalmente se establezca por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

### SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquéllos a quienes personalmente les afecten.

Dado que en el presente Convenio se establece una escala única de calificación del personal, que sustituye a las tres escalas existentes hasta el 31 de diciembre de 1977, para garantizar a nivel personal un incremento mínimo del salario Convenio de enero de 1978, respecto al percibido en diciembre de 1977, se establece un «complemento de unificación», en las condiciones que se fijan en el artículo 44.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio 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 por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la autoridad 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.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 7.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

### SECCION 4.ª COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 9.º *Constitución.*—Para entender en cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras.

Art. 10. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes negociadoras.

Art. 11. *Reuniones.*—La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio se reunirá cuando por una de las partes se solicite para tratar un tema determinado e importante.

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten por unanimidad por la Comisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá pedir se someta la cuestión en litigio a la autoridad laboral que homologó el Convenio, para su interpretación.

### CAPITULO II

Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

#### SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 13. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección de la Sociedad lo comunicará a los representantes del personal, indicando el número de puestos a cubrir.

Si la Dirección no se reserva la facultad de designar el 20 por 100 de quienes hayan de cubrir todos o algunos de los puestos de cada convocatoria, las contrataciones se regirán por las siguientes normas:

a) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección.

b) Admitiendo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, se seguirá el siguiente orden de preferencia para el ingreso:

- 1) Los hijos de los trabajadores de la Empresa fijos en plantilla.
- 2) Los trabajadores en paro.

Antes de proceder a la contratación del exterior serán agotadas todas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

Los períodos de prueba, caso de ser superados, serán computados a los efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de formación y adaptación.

En el caso de los aspirantes, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan los dieciocho años.

#### SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Art. 14. Facultad de organización.**—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que informará a los Representantes del Personal, con la antelación suficiente, de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

**Art. 15. Participación.**—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los trabajadores en los campos de formación, información y participación, estimando que a los dos primeros debe dárseles un carácter prioritario, que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

En el campo de la participación ya están recogidas en diferentes puntos de este Convenio las normas que regulan la intervención de los representantes de los trabajadores en varias actuaciones.

**Art. 16. Información.**—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación, como medios de llegar a una mayor participación.

Como objetivos de la información se establecen los siguientes:

- a) Establecimiento de canales eficaces de comunicación entre todos los niveles de la Empresa, utilizando los medios necesarios.
- b) Confección y difusión de documentación que recoja datos socioeconómicos de interés para todo el personal.

La información se orientará en tres direcciones:

- 1.ª Información descendente, que trate de hacer llegar las comunicaciones de la Dirección a todos los niveles del personal.
- 2.ª Información ascendente, que tratará de hacer llegar a la Dirección todas las comunicaciones que el personal desee.
- 3.ª Información horizontal, que permita hacer circular la información de los distintos grupos o niveles profesionales interesados en un mismo problema.

Los medios para que la información funcione eficazmente serán, en cada caso, los que se consideren más adecuados al momento y a la situación de que se trate.

#### Art. 17. Definiciones.

1) Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos de gestión de la Empresa.

2) Análisis de puestos de trabajo.—Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los escalones que más adelante se señalan.

3) Trabajo correcto individual.—La actividad productiva exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponda con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O. I. T. (Oficina Internacional del Trabajo).

#### SECCION 3.ª CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

**Art. 18. Normas de calificación y clasificación.**—La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde y la promoción del personal se realizará por aplicación del método de valoración.

Este método de valoración se aplicará durante el año 1978, y de las modificaciones que los Técnicos de Organización encargados de su aplicación propongan introducir en el mismo, como consecuencia de la experiencia adquirida en este período, se informará a los representantes del personal, una vez aceptadas por la Dirección. Estas modificaciones tendrían vigencia a partir del 1 de enero de 1979.

Los resultados que se obtengan con la aplicación de este método sustituyen a cualquier sistema de calificación y clasificación que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

Es facultad de la Empresa el estudio de calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que será realizado por Técnicos de Organización, especializados en la materia que ella designe.

Los representantes de los trabajadores intervendrán en la ratificación de estos resultados, a través de la Comisión que se señale al efecto.

Realizada la valoración de todos los puestos y notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si transcurrido el plazo de quince días no manifiestan opinión razonada y por escrito en contrario.

En tales circunstancias, no se podrá solicitar revisión de la valoración hasta transcurrido el plazo de un año desde la fecha de la anterior, salvo que modificaciones de organización y cambios fundamentales en las funciones justifiquen, a criterio de la Comisión de Valoración, la necesidad de una nueva valoración.

**Art. 19. Revisiones de valoración.**—Cumplidos los plazos previstos en el artículo anterior, 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, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio, junto con su informe, a Dirección, para ser estudiado por la Comisión de Valoración. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrá derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto, superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión por la Comisión de Valoración no podrá ser superior a cuarenta y cinco días.

**Art. 20. Comisión de Valoración.**—La Comisión de Valoración se crea para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida por:

- a) El Director de la Sociedad o persona en quien delegue
- b) Dos representantes de los trabajadores.
- c) Un responsable de Organización o Técnico encargado de la explotación del método de valoración de puestos.
- d) El Jefe de Servicio y responsable jerárquico del puesto de trabajo objeto de valoración.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de los puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y demás disposiciones vigentes.

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión, que se enviará a la Dirección para que ésta decida en consecuencia. La decisión final de la Dirección será comunicada al interesado, a través del Jefe de Servicio, y a la Comisión de Valoración. En caso de disconformidad con el resultado, podrá recurrir ante la Autoridad laboral.

Se archivarán y clasificarán los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración para las consultas que quieran efectuar de los mismos.

**Art. 21. Información sobre el método de valoración.**—Todos los trabajadores de la Empresa conocen las características del método de valoración, con exclusión de las tablas finales de ponderación, que serán utilizadas exclusivamente por la Comisión de Valoración.

Para el mejor desempeño de sus funciones, la Empresa se compromete a dar la formación necesaria a los miembros de la Comisión de Valoración, mediante cursos orientados a la correcta aplicación del método.

