

mixtas de Educación General Básica, ocho unidades escolares de Educación Preescolar (párvulos), una plaza de Profesor y una plaza de Profesora diplomados en Educación Física, y Dirección sin curso. A tal efecto, se transforman ocho unidades escolares de mixtas de Educación General Básica en ocho unidades escolares de Educación Preescolar (párvulos).

Provincia de Pontevedra

Municipio: Redondela. Localidad: Redondela.—Modificación del Colegio Nacional mixto comarcal, domiciliado en la calle Calvo Sotelo, sin número que contará con 41 unidades escolares mixtas de Educación General Básica y Dirección sin curso. A tal efecto, se desglosan dos unidades escolares de Educación Preescolar (párvulos), que pasarán a integrarse en el nuevo Centro de Preescolar, domiciliado en Marisma.

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

Dice: guarde a V. I.

Madrid, 2 de octubre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

25121 *RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Wanner Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio.*

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Wanner Española, Sociedad Anónima», y los trabajadores a su servicio, y

Resultando: Que con fecha 28 de septiembre de 1979 presentó la Empresa escrito solicitando la homologación del Convenio, así como acta de la reunión de 18 de mayo de dicho año, en que los representantes de la Dirección de la Empresa y la de los trabajadores, que se reconocieron recíprocamente la capacidad representativa, suscribieron el citado Convenio, y hojas estadísticas de las masas salariales brutas.

Resultando: Que los datos estadísticos, así como la situación financiera de la Empresa, fueron estudiados por el Gabinete de Asesoramiento del Convenio, sin que, al sumar la totalidad de la plantilla, 56 trabajadores, hubiera de seguirse el procedimiento determinado en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero.

Considerando: Que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio de «Wanner Española, S. A.», suscrito por los representantes legales de dicha Empresa y los representantes de los trabajadores a su servicio, así como para disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando: Que el presente Convenio Colectivo de «Wanner Española, S. A.», se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1979 y modo de practicar éste, y que igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

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

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Homologar el Convenio Colectivo para la Empresa «Wanner Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes sociales y económicos, miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

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

Madrid, 10 de octubre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «WANNER ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. 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 II. AMBITOS 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, calle Almagro, número 28, quinta y sexta plantas, con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa pertenecen a las categorías denominadas «Empleados superiores y cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Art. 3.º Ambito territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación para los empleados en el centro de trabajo de Almagro, 28, 5.º y 6.º, de Madrid.

Igualmente serán aplicados para los empleados de las Delegaciones Comerciales que la Sociedad tiene en Huelva, San Sebastián y Valencia.

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 1979, y finalizando el 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º Prórroga.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos 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 III. COMPENSACION, ABSORCIÓN Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º Garantía personal.

En caso de existir algún empleado que tuviera reconocidas condiciones, tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

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 de 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.

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 IV. 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 de cada una de las partes firmantes y de un Presidente, con voz, pero sin voto.

Los miembros de la representación social serán nombrados de entre los incluidos en el Convenio, actuando de Presidente el que lo ha sido en la negociación del presente Convenio.

Art. 11. Reuniones.

La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema determinado.

Art. 12. Acuerdos.

Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán acta de los mismos.

Caso de no lograrse el acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a la autoridad competente para su interpretación.

CAPITULO II

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

SECCION I. 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 informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La Dirección podrá reservarse, en cada convocatoria de personal de nuevo ingreso, hasta un máximo del 20 por 100 de los puestos a cubrir, en el que podrán incluirse hijos de empleados, informando a los representantes del personal de los ingresados por este sistema.

b) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección. Antes de proceder a su publicación, se darán a conocer a los representantes del personal, para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

c) Los Tribunales calificadoras estarán compuestos paritariamente por el mismo número de representantes de los empleados que de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso, decidiendo, en caso de desacuerdo, el Organismo o persona que elijan al respecto.

Si a juicio de algunos de los componentes del Tribunal se estimara necesario el concurso de un miembro representante de un Centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal, quien decidirá sobre su solvencia e imparcialidad, antes de acordar su incorporación al mismo como asesor.

d) Sin que ello atere los resultados deducidos de las condiciones y pruebas de admisión fijados para la selección de los empleados más aptos, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1. Hijos de los empleados fijos en plantilla, en activo, fallecidos o jubilados, inscritos en las oficinas de empleo, en situación de paro.