Las prohibiciones sobre la difusión de documentos, informes y características del método, son, aparte de las reseñadas en el artículo 20, respecto a confidencialidad, las inherentes a la propiedad intelectual del mismo, cuyo titular se ha reservado las acciones legales correspondientes ante copias o reproducciones no expresamente permitidas.

**Art. 22. Escalones de valoración.**—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de 16 escalones de valoración, que se designarán, alfabéticamente, desde la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración, y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

Al efecto de cotización a la Seguridad Social, la equiparación de cada escalón a una tarifa será la que se recoge en el artículo siguiente.

**Art. 23. Tarifas de cotización a la Seguridad Social.**—En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada escalón de valoración se le asignará un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente equiparación:

Escalones — Valoración	Obreros	Número de tarifa — Empleados	Subalternos
A	10	7	6
B	9	7	6
C	9	7	6
D	9	7	—
E	8	5	—
F	8	5	—
G	8	5	—
H	8	5	—
I	8	5	—
J	4	4	—
K	—	4	—
L	—	4	—
M	—	4	—
N	—	3	—
O	—	3	—
P	—	3	—

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponda, continuarán cotizando por ella, a título personal.

Los trabajadores a quienes, por razón de su titulación, les corresponda una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita el I. N. P., correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

Art. 24. Las disposiciones contenidas en el artículo anterior tienen por finalidad dar cumplimiento a lo establecido en las normas vigentes sobre Seguridad Social.

### CAPITULO III

#### Promoción y formación

##### SECCION 1.ª PROMOCION

Art. 25. *Definiciones.*—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por exigencias de formación o responsabilidad deban ser de libre designación.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes maneras:

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.
- Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará a los representantes de los trabajadores antes de iniciar la tramitación oficial.

Los «excedentes» tendrán prioridad para ocupar vacantes, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en los demás casos estarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, y para optar a una vacante deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

La Comisión de representantes estará informada de los «excedentes» que, en cada momento, existan en la Sociedad.

Art. 26. *Plazos y condiciones de promoción.*—El supuesto a) del artículo anterior se registrará por las normas comprendidas en el artículo 19 de este Convenio.

En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Escalón del puesto de trabajo convocado.
- Departamento.
- Escalones de origen de los candidatos.
- Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- Programa de materias.
- Aptitudes físico-síquicas del puesto.
- Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro centro.

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

El orden de prelación para las convocatorias será el siguiente: En primer lugar, se establecerá la convocatoria para el personal de la Sociedad. Caso de no ser cubierta, la Dirección quedará en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las mismas pruebas exigidas al personal de la Empresa.

Art. 28. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros; dos serán elegidos por los representantes del personal de entre ellos, y los otros dos, por la Dirección, uno de los cuales será el Jefe del Servicio al que corresponda la plaza objeto de la convocatoria, que presidirá asistido por un experto en materia de formación.

Art. 29. *Prioridades.*—En igualdad de puntuación en las pruebas de aptitud, se dará prioridad para ocupar la vacante convocada al candidato con más antigüedad en la Empresa; en segundo término, y en igualdad de antigüedad, la preferencia recaerá sobre aquellos candidatos que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir, si bien, en este caso, quedará a la libre decisión de la Comisión conjunta, Dirección y representantes del personal la facultad de decidir las normas a aplicar.

Art. 30. *Pruebas.*—Las pruebas para la selección del personal podrán consistir en:

- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos o teórico-prácticos.
- Pruebas psicotécnicas.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Art. 31. *Realización de las pruebas.*—Las pruebas se realizarán por escrito en su aspecto teórico y versarán sobre el programa previamente confeccionado y al que deberán ceñirse.

Deberá proporcionarse información sobre el alcance de los temas y su profundidad. La prueba práctica se realizará en el lugar que el Tribunal designe, siendo relacionada con la especialidad convocada.

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

Art. 32. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con el temario del programa de material establecido. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que establecerá un acta en el que figuren los resultados obtenidos por cada candidato y el orden de preferencia en que pueden ser considerados idóneos o si la vacante debe ser declarada desierta.

Art. 33. *Formación, adaptación y consolidación.*—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo se requerirá un período de formación y adaptación necesario para prepararse para el ascenso.

De acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones vigentes, estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se registrará por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

En el caso de tratarse de un puesto de nueva creación, se realizará una calificación estimativa del mismo y sobre ella se basarán todos los presupuestos; la calificación definitiva tendrá lugar cuando el Jefe del Servicio afectado considere que el puesto se justifica como definitivo en la organización y la Dirección así lo ratifique. Esta decisión se notificará a los representantes del personal.

Los períodos de formación y adaptación para prepararse para el ascenso deberán ser superados por el candidato elegido, cuestión que evaluará el Jefe del Servicio afectado, quien señalará la aptitud o no del titular antes de que finalicen dichos períodos informando previamente al Tribunal calificador de las razones que justifican la decisión.

Estos períodos mínimos se deducen, en cada caso y para cada puesto, de los aspectos contenidos en las fichas de conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de dos puestos, contenida en el apartado aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado aprendizaje de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado experiencia.

El período de consolidación mínimo a tenerse en cuenta en cada caso es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proponer.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promoció conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación en el puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

**Art. 34. Trabajos de calificación superior.**—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Si la necesidad fuera superior a tres meses, la plaza deberá, necesariamente, salir a concurso, salvo en los casos previstos en el párrafo tercero de este artículo.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

El plazo de tres meses establecido en el párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzadas y vacaciones. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica que corresponda.

**Art. 35. Trabajos de calificación inferior.**—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los representantes del personal, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que se puede efectuar.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan.

**Art. 36. Condiciones generales de participación en la formación.**—Ambas representaciones considerarán totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y por ello acuerdan:

1. Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancia y salarios serán financiados por la Empresa.

2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.

b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores, en lo que se invertirá la cantidad que la Empresa considere oportuna.

c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los representantes del personal.

d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada.

3. Se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c). El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión y fijará con ella los criterios de asistencia a los mismos.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4. 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 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

5. El personal que la Comisión determine que debe asistir a los cursos, podrá libremente aceptar o rechazar su designación. Una vez confirmada su aceptación, la asistencia tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar la no asistencia.

La Empresa, dentro de sus posibilidades, pondrá los medios técnicos, materiales, humanos y económicos para la consecución de los fines previstos en este artículo.

## CAPITULO IV

### Condiciones de trabajo

#### SECCION 1.ª JORNADA-HORARIOS

**Art. 37. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil ochocientas noventa horas anuales de trabajo efectivo.

Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en cuanto a número total de horas trabajadas, hubieran disfrutado los trabajadores de «Wanner Española, S. A.», en el año 1977.

En el caso de que la productividad media acumulada de la Sociedad alcanzase al 30 de junio de 1978 un coeficiente K (definido en el artículo 46 de este Convenio) igual o superior a 1,1, el número total de horas anuales fijado como jornada de trabajo en el párrafo anterior se reduciría a mil ochocientas sesenta y cuatro horas anuales.

**Art. 38. Modalidades de horarios.**—A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, los representantes del personal y la Dirección establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, que se someterá a la aprobación de la autoridad laboral, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria de lunes a viernes será de siete horas y la máxima de ocho y media horas.

b) Los descansos que se puedan realizar dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cómputo de horas.

c) La jornada semanal máxima no podrá superar las cuarenta y cuatro horas que marca la Ley.

Se acepta el principio de fijación de «jornada continuada», salvo que se determine la imposibilidad de su aplicación en algún servicio, y condicionado a que los representantes de los trabajadores garanticen la buena marcha de la Sociedad.

Ambas representaciones, conscientes de la situación de paro existente actualmente en el país, desean dejar constancia que el planteamiento de jornadas continuadas pretende favorecer las condiciones de trabajo de nuestro personal y no promover el «pluriempleo».

#### SECCION 2.ª VACACIONES

**Art. 39. Duración.**—Se establece que a partir de la entrada en vigor de este Convenio el período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de veintitrés días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario laboral que se establezca.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veintitrés días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

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

**Art. 40. Retribución en vacaciones.**—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajo durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puestos de trabajo y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

— Salario Convenio.

— Antigüedad.

— Prima global de producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en la Sociedad durante el tiempo en que el percceptor disfrute su descanso anual.

— Plus personal o aumento voluntario si el trabajador lo tuviere concedido.

— Complemento de origen.

— Complemento de unificación.

— Complemento de productividad vigente en la fecha del disfrute de las vacaciones.

La Comisión deliberadora queda informada de que al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones ya se ha tenido en cuenta lo previsto en las disposiciones legales y Reglamentos vigentes, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo 1.º de este artículo se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

## CAPITULO V

### Remuneraciones

**Art. 41. Estructura de la remuneración.**—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 1º a finales de mes como consecuencia de bajas, enfermedad, accidentes, cambio de puesto, etc.

Art. 42. **Salario Convenio.**—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo número 1).

Art. 43. **Antigüedad.**—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquélla en la que se haya cumplido los dieciocho años, en el caso de los aspirantes, y para los aprendices, el término de su periodo de aprendizaje. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 1.º de enero, y el 1.º de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 44. **Complemento de unificación.**—De acuerdo con lo previsto en el artículo 6.º para garantizar, a nivel personal, un incremento sobre el salario percibido en diciembre de 1977, se establece un complemento de unificación anual a percibir en catorce pagas.

La cuantía del complemento de unificación será la diferencia entre 1) y 2), siendo:

1) Salario Convenio catorce meses (salario base más complemento de calificación A y B), vigente al 1 de enero de 1977, incrementado con el 28,4 por 100 sobre el cuadro de remuneraciones mínimas existentes en la misma fecha para el grado o nivel que estuviera encuadrado en diciembre de 1977.

2) Salario Convenio catorce meses; vigente a partir del 1 de enero de 1978 para el escalón de calificación garantizado.

Estos complementos de unificación se revisarán con la misma periodicidad y porcentaje que el salario Convenio.

Dichos complementos de unificación serán reducidos, en caso de promoción, en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre el salario anual Convenio del escalón de origen y el de promoción.

Art. 45. **Complementos personales.**

1) Plus personal. El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo, a título personal, en la misma cuantía y condiciones actuales.

2) Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo con las condiciones de revisión actuales.

3) Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1978, de 10.000 pesetas/netas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

— Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

— Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

— En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 46. **Prima global de producción.**—Se establece la prima global de producción, que no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas a destajos.

La prima global de producción se calcula en función de los resultados de la cifra de negocios neta y de las horas empleadas en el mes, respecto a la cifra de negocios neta y las horas empleadas reales del año anterior, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\text{Unidades técnicas reales mes actual} \times \text{Horas reales trabajadas}}{\text{Unidades técnicas año anterior} \times \text{Horas reales año anterior}}$$

Las unidades técnicas reales del mes, igual que las reales del año anterior, es el resultado de la suma de los productos de la cifra de negocios neta de cada servicio por sus coeficientes de ponderación, que serán los mismos para el año anterior que para el mes considerado.

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente escala de valor/punto/pesetas.

- Menor de 0,89, por causas imputables a los trabajadores ..... 750
- Menor de 0,89, por causas no imputables a los trabajadores ..... 1.000

— De 0,9 a 1,03 .....	1.400
— De 1,04 a 1,07 .....	1.600
— De 1,08 a 1,11 .....	1.800
— De 1,12 a 1,15 .....	2.200
— De 1,16 a 1,25 .....	2.700
— Más de 1,25 .....	3.000

Los puntos asignados a cada uno de los escalones de valoración serán los siguientes:

	Puntos
— Escalones A al F .....	1,80
— Escalones G al J .....	2,25
— Escalones K al P .....	3,50

En el supuesto de que algún trabajador tuviera unos puntos de P. G. O., según su grado o nivel al 31 de diciembre de 1977, superiores a los que puedan corresponderle de P. G. P., según su escalón de calificación a partir de enero de 1978, percibirá un «complemento de P. G. P.» en una cuantía anual igual al producto de la diferencia de puntos de prima por 19.600 pesetas. Este complemento será suprimido cuando por promoción el coeficiente de P. G. P. del nuevo puesto sea igual o superior al que tenía al 31 de diciembre de 1977.