2. Restantes personas que acrediten encontrarse en esta situación de paro.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima se establecerá por escrito en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso sea superior al legalmente establecido.

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 dieciocho años y una vez terminado el período de prueba. A todos los efectos, salvo los económicos, se tendrá en cuenta la fecha de ingreso.

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

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del centro o, en su defecto, de otros centros de la Sociedad que voluntariamente acepten el traslado.

SECCION II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. Facultad de organización.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 15. Participación.

Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los empleados 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 texto de este Convenio se recogen las acciones de participación en los campos de información y formación.

En el campo de la participación ya están recogidas, en diferentes puntos de este Convenio, las normas que regulan la intervención de los representantes del personal en varias actuaciones, como son las pruebas de selección de personal de nuevo ingreso, comisiones de promoción y de valoración de puestos, etc.

El tiempo de dedicación de estas comisiones no será computable para las cuarenta horas de licencia sindical.

Los resultados de estos estudios serán presentados a los representantes del personal y a la Dirección.

Art. 16. Información.

Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación, como medio de llegar a una mayor participación. El Comité de Empresa recibirá la siguiente información:

— Mensualmente, una información general sobre la marcha de la Sociedad.

— Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los empleados. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

— Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

— Información, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, y reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones de status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

— Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: Estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

— Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los supuestos de despidos.

— Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

— Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquella.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

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, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Se realizó 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 que se exigirá a cada empleado en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto de actividad normal en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O. I. T. (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 18. Cambio de Departamento y de centro de trabajo.

1. Cambio de puesto de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los mandos de los Departamentos.

Cuando éstos se produzcan, dichos mandos informarán a los representantes del personal de los cambios realizados, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones que eviten su repetición, sin perjuicio de la reclamación individual del afectado por un cambio.

Esta información se realizará por Departamentos, cuando se produzca algún cambio de Departamento o centro de trabajo. Los representantes del personal serán informados y consul-

tados cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes, y participarán cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación.

2. Cambio de Departamento.—Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguno o algunos empleados dejen de prestar servicio, con carácter eventual o definitivo, en el Departamento o sector en que habitualmente lo vienen desempeñando, las normas generales que regularán los cambios de las personas afectadas por ellos serán las que puedan pactarse entre la Dirección y los representantes del personal.

3. Cambios de centro de trabajo.—Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el empleado que voluntariamente desee el traslado a otro centro tendrá la prioridad que se señala en el artículo 26 para ocupar una vacante o puesto de nueva creación en el centro de destino, siempre que supere las exigencias mínimas establecidas en la convocatoria.

En todos los demás casos, el cambio de centro de trabajo se registrará por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

Cuando se trate de propuestas individuales, se requerirá la información previa a los representantes del personal del centro de destino, y la aceptación del interesado.

SECCION III. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. Normas de calificación y clasificación.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del Método de Valoración.

Tal como se prevé en el Convenio, artículo 21-2, es facultad de la Comisión de Valoración, formada paritariamente, el estudio y propuestas de modificación parcial o total del actual Método de Valoración, si se estiman necesarias.

La modificación total podría llevar como consecuencia el estudio o adopción de un nuevo Método de Valoración.

Realizados los estudios de modificación o cambio de un nuevo Método, corresponderá a la Dirección y a los representantes del personal su aprobación y la decisión sobre las condiciones de su aplicación.

El actual Método de Valoración se seguirá aplicando durante 1979. El próximo Método, modificado o cambiado, tendrá aplicación a partir del 1 de enero de 1980.

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 se realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización, en base a la estructura orgánica, distribución de funciones y determinación de las exigencias requeridas y definidas por la Dirección. Los representantes del personal serán informados de la calificación y resultados, y en caso de disconformidad, pasarán al estudio de las Comisiones Paritarias de Valoración, creadas al efecto.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un 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 del centro, la necesidad de una nueva valoración.

Los criterios de valoración se ajustarán a los establecidos en el cuadro de puestos homogeneizados, calificados en su día, por la Comisión de Valoración.

Art. 20. Revisiones de valoración.

Cumplidos los plazos previstos en el artículo anterior, cuando un empleado 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 y, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales, para ser estudiado por la Comisión de Valoración del centro. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrán 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.

Se procurará que el plazo para efectuar cualquier revisión no sea superior a cuarenta y cinco días para la Comisión de Valoración del centro. Este plazo estará lógicamente, condicionado por las programaciones de trabajo.