Los valores punto/mes se reducirán a valores hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

La prima podrá ser reducida total o parcialmente como consecuencia de sanción. En este supuesto, al efectuarse el cómputo de la retribución mínima garantizada en este Convenio para cada escalón se entenderá está disminuida en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

Art. 47. **Horas extraordinarias.**—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
A .....	210	240
B, C y D ...	225	260
E, F y G ...	240	280
H, I y J ...	255	300
K, L y M ...	320	360
N, O y P ...	380	455

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, P. G. P., factores de indemnización, etc., así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculada por exceso.

Art. 48. **Complemento de vencimiento periódico superior al mes.**—Con independencia del C. P. A., ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones reglamentarias:

1.ª Gratificación de julio y gratificación de Navidad.—Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, unificación o P. G. P. que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P. G. P. durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

2.ª Participación en beneficios.—Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación en beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

	Pesetas
— Escalones A y B .....	6.000
— Escalones C al F .....	6.500
— Escalones G y H .....	7.000
— Escalones I al M .....	7.500
— Escalones N al P .....	8.000

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses. Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

Art. 49. **Complemento por I. P. C.**—Por ambas representaciones se acuerda que la tabla de salarios Convenio al 1 de enero de 1978, que figura como anexo número 1, se verá incrementada a lo largo del referido año 1978 en las fechas y porcentajes que figuran a continuación, con independencia del valor que realmente alcance el índice de precios de consumo en los referidos periodos:

— 1 de abril de 1978: 4 por 100, que se aplicará a los meses de abril, mayo y junio.

— 1 de julio de 1978: 7,5 por 100, que se aplicará a los meses de julio, agosto, septiembre y gratificación de julio.

— 1 de octubre de 1978: 11 por 100, que se aplicará a los meses de octubre, noviembre, diciembre y gratificación de Navidad.

Las tablas de salario Convenio, incrementadas con el complemento por I. P. C., vigentes en cada una de las fechas de revisión indicadas son las que figuran en el anexo número 3 de este Convenio.

Estas cifras se pactan para respetar lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y disposiciones complementarias, y poder de antemano conocer el importe que las revisiones tendrán en la masa salarial para no superar los topes establecidos en las referidas normas legales.

Si en cualquier momento de la vigencia de este Convenio fueran modificados por disposición legal los topes salariales establecidos en este momento, se reunirá la Comisión paritaria del Convenio para estudiar las modificaciones a introducir en los índices de revisión, de acuerdo con las normas legales.

## CAPITULO VI

### Disposiciones varias

Art. 50. *Personal Subalterno*.—El personal, hasta ahora encuadrado en la categoría de Subalterno, será acoplado a la unificación de tablas salariales en el escalón que le corresponda, de conformidad con lo establecido en la tabla de equivalencias del artículo 58 de este Convenio.

Los complementos de origen que vienen percibiendo serán revisados con los I. P. C. que se apliquen al resto del personal.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal Subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

1.ª Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o escalón de encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador de la Sociedad, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de Subalterno mantendría su retribución, pero pasaría a ser encuadrado en el escalón que por la nueva categoría le correspondiera.

Art. 51. *Representación de los trabajadores*.

1) *Comités de Representantes*.—Hasta tanto se acuerde la aplicación de las disposiciones legales sobre representación de los trabajadores en la Empresa y se efectúen las correspondientes elecciones sindicales, se reconocen como representantes de los trabajadores a los que como tales vienen actuando.

A partir del momento en que hayan sido realizadas las referidas elecciones, la representación de los trabajadores se ajustará en todo a lo previsto por las Leyes, reconociéndose a los representantes los derechos que las mismas establezcan.

Uno de los miembros del Comité de Representantes actuará de Secretario y tendrá como misión específica la de ser portavoz ante la Dirección cuando se proponga celebrar reuniones, notificar las convocatorias en la Sociedad, establecer el orden del día de las reuniones y redactar las actas de las mismas.

Misiones del Comité de Representantes.—Serán misiones específicas del Comité de Representantes las siguientes:

— Nominación de las Comisiones que intervendrán en los distintos temas pactados en el Convenio.

— Conocimiento y ratificación, en su caso, de lo actuado por tales Comisiones.

— Negociación de Convenios Colectivos.

— Negociación de aspectos tratados en los Convenios o ajenos a ellos, pero que revistan carácter general.

Reuniones.—Las reuniones del Comité de Representantes con la Dirección de la Empresa se celebrarán, con carácter ordinario, en la última decena de cada trimestre natural. El orden del día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación de los Convenios en vigor, el estudio y aprobación de las actuaciones de las Comisiones y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

El Comité de Representantes se reunirá, con carácter extraordinario, con la representación de la Dirección cuando lo solicite cualquiera de las representaciones, siempre que el tiempo de preaviso sea, como mínimo, de cinco días.

En las reuniones extraordinarias sólo se tratarán los puntos del orden del día que previamente haya sido fijado por la representación que solicitó la reunión.

Acuerdos.—De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta conjunta, que redactará el Secretariado del Comité y el representante de la Dirección que, en cada caso, se designen. Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, la cuestión en litigio será sometida, en todos los casos, a la autoridad laboral competente en el asunto de que se trate.

Comisiones.—Las Comisiones que nombre el Comité de Representantes serán de dos clases:

1.ª *Comisión de estudio*.—Será nombrada para estudiar un determinado problema, por ejemplo: Plan de formación, y sus acuerdos no serán vinculantes hasta tanto no hayan sido referendados por el pleno del Comité de Representantes en una de sus reuniones ordinarias.

2.ª *Comisión de arbitraje*.—Se nombrará para decidir en cuestiones especializadas, por ejemplo: Comisión de valoración, y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes.

Estas normas se observarán con carácter transitorio en tanto no se publiquen nuevas disposiciones legales sobre representación de los trabajadores de la Empresa, que puedan afectar a su composición o funciones. De darse esta circunstancia, el Comité conocerá y negociará la aplicación de las mismas.

Art. 52. *Asambleas*.—Del mismo modo y hasta tanto se disponga de una regulación legal sobre este tema, las asambleas se regirán por las normas siguientes:

1.ª *Condiciones de celebración*.—Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso y fuera de las horas de trabajo, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria.

Si el orden del día lo justificara en opinión de la Dirección, se podrá autorizar una asamblea trimestral dentro de la jornada de trabajo, garantizando, en todos los casos, la marcha normal de la actividad de la Sociedad.

2.ª *Solicitud*.—La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

a) Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

b) Se presentará con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

c) En la solicitud se indicará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

3.ª La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea en un plazo de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso de negativa, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si a pesar de la negativa la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración.

Autorizada la asamblea, la Comisión de representantes del personal hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

4.ª *Asambleas informativas*.—Cuando se trate de asambleas de carácter informativo no será necesario quórum para su celebración.

5.ª *Asambleas consultivas*.—Para que los acuerdos que se adopten en asambleas consultivas puedan ser considerados y presentados a la Empresa, será necesario el acuerdo de la mitad más uno de los afectados por el problema de que se trate.

6.ª *Asistencia*.—La asistencia a las asambleas será libre para todo el personal, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

7.ª *Asambleas de carácter general*.—Las asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán sujetas a esta regulación, pero se autorizará a los representantes de los trabajadores para informar de su celebración en los tablones de anuncios de la Empresa.

Art. 53. *Permisos, licencias y excedencias en el trabajo de mujeres*.—Se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación, que regulan los conceptos del enunciado del presente artículo.

Art. 54. *Garantía en caso de accidente de circulación*.—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Wanner Española, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación—de no producirse en el plazo de diez días producirá la extinción del contrato—dará derecho a la misma categoría profesional e idénticas ventajas que tenía al producirse la detención.

Art. 55. *Comunicación recíproca*.—La Dirección informará a los representantes de los trabajadores de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones por faltas graves al personal.

Igualmente, la representación de los trabajadores informará a la Dirección de cualquier cuestión de índole laboral antes de acudir en reclamación ante los Organismos oficiales.

Art. 56. *Garantía del escalón*.—Como consecuencia del nuevo sistema de calificación del personal incluido en el presente Con-

venio, modificando el vigente hasta el 31 de diciembre de 1977, se garantiza, a todos los efectos, el escalón que, de conformidad con el grado o nivel personal reconocido al 31 de diciembre de 1977, resulte de la tabla de equivalencias que figura en este artículo.

No obstante, para las promociones y nuevas contrataciones no tendrá efecto la garantía establecida en el párrafo anterior, quedando encuadrado el trabajador en el escalón de calificación que para el puesto a ocupar resulte de la aplicación del método de valoración.

La tabla de equivalencias indicada en el párrafo primero de este artículo es la que a continuación figura.

Calificación de origen al 31-12-77		Calificación garantizada al 1-1-1978
Niveles	Subalternos	Escalones
N-1	S-1	A
N-2	S-2	B
N-3	S-3	C
—	S-4 y 5	D
N-4	S-6	E
N-5	—	F
—	—	G
N-6	—	H
N-7	—	I
N-8	—	J
N-9	—	K
N-10	—	L
N-11	—	M
N-12	—	N
N-13	—	O
N-14	—	P

Si por aplicación del nuevo método de valoración de puestos de trabajo, alguno de ellos resulta encuadrado en un escalón superior al de garantía señalado en la tabla anterior, al titular que lo ocupe se le asignará dicho escalón superior.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Dadas las circunstancias sociales y políticas por las que actualmente atraviesa España y estando en vías de

revisión la Legislación de Trabajo vigente, ambas partes acuerdan que el presente Convenio se irá adaptando, si las circunstancias lo permiten, a las modificaciones que con carácter general se vayan introduciendo.

Este Convenio sustituye íntegramente a los pactos que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas, salvo que expresamente se indique que son netas. Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores incluidos en este Convenio, serán deducidas de sus retribuciones, así como los importes que por I. R. T. P. legalmente deban ser retenidos por la Empresa.

Tercera.—En la elaboración de este Convenio han sido tenidas en cuenta las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y de Empleo.

Cuarta.—En el anexo número 4 se contiene un cuadro de remuneraciones mínimas garantizadas para 1978.

#### ANEXO NUMERO 1

Tabla de salarios Convenio vigente a partir del 1 de enero de 1978 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalón	Salario Convenio	Gratificaciones reglamentarias	Total catorce meses
	Doce meses	Doce meses	
A	401.148	66.858	468.006
B	415.572	69.262	4.4.834
C	426.792	71.132	497.924
D	438.000	73.000	511.000
E	450.828	75.130	525.968
F	463.644	77.274	540.918
G	476.460	79.410	555.870
H	489.276	81.546	570.822
I	502.092	83.682	585.774
J	514.908	85.818	600.726
K	527.724	87.954	615.678
L	540.540	90.090	630.630
M	553.356	92.226	645.582
N	566.172	94.362	660.534
O	578.988	96.498	675.486
P	591.804	98.634	690.438