Art. 21. Comisiones de Valoración.

Comisiones de Valoración de centro.—Las Comisiones de Valoración de centro se crean para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo que hayan sido objeto de petición de revisión, según lo establecido en el artículo anterior.

Dichas Comisiones estarán constituidas por:

- Dos representantes de la Dirección del centro, uno de los cuales será el Jefe del Servicio.
- Dos representantes de los empleados.
- El responsable de Organización o Técnico en cargo de la aplicación del Método de Valoración de puestos en el centro o establecimiento, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de 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 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión. Cuando tales acuerdos lo sean por mayoría, serán de aplicación inmediata; de no lograrse la mayoría, la cuestión en litigio pasará a la Dirección de la Empresa, como trámite previo a cualquier reclamación ante la autoridad laboral.

El Servicio de Organización del centro, si lo hubiere, y si no quien designe la Dirección, archivará y clasificará los distintos documentos, que estarán a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración del centro para las consultas que quieran efectuar.

En el caso de que la Dirección estime necesario hacer una revisión general que afecte a todo el centro o a un sector o Departamento, como consecuencia de haberse modificado de forma importante la organización del trabajo o por innovaciones tecnológicas, podrá hacer participar a la Comisión de Valoración del centro en el estudio de calificación.

Art. 22. Información sobre el Método de Valoración.

Todos los empleados de la Empresa deberán conocer 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 cursillos orientados a la correcta aplicación del método.

Las prohibiciones sobre la difusión de documentos, informes y características del método son, además de las reseñadas en el artículo 21, 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. 23. 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 dieciséis 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.

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

Art. 24. 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 asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente equiparación:

Escalones de valoración	Número de tarifa empleados	Subalternos
A	7	6
B	7	6
C	7	6
D	7	—
E	5	—
F	5	—
G	5	—
H	5	—
I	5	—
J	4	—
K	4	—
L	4	—
M	4	—
N	3	—
O	3	—
P	3	—

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

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

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita el Instituto Nacional de Previsión, correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del empleado de que se trate.

Art. 25.

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 I. PROMOCION

Art. 26. *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 responsabilidades deban ser de libre designación. La Dirección del centro presentará anualmente a los representantes del personal la relación de estos puestos.

Si durante el año se presentara algún puesto no recogido en la relación anterior, se estudiará conjuntamente la posibilidad de su inclusión.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el artículo 28, y la Dirección elegirá libremente el candidato entre los que hayan superado las exigencias mínimas fijadas en la convocatoria.

Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de algunas de las siguientes formas:

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

Tendrá prioridad para ocupar vacantes o puestos de nueva creación siempre que superen las condiciones mínimas exigidas en la convocatoria, en primer lugar, los empleados del propio centro y, en segundo lugar, los de los restantes centros, que aceptando voluntariamente el traslado se encuentren con carácter definitivo sin ocupación en su puesto habitual, como consecuencia de cambios de tecnología, modificación definitiva de la organización o incluso cese de una determinada actividad, etcétera.

Art. 27. *Plazos y condiciones de promoción.*

El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 20 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.

Art. 28. *Convocatoria.*

Producida la vacante la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir como mínimo:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento.
- Escalón 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 y/o pruebas prácticas.
- 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 de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes a la vacante deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen, y no estar en período de consolidación de otro puesto.

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 naturales. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que puedan producirse en su ausencia, si manifiesta su interés por ello.

El orden de prelación de las convocatorias será el siguiente:

a) En primer lugar se establecerá la convocatoria para el centro donde existía la vacante, a la que podrán optar los empleados de otros centros que se encuentren en la situación prevista en el último párrafo del artículo 26. En caso de no ser cubierta en primera convocatoria, habiéndose convocado ésta, con limitación de escalón de origen, se hará extensiva en segunda convocatoria a todo el personal del centro, con las mismas exigencias que la inicial, excepto el escalón de origen.

b) En caso de no ser cubierta la vacante por el personal del centro, la convocatoria se hará extensiva a los restantes centros de la Sociedad incluidos en Convenio. No obstante, si el puesto a cubrir fuese de escalón igual o inferior al D, la Dirección del centro podrá sacarlo a convocatoria a todos los centros de la Sociedad o proceder a la contratación del exterior, según lo dispuesto en el artículo 13, sobre ingresos.

c) Si tampoco se cubriera la vacante de acuerdo con lo establecido en los apartados a) o b), la Dirección del centro quedará en libertad de contratar (una persona) del exterior, de acuerdo con el artículo 13, sobre ingresos.