#### ANEXO NUMERO 2

Tabla de antigüedad catorce meses, vigente a partir del 1 de enero de 1978

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones <sup>h</sup> E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
0,5 a 1	1.318	1.470	1.540	1.750	2.114	2.478
1 a 2	2.618	2.898	3.066	3.500	4.214	4.928
2 a 3	4.088	4.830	5.110	5.838	7.000	8.204
3 a 4	5.712	6.762	7.154	8.162	9.788	11.508
4 a 5	8.162	9.674	10.192	11.620	13.986	16.422
5 a 6	9.310	11.032	11.620	13.272	15.918	18.760
6 a 7	10.458	12.390	13.048	14.696	17.906	21.042
7 a 8	11.592	13.748	14.462	16.534	19.838	23.352
8 a 9	12.740	15.092	15.890	18.144	21.788	25.834
9 a 10	13.874	16.450	17.318	19.782	23.766	27.944
10 a 11	15.022	17.808	18.746	21.406	25.718	30.226
11 a 12	16.170	19.166	20.174	23.044	27.678	32.550
12 a 13	17.304	20.524	21.588	24.654	29.610	34.832
13 a 14	18.452	21.888	23.016	26.292	31.568	37.142
14 a 15	19.586	23.226	24.458	27.902	33.530	39.424
15 a 16	20.818	24.584	25.872	29.554	35.490	41.734
16 a 17	22.120	25.942	27.300	31.178	37.478	44.016
17 a 18	23.422	27.300	28.714	32.816	39.410	46.340
18 a 19	24.738	28.644	30.142	34.426	41.370	48.650
19 a 20	26.012	30.002	31.570	36.078	43.318	50.952
20 a 21	27.328	31.360	32.998	37.688	45.280	53.242
21 a 22	28.630	32.718	34.426	39.326	47.222	55.524
22 a 23	29.932	34.076	35.854	40.936	49.182	57.834
23 a 24	31.220	35.420	37.288	42.574	51.158	60.130
24 a 25	32.522	36.778	38.698	44.198	53.102	62.440
25 a 26	33.898	38.136	40.110	45.836	55.062	64.722
26 a 27	35.330	39.494	42.532	47.480	57.008	67.032
27 a 28	36.868	40.852	44.998	49.098	58.982	69.314
28 a 29	38.468	42.298	47.494	50.708	60.914	71.624
29 a 30	39.722	43.554	48.822	52.360	62.888	73.948
30 a 31	41.070	44.912	50.250	53.970	64.848	76.230
31 a 32	42.418	46.270	51.684	55.608	66.784	78.540
32 a 33	43.766	47.628	53.118	57.218	68.754	80.822
33 a 34	45.114	48.986	54.552	58.856	70.700	83.132
34 a 35	46.462	50.330	55.986	60.480	72.674	85.428

ANEXO NUMERO 3

Tabla de revisiones salario Convenio 1978

Escalones	Vigencia 1 de abril de 1978 Revisión 4 por 100 Pagas abril, mayo y junio			Vigencia 1 de julio de 1978 Revisión 7,5 por 100 Pagas gratificación julio, agosto y septiembre		Vigencia 1 de octubre de 1978 Revisión 11 por 100 Pagas octubre, noviembre, diciembre y gratificación	
	Salario Convenio catorce meses 1-1-1978	Complem. IPC catorce meses	Total anual catorce meses	Complem. IPC catorce meses	Total anual catorce meses	Complem. IPC catorce/meses	Total anual catorce meses
A	488.006	18.732	488.738	35.112	503.118	51.492	519.498
B	484.834	19.404	504.238	36.372	521.206	53.340	538.174
C	497.924	19.922	517.846	37.352	535.276	54.782	552.706
D	511.000	20.440	531.440	38.332	549.332	56.210	567.210
E	525.986	21.042	547.008	39.452	565.418	57.862	583.828
F	540.918	21.644	562.562	40.572	581.480	59.514	600.432
G	555.870	22.246	578.116	41.692	597.562	61.152	617.022
H	574.560	22.888	597.548	43.082	617.652	63.210	637.770
I	591.388	23.660	615.048	44.368	635.754	65.058	656.448
J	611.954	24.486	636.440	45.906	657.960	67.326	678.286
K	634.382	25.382	659.764	47.588	681.968	69.790	704.172
L	664.288	26.572	690.858	49.826	714.112	73.060	737.366
M	705.418	28.224	733.642	52.920	758.338	77.602	783.020
N	752.150	30.086	782.236	56.420	808.570	82.740	834.890
O	810.098	32.410	842.506	60.780	870.856	89.124	899.220
P	888.608	35.546	924.154	66.654	955.262	97.748	988.356

ANEXO NUMERO 4

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1978 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad (Siendo el coeficiente K en la PGP igual a 1 (0,9 a 1,03))

Escalones	Salario convenio + IPC catorce meses	Participación en beneficios	PGP a 1.400 pesetas/punto catorce meses	Total remuneraciones a percibir
A	486.764	6.000	31.360	534.124
B	514.624	6.000	31.360	551.984
C	528.517	6.500	31.360	566.377
D	542.392	6.500	31.360	580.252
E	558.279	6.500	31.360	596.139
F	574.152	6.500	31.360	612.012
G	590.021	7.000	44.100	641.121
H	609.858	7.000	44.100	660.958
I	627.732	7.000	44.100	679.832
J	649.553	7.500	44.100	701.153
K	673.357	7.500	68.600	749.457
L	705.086	7.500	68.600	781.186
M	748.758	7.500	68.600	824.858
N	798.357	8.000	68.600	874.957
O	859.865	8.000	68.600	936.465
P	943.187	8.000	68.600	1.019.787

Capítulos de previsión y ventajas sociales aplicables al personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo de «Wanner Española, S. A.», vigente durante 1978

Artículo 1.º *Incapacidad laboral transitoria.*—Cuando un trabajador sea dado de baja por el S. O. E., y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento que, sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo percibirá el 100 por 100 del salario Convenio, incrementado con los porcentajes de revisión por carestía de vida que se apliquen durante la vigencia del Convenio, más antigüedad, plus personal, complemento de origen y complemento de unificación, en su caso. Este complemento se abonará a partir del tercer día de la baja y se percibirá a partir de ser fijo en plantilla durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se atenderán a lo establecido en las disposiciones oficiales y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad integralmente en las fechas correspondientes a cada una de ellas. En caso de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día.

Art. 2.º *Invalidez provisional.*—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes periodos de tiempo:

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

Art. 3.º *Premios de nupcialidad y natalidad.*

a) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 15.000 pesetas, que se registrará por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en el Convenio, percibirán la indemnización cada uno de ellos.

b) Premio de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 10.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad.