Art. 29. *Tribunal calificador.*

El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros; dos serán elegidos por los Representantes del Personal de entre ellos, uno de los cuales, a ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir, y dos nombrados por la Dirección del centro, asesorados por un Técnico en materia de formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz, pero sin voto.

Si a juicio de alguno de los componentes del Tribunal se estimara necesario el concurso de un miembro representante de un centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal, quien decidirá sobre su solvencia e imparcialidad, antes de acordar su incorporación al mismo como asesor.

Art. 30. *Determinación de las pruebas.*

Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen, y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

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.

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar que el Tribunal designe.

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

El Tribunal calificador decidirá, en qué convocatoria considerará necesario que todos los candidatos que superen las pruebas de selección deban asistir a cursillos, con una duración adecuada al puesto a cubrir, y que versarán, en teoría y práctica, sobre las materias del nuevo puesto.

Terminado el cursillo se realizarán nuevas pruebas teóricas y prácticas, para determinar el candidato o candidatos más aptos para ocupar el puesto.

Art. 31. *Calificación de las pruebas y prioridades.*

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que establecerá un acta en la 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.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida (base de cero a diez), de acuerdo con el baremo siguiente, los puntos que resulten:

- Por cada año de antigüedad en la Empresa, 0,15 puntos.
- Por cada curso de perfeccionamiento profesional que haya asistido, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir, 0,5 puntos.
- El Tribunal también valorará con los puntos que determine las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.

Art. 32. *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 el párrafo cuarto del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y

Cerámica, 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 del centro 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 los 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 conocimiento 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 empleado 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 promoción 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 empleado 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.

Contra esta decisión el empleado que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Art. 33. 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 desempeñe. 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 empleado 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 primero, 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. En las sublecciones sistemáticas será de aplicación el método de valoración, para determinar el escalón que les corresponda.

Art. 34. Trabajos de calificación inferior.

La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los Representantes del Personal, podrá destinar a un empleado 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 empleado seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por calificación y función anterior le correspondan.

Art. 35. Condiciones generales de participación en la formación.

Ambas representaciones consideran 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, viajes, estancias, etc.) serán financiados por la Empresa.
2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

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

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

c) Formación económica y social de los empleados, 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 I. JORNADA-HORARIOS

Art. 36. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil ochocientos sesenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computadas como horas de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en cuanto a número total de horas pactadas, hubieran disfrutado los empleados de cada centro en el año 1978, según el Calendario Laboral vigente en ese año.

Art. 37. Modalidades de horarios.

A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, los Representantes del Personal y de la Dirección del respectivo centro 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 jornada teórica será el cociente que resulte de dividir las mil ochocientas sesenta y cuatro horas pactadas, o mil ochocientas cuarenta, en su caso, por los días naturales del año, deducidos de los mismos los domingos, festivos oficiales y los veintitres días laborables de vacaciones.

b) 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.

c) A efectos del cómputo de horas, 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.

Se acepta el principio de fijación de «jornadas continuadas», condicionado a:

a) Que los Representantes de los Empleados garanticen la atención a la buena marcha del centro en lo relativo a averías, eventualidades, etc., fuera de la jornada habitual y en caso de necesidad, para lograr una productividad normal y evitar, en la medida de lo posible, gastos innecesarios de energía.

b) Las excepciones, que en algún centro determinen la imposibilidad de su publicación en algún servicio, serán definidas por la Dirección.

c) En cualquier caso, el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve, ni terminar antes de las quince horas.

d) Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de quince a treinta minutos, que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

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

SECCION II. VACACIONES

Art. 38. 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 veintitres días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que, para cada modalidad de horario, se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el empleado podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

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 periodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar, antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. 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.

Se concederán dos días laborables complementarios de vacaciones al personal nacido en el año 1918, tres días a los nacidos en 1917 y cinco días a las nacidos en 1916, 1915 y 1914. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 39. Periodos de disfrute y bonificaciones.

Se considera como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

Para el personal que deba disfrutar las vacaciones fuera del periodo normal, por necesidades de servicio, se establecen las siguientes bonificaciones:

— Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

— Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior serán condiciones imprescindibles las siguientes:

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los periodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

b) Cuando las vacaciones coincidan en dos periodos de distinta bonificación se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al periodo en que se disfrute la mayor parte del total.

c) En caso de vacaciones fraccionadas sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los periodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo la bonificación será sólo de un día.

Art. 40. Retribución en vacaciones.

Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el empleado durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto 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 periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en el centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Plus personal, o aumento voluntario, si el empleado lo tuviere concedido.

Complemento de origen.

Complemento de unificación.

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 el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo anterior se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 41. Pago de las remuneraciones.

Todos los empleados incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón u otra modalidad de pago a través de Entidades de crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc., se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etc.), y regulari-

zándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, 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 del ingreso en la Empresa o aquella en la que se haya cumplido los dieciocho años, en el caso de los aspirantes. 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. 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 de unificación.—Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera al 31 de diciembre de 1978, incrementadas en un 8 por 100, a partir del 1.º de enero de 1979.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios Convenio 14 meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 8 por 100 a partir de 1.º de enero de 1979.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal y anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1979, de 16.000 pesetas brutas 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. 45. Horas extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
B - C - D	235	270
E - F - G	252	291
H - I - J	270	314
K - L - M	286	336
N - O - P	358	403
	426	510

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso complementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, PGP, factores de indemnización, etcétera, así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

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 o destajos.

La prima global de producción para el presente año 1979 se fija en 1.700 pesetas punto/mes.

Mensualmente se suministrarán los datos de cifras de negocio, número de horas trabajadas por obreros y empleados y costo del personal. Estos datos se referirán al año en curso y al anterior y servirán de base para el estudio y propuesta de una fórmula para el cálculo de la PGP en futuros Convenios.

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

Escalones	Puntos
Escalones A al F	2,00
Escalones G al J	2,50
Escalones K al P... ..	3,50

Art. 47. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*

Con independencia del CPA, ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones reglamentarias:

1. 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, que a cada trabajador le corresponde y con el promedio realmente percibido por el concepto de PGP, durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

2. 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	6.750
Escalones C al F	7.300
Escalones G y H	7.850
Escalones I al M	8.400
Escalones N al P	9.000

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 empleados fijos en plantilla.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 48. *Prima de asistencia al trabajo.*

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo. Se establece:

a) Una prima diaria por asistencia al trabajo. Esta prima se abonará trimestralmente en los meses de abril, julio, octubre y enero por los días trabajados en el trimestre anterior.

El valor a pagar por día de asistencia será de quince pesetas.

b) Un «bono de Economato», a razón de 78 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina, por este concepto.

Art. 49. *Personal subalterno.*

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 empleado del Centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el empleado 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. 50. *Representación de los empleados.*

Hasta tanto no se regulen por vía legal, y con carácter definitivo la estructura y funciones de los órganos de representación de los empleados en el seno de la Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las siguientes normas que a continuación se detallan, siendo revisables cuando se produzca la normativa legal, a la que necesariamente habrá que someterse.

En cualquier caso, durante la vigencia de este Convenio, la Dirección seguirá, como hasta la fecha, respetando la actividad sindical en la Empresa.

Comité de Empresa.—Es el órgano de representación de todos los empleados del Centro, incluidos en el presente Convenio, y de aquellos empleados superiores y cuadros que expresamente lo soliciten, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales.

Composición.—El Comité estará compuesto por los miembros elegidos por los empleados en las elecciones sindicales.

Comisiones.—Las Comisiones que nombren los representantes del personal serán de tres 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 los representantes del personal 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.

3.^a Comisión de Interpretación.—Se nombrará y actuará para interpretar acuerdos ya adoptados; de los acuerdos que propon-

ga sean adoptados informará a los representantes del personal, que dispondrán de un plazo de quince días para manifestar su desacuerdo.

Estas normas se observarán con carácter transitorio, en tanto no se publiquen nuevas disposiciones legales sobre representación de los empleados de la Empresa que puedan afectar a su composición o funciones.

Art. 51. *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. Condiciones de celebración.—Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas, en los locales de la Empresa que se habiliten en cada caso y fuera de las horas de trabajo.

2. Solicitud.—La petición para celebrar Asambleas se formulará en las siguientes condiciones:

a) Se solicitará en escrito firmado por el Secretario del Comité, la mitad más uno de los representantes del personal o la mitad más uno de los empleados.

b) Si la Asamblea fuese para fuera de la jornada laboral, la solicitud se presentará veinticuatro horas hábiles antes de su celebración; si ésta se solicitase para realizarla dentro de las horas de trabajo, el plazo de solicitud será de cuarenta y ocho horas hábiles; si los asuntos a tratar revistieran carácter urgente, se aligerará el procedimiento.

c) A la solicitud se acompañará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los empleados de la Empresa.