Si ambos padres trabajasen en «Wanner Española, S. A.», el premio lo percibirá uno sólo.

Art. 4.º *Becas.*—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan.

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión creada al efecto se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas. La Comisión estará presidida por el Director de la Sociedad o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal.

Las becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre de cada año.

2. Estudios para los que pueden solicitarse becas.—Todas las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del escalón y modalidad educativa para la que se solicita.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.— Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Educación Preescolar:		
Jardín de Infancia. Párvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segundo Enseñanza Elemental.

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segundo Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D	Segundo Enseñanza Pre-universitaria.
Primer Ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E	Enseñanza Superior Grado Medio.
Segundo Ciclo Educación Universitaria. Tercer Ciclo Educación Universitaria.	F	Enseñanza Superior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del plan a extinguir que continúan en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

2.2. Becas para otros estudios.—Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario (plan antiguo), Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistencia Social se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado son asimilados al grupo C de estudios y siempre que se cursen en Centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditarse con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas.

3.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

La Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, serán presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras Instituciones.

3.4. Los Agentes podrán solicitar becas, tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad certificada.

3.6. Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.7. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.8. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de solicitudes.

4.1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en los tableros de anuncios, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se

especifican. La Comisión supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

a) Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de Becas vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.5.

b) Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5. Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

a) El nivel de estudios a realizar.

b) El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.

c) El rendimiento académico obtenido en curso precedente.

d) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado segundo de este artículo, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base Pesetas
A .....	3.500
B .....	4.500
C .....	6.000
D .....	9.000
E .....	12.000
F .....	15.000

5.2. La beca-base será incrementada en función del escalón del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según el escalón del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Escalones A a G.
- Grupo b) Resto del personal.

b) A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del Agente, se incluirán en el cómputo de los mismos:

1.º Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años a la misma fecha.

2.º Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos

c) A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.

d) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A	Grupo B
	Porcentaje	Porcentaje
Dos .....	15	10
Tres .....	30	20
Cuatro .....	45	30
Cinco o más .....	60	40

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

a) No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

b) La beca-base correspondiente a E, G, B. se incrementará en la cuantía siguiente:

- Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.
- Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 beca-base.

c) En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

— Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

— Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100. Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de este incremento son:

a) El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

— El 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

— 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. Veracidad de los datos declarados.—La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Art. 5.º *Ayuda a deficientes.*

A) Deficientes psíquicos:

Se establece una modalidad por parte de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica, y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico, dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.º Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales. Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 36.000 pesetas-año.

2.º Deficientes menos gravemente afectados y, por consiguiente, no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero sí necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de tres años en adelante: 48.000 pesetas-año.

3.º Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.

4.º Se reducirá la ayuda en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistencia a un Centro de Educación Especial de carácter completamente gratuito.

5.º Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 60.000 pesetas-año.

6.º Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

7.º En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los diversos casos, unida a la prestación que reciba del Instituto Nacional de Previsión, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etc., no llegará al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho porcentaje.

B) Deficientes físicos:

- 1.º Si asisten a Colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.
- 2.º Si asisten a Colegios de enseñanza especializada se atenderán a la norma número 7.

La A. S. con los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de incrementar las ayudas antes estipuladas.

Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al fondo social.

Art. 6.º *Seguro de vida e invalidez.*

1. Condiciones generales.

El seguro de vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo tercero, punto quinto («Boletín Oficial del Estado» del 5 de febrero de 1977), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad en el caso de accidente.
- b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

2. Personal asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cinco años de edad.

b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años.

c) El personal fijo en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, siga en activo al cumplir los sesenta y cinco años de edad tendrá garantizado el riesgo de fallecimiento hasta los setenta años.

3. Personal excluido de las garantías.

Las garantías del seguro colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4. Duración de las garantías.

4.1. Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

4.2. Las garantías cesarán:

— El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2 de este artículo.

— En caso de que el asegurado haya sido declarado afecto de invalidez permanente y absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5. Capitales asegurados.

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

Los capitales base correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones	Capital Pesetas
A (1) .....	400.000
B - C - D .....	450.000
E - F - G .....	500.000
H - I - J .....	525.000
K - L - M .....	600.000
N - O - P .....	700.000

(1) En el mismo grupo al que corresponde el escalón A está incluido el personal en período de prueba y el eventual.

## 6. Coeficiente familiar.

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón, excepto el personal eventual y en período de prueba.

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 90 por 100.
- Para asegurados casados, 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 120 por 100.
- Para cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en 20 por 100.

## 7. Riesgos excluidos.

Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento no existe más excepción que la muerte por suicidio ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, en el artículo tercero, segundo, del anexo número 3.

## 8. Beneficiarios.

Los beneficiarios del seguro colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes:

— El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario.

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

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

## Art. 7.º Jubilación.

1. Se establece un régimen, para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

## 2. Edad de jubilación.

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores la jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente texto.

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

2.3. A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este texto.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años pueden solicitar el retiro de la Empresa siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1 de este apartado.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3 de este apartado, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

- a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación, o una indemnización de partida.
- b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

## 3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

— Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Sueldo convenio catorce meses en la fecha de jubilación P. G. P. anual garantizada, participación en beneficios, antigüedad catorce meses y plus personal o aumento voluntario anual.

## 4. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicios:

Escalones	Importe
A .....	24.000
B - C - D .....	28.500
E - F - G .....	30.000
H - I - J .....	34.000
K - L - M .....	38.000
N - O - P .....	45.000

Esta pensión estará sometida al siguiente límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los sesenta y cinco años y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrán como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

- De veinte a veinticuatro de antigüedad, 75 por 100.
- De veinticinco a veintinueve años de antigüedad, 77 por 100.
- De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad, 80 por 100.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad, 85 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad, 90 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado 3 de este artículo.

b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

## 5. Otras condiciones.

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

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

## 6. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

- Viuda, 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de dieciocho años, 75 por 100.
- Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

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

- Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.
- Dos hijos menores de dieciocho años, 75 por 100.
- Tres o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que correspondiera a los huérfanos sería la misma que se establece en el párrafo anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

## 7. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

7.1. Indemnización del seguro de vida en función del escalón de calificación y situación familiar.

7.2. Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación una normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos

en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

1) Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicado por los años de servicio.

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

2) Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida, igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4 de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 8).

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez se percibirá una pensión o indemnización que será igual a la establecida en caso de jubilación.

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador, en el otro, percibirán la pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

8. Trabajador fallecido.

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejare como únicos derechohabientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana en quienes concurren las circunstancias descritas tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión, de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueren varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 8.º *Pensionistas*.—A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una percepción anual que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Mutualidad, no será inferior a 210.000 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

- Jubilación e invalidez permanente absoluta: 100 por 100.
- Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 8) del artículo séptimo.

Art. 9.º *Ayuda estudios para el personal*.—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio cumpliendo las siguientes normas:

1.ª Condiciones para solicitar la ayuda.

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

- Graduado escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.

- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado social.
- Asistente social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés o inglés).

2.ª Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Presentar una solicitud antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión correspondiente.

3.ª Cuantía de las ayudas.

a) Analizada por la Comisión la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos.

En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión, se abonará al solicitante:

1) El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas como mínimo.

2) El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula, ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4.ª Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 5.000 pesetas-año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Art. 10. *Préstamos de vivienda*.

Condiciones para solicitarlos.—Podrá solicitar préstamos para adquisición de viviendas todo el personal que cumpla las siguientes condiciones:

1.ª Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Empresa. El personal soltero podrá solicitarlo con igual antigüedad si es cabeza de familia o, si no lo es, condicionado a que el plazo de celebración del matrimonio no sea superior a seis meses después de la concesión del anticipo. Al no cumplir con esta condición será inmediatamente exigible el reembolso total del anticipo.

2.ª Rellenar un impreso de solicitud, que deberá venir acompañado del compromiso de compraventa, con las garantías que exigen las leyes en vigor, en el que constará la clase de

vienda, su precio y la forma de pago, y de un plano a escala que indique la distribución y superficie total. Caso de construcción, ampliación o reconstrucción, se acompañará el título de propiedad o documento que acredite el compromiso de compraventa al menos del solar y el oportuno presupuesto.

3.ª Siempre que sea posible, el solicitante tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de ahorro.

4.ª Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que puede recibir de la Empresa.

5.ª El personal femenino podrá solicitar anticipo de vivienda en las mismas condiciones que el personal masculino.

La Empresa estudiará con todo interés las solicitudes de préstamos que se presenten, tratando de arbitrar la solución más adecuada en cada caso.

Si la resolución es favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso, así como el plazo de devolución, que no podrá ser superior a diez años.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**25726** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Estabanell y Pahisa, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Diputación, número 248, bajos, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: 18.913/77.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido subterráneo.

Origen de la misma: Barras alta E. T. «Curí».

Final de la misma: E. T. «Layetana».

Término municipal a que afecta: Granollers.

Tensión de servicio: 5 KV.

Longitud en kilómetros: 0,248, tendido subterráneo.

Conductor: Aluminio.

Estación transformadora: Uno de 500 KVA., relación 5/0,22 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 31 de mayo de 1978.—El Delegado provincial.—5.883-4.

**25727** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Estabanell y Pahisa, S. A.», con domicilio en Barcelona, Diputación, 248, bajos, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-39.631/77.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo número 655 de su línea de transporte de Camprodón a Centellas.

Final de la misma: Apoyo número 660 de su línea de transporte de Camprodón a Centellas.

Término municipal a que afecta: Manlleu.

Tensión de servicio: 40 KV.

Longitud en kilómetros: 0,339 de tendido aéreo.

Conductor: Cobre; 1,50 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Castilletes metálicos.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 22 de junio de 1978.—El Delegado provincial accidental.—5.879-4.

**25728** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Estabanell y Pahisa, S. A.», con domicilio en Barcelona, Diputación, 248, bajos, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-37.578/77.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Barras de alta tensión de la E. T. «Riera».

Final de la misma: P. T. «Maspons».

Término municipal a que afecta: Santa Eulalia de Ronsana.

Tensión de servicio: 5 KV.

Longitud en kilómetros: 0,357 de tendido aéreo.

Conductor: Aluminio-acero: 1,10 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Poste de madera en tendido y metálico en la sustentación del P. T.

Estación transformadora: Uno de 25 KVA.; 5/0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 22 de junio de 1978.—El Delegado provincial accidental.—5.880-4.

**25729** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Toledo por la que se autoriza a «Hidroeléctrica Española, S. A.», la instalación eléctrica que se reseña (E-4.749).*

Visto el expediente iniciado en esta Delegación Provincial a instancia de «Hidroeléctrica Española, S. A.», con domicilio social en calle Méjico, 3, Toledo, solicitando autorización social en aprobación del proyecto de ejecución para la instalación de una línea eléctrica en el término de Talavera de la Reina. Denominación polígono «Torrehierro».

Cumplidos los trámites reglamentarios, esta Delegación ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Española, S. A.», la instalación de una línea eléctrica de 20 KV. y una longitud de 1.359 metros, capacidad de transporte 4.800 KVA.

Aprobar el proyecto de ejecución de las instalaciones antes descritas.

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de 24 de noviembre de 1939, Decreto 2617/1966, de 20 de octubre; con las condiciones generales 1.ª y 5.ª, señaladas en el apartado 1 y la del apartado 2 del artículo 17 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y las especiales siguientes:

Primera.—Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

Segunda.—El plazo de ejecución será de tres meses, contados a partir de la presente Resolución.

Tercera.—El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en marcha.

Cuarta.—Por esta Delegación se comprobará si en la ejecución del proyecto se cumplen las condiciones dispuestas en los Reglamentos Electrónicos vigentes, para lo cual el titular de las instalaciones dará cuenta por escrito a esta Delegación del comienzo de los trabajos, los cuales, durante el período de