3. Autorización.—La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la Asamblea, en un plazo máximo de veinticuatro horas, con excepción de las que revistan carácter urgente.

La Dirección, en caso de no autorizar la Asamblea, contestará razonando los motivos de su decisión.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuese ratificada por la mitad más uno de los representantes del personal o la mitad más uno de los empleados, se autorizará su celebración.

Autorizada la Asamblea, el Comité de Representantes del Personal publicará la convocatoria, en la que indicará el orden del día, hora de comienzo y lugar de celebración; dicha convocatoria será visada por la Dirección antes de su difusión.

4. 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 sujetos a esta regulación, pero se autorizará a los representantes del personal para informar de su celebración en los tablones de anuncios de la Empresa.

Art. 52. *Personal femenino.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y demás normas legales de general aplicación al personal femenino.

Art. 53. *Garantía en caso de accidente de circulación.*

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier empleado de «Wanner Española, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad; transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 54. *Comunicación recíproca.*

La Dirección de la Empresa informará a los representantes del personal de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones al personal de cada Centro por faltas muy graves.

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

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 al Convenio y pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y sus empleados.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden «brutas». Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social corresponda abonar a los empleados, así como los importes por impuestos a cuenta, que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

Tercera.—En la elaboración de este Convenio han sido tenidas en cuenta las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

REMUNERACIONES MINIMAS GARANTIZADAS ANUALES PARA 1979 PARA PERSONAL MAYOR DE DIECIOCHO AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD

Esca- lones	Salario Convenio — Doce meses	Gratifica- ciones reglamen- tarias — Dos meses	Participa- ción en beneficios	P. G. P. a 1.700 ptas./punto — Catorce meses	Total remunera- ciones a percibir
A	487.488	81.248	6.750	47.600	623.088
B	504.708	84.118	6.750	47.600	643.176
C	517.236	86.206	7.300	47.600	658.342
D	530.604	88.434	7.300	47.600	673.938
E	545.928	90.988	7.300	47.600	691.816
F	561.216	93.538	7.300	47.600	709.652
G	576.528	96.088	7.850	59.500	739.966
H	595.344	99.274	7.850	59.500	762.268
I	612.964	102.144	8.400	59.500	782.908
J	633.912	105.652	8.400	59.500	807.464
K	656.698	109.478	8.400	83.300	858.046
L	687.498	114.578	8.400	83.300	893.746
M	729.552	121.592	8.400	83.300	942.844
N	777.372	129.562	9.000	83.300	999.234
O	836.664	139.444	9.000	83.300	1.068.408
P	917.004	152.834	9.000	83.300	1.162.138

CUADRO DE REMUNERACIONES AL 1 DE ENERO DE 1979

Categoría	Años	Salario Convenio — Doce meses	Gratifica- ciones reglamen- tarias — Dos meses	Total anual	Participa- ción en beneficios
Aspiran- tes	—	251.856	41.976	293.832	5.700

NOTA: Los Aspirantes tendrán como coeficiente PGP un punto.

TABLA DE ANTIGÜEDAD CATORCE MESES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1979

Años de servi- cio	Escalón A	Escalo- nes B - C - D	Escalo- nes E - F - G	Escalo- nes H - I - J	Escalo- nes K - L - M	Escalo- nes N - O - P
0,5 a 1	1.484	1.652	1.736	1.960	2.380	2.786
1 a 2	2.940	3.248	3.444	3.920	4.732	5.530
2 a 3	4.592	5.418	5.726	6.552	7.840	9.198
3 a 4	6.398	7.574	8.022	9.142	10.962	12.894
4 a 5	9.142	10.836	11.424	13.020	15.666	18.396
5 a 6	10.430	12.362	13.320	14.868	17.836	21.014
6 a 7	11.718	13.888	14.616	16.688	20.062	23.576
7 a 8	12.992	15.400	16.198	18.522	22.232	26.166
8 a 9	14.280	16.912	17.808	20.328	24.416	28.714
9 a 10	15.540	18.424	19.404	23.562	26.642	31.304
10 a 11	16.328	19.950	21.000	23.982	28.812	33.866
11 a 12	18.116	21.476	22.536	25.816	31.010	36.456
12 a 13	19.390	22.988	24.192	27.622	33.166	39.018
13 a 14	20.678	24.500	25.788	29.456	35.392	41.608
14 a 15	21.938	26.026	27.398	31.262	37.562	44.156
15 a 16	23.324	27.538	28.980	33.110	39.760	46.746
16 a 17	24.780	29.064	30.576	34.930	41.986	49.308
17 a 18	26.236	30.576	32.172	36.764	44.142	51.912
18 a 19	27.720	32.088	33.768	38.570	46.340	54.488
19 a 20	29.134	33.614	35.364	40.418	48.524	57.050
20 a 21	30.604	35.126	36.960	42.224	50.736	59.640
21 a 22	32.074	36.652	38.570	44.058	52.892	62.188
22 a 23	33.530	38.178	40.166	45.850	55.090	64.778
23 a 24	34.972	39.676	41.748	47.684	57.302	67.354
24 a 25	36.428	41.202	43.344	49.504	59.486	69.944
25 a 26	36.960	42.714	44.926	51.338	61.870	72.492
26 a 27	37.562	44.240	47.642	53.158	63.854	75.082
27 a 28	38.612	45.766	48.146	54.992	66.066	77.644
28 a 29	39.872	47.264	49.728	56.798	68.236	80.220
29 a 30	41.132	48.790	51.324	58.646	70.448	82.824
30 a 31	42.420	50.302	52.920	60.438	72.632	85.386
31 a 32	43.694	51.828	54.516	62.230	74.816	87.976
32 a 33	44.982	53.354	57.366	64.092	77.014	90.524
33 a 34	46.256	54.852	57.708	65.926	79.184	93.114
34 a 3F	47.530	56.378	59.304	67.732	81.396	95.690

CAPITULOS DE PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES APLICABLES AL PERSONAL INCLUIDO EN EL AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «WANNER ESPAÑOLA, S. A.», VIGENTE DURANTE 1979

Artículo 1.º Incapacidad laboral transitoria.

Quando un empleado sea dado de baja por el SOE, y previa confirmación de esta baja por el Médico de la Empresa, se concederá un complemento que, sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el empleado enfermo percibirá el 100 por 100 del salario Convenio, 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 la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad íntegramente 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 empleado 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 importe de 17.000 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 11.300 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y, como mínimo, con un año de antigüedad.

Quando ambos padres trabajen en «Wanner Española, S. A.», el premio lo percibirá uno solo.

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 de Selección, creada en cada Centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos Centros.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro 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. Formación Profesional primer grado.	B C	2.º Enseñanza Elemental. 2.º Enseñanza Superior.
Bachillerato Unificado Po- livalente. Curso Orientación Univer- sitaria.	D	2.º Enseñanza Preuniv.
Formación Profesional segundo grado. Primer ciclo Educación Universitaria.	E	Enseñanza Superior grado medio.
Formación Profesional tercer grado. 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, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social, a efectos de beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios «E».

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 y Banca 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 deberán acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas:

3.1. Pertenecer 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 niños que dependen 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, excepto si el curso que se repite es el 8.º, para obtener el título de EGB.

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 empleados 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 solicitud:

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular, que se publicará en cada Centro, 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 por el Servicio de Administración de Personal o por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. Las Comisiones de los Centros supervisarán 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 de los Centros 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:

- El nivel de estudios a realizar.
- El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- 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	4.500
B	5.000
C	6.500
D	10.500
E	15.000
F	20.000

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 H.
- 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 excluirán en el cómputo de los mismos:

1. 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. 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 del Centro.

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

Número de hijos	Grupo A (%)	Grupo B (%)
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó 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 Enseñanza General Básica 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 sobre 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. 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 matrículas 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:

— 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 comprendidas aquellos gastos ocasionales para atenciones complementarias, como pueden ser libros y materiales didácticos.

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 estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares Ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficial (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.ª Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual por el INP, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 42.000 pesetas/año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados, y por consiguiente no perciben la asignación mensual del INP, pero si necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de tres años en adelante: 54.000 pesetas/año.

3.ª Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de educación especial.

4.ª Se reducirá la ayuda en un 50 por 100, si el deficiente de educación especial de carácter completamente gratuito.

5.ª 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 INP, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 72.000 pesetas/año.

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

7.ª 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 INP, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etc., no llegara 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.ª Si asisten a colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.

2.ª Si asisten a colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma 7.ª

La Dirección con los representantes del personal, estudiarán los casos en que hubiera necesidad de otorgar o 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 del 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («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 empleados 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 cause 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
B	A (1)	480.000
E	C	520.000
H	D	575.000
K	F	600.000
N	G	690.000
	H	800.000

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual y en periodo de prueba.

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 periodo de prueba.

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

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 3.º, 2.ª, del anexo número 3.

8. Beneficiarios.—Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán, para todos los empleados, 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 empleado.

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 el asegurado lo 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 personal empleado, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan.

2. Edad de jubilación:

2.1. La Empresa podrá proponer a los empleados su 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 empleados 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 de edad, los empleados que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este texto.

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

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

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3 de este apartado, los empleados 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. Empleados con menos de veinte años de antigüedad.—Los empleados 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 14 meses, en la fecha de jubilación. PGP anual garantizada; participación en beneficios, antigüedad 14 meses y plus personal o aumento voluntario anual.

4. Empleados con veinte o más años de antigüedad.—El empleado 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 servicio:

Escalones	Importe
A	27.000
B - C - D	29.800
E - F - G	33.800
H - I - J	38.300
K - L - M	42.800
N - O - P	50.800

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

	Porcentaje
De 20 a 24 años de antigüedad	75
De 25 a 29 años de antigüedad	77
De 30 a 34 años de antigüedad	80
De 35 a 39 años de antigüedad	85
De 40 o más años de antigüedad	90

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 empleados de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

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

6. Empleado 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:

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

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

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años	50
Dos hijos menores de dieciocho años	75
Tres o más hijos menores de dieciocho años	90

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

d) Si la viuda contrajese matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad, antes citada, 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 unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los empleados que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

1. Empleados con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del empleado una indemnización de una sola vez, igual al 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 empleado dejase solo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela, percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el empleado percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 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. Empleados 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 empleado si se jubilara y recogida en el apartado 4 de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.

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

A efecto de cálculo de la pensión o indemnización se considerará los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los sesenta años de edad.

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

8. Empleado fallecido.—En el caso de que el empleado 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, acrediten dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de la 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 252.000 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

— Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 110.

— Viudedad u orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6 del artículo 7.º

Art. 9.º Ayuda de estudios para el personal.

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda.—Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.
- 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.
Urbanización Industrial.
Estadística.
Sociología y Psicología.
Idiomas (francés o inglés).

2. Solicitud.—Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Administración de Personal 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 del Centro.

3. Cuantía de las Ayudas.—a) Analizada por la Comisión del Centro 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 la 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 fuera necesario, para la realización de estos estudios, 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 del Centro, 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 abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4. Clases particulares.—La ayuda de estudios pueden 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 por 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. Préstamo de vivienda.

Los anticipos par compra, construcción o reparación de vivienda se registrarán por las normas aprobadas por la Comisión Paritaria de Anticipos para Vivienda, el 18 de noviembre de 1978.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- 750.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.
- 450.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

ACTA COMPLEMENTARIA Y ACLARATORIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE «WANNER ESPAÑOLA, S. A.», PARA EL AÑO 1979

En Madrid se han reunido, el día 18 de mayo de 1979, la representación económica y la de los empleados de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de «Wanner Española, S. A.», que han procedido en esta misma fecha a su firma, con el fin de precisar y completar los siguientes aspectos:

1.º Préstamos de viviendas.

Se compromete un montante total para el año 1979, con el fin de atender las solicitudes de préstamos de viviendas y ayudar en mayor medida a la resolución de este problema entre el personal empleado de «Wanner Española, S. A.», incluido en el Convenio Colectivo vigente durante 1979 por un importe máximo de 1.000.000 de pesetas.

2.º Revisión valoración de puestos.

Las reclamaciones individuales que se produjesen sobre los resultados publicados, debidamente fundamentadas y a través del Jefe de Servicio, serán enviadas a la Comisión de Valoración del Centro para su examen e informe.

Estas reclamaciones tendrán efectos económicos desde el 1 de enero de 1978, o desde la fecha en que se hayan producido las variaciones en el contenido del puesto, motivo de su posible variación.

En cualquier caso se garantiza, a título personal, el escalón que cada uno tuviese al 31 de diciembre de 1978.

3.º Jornada de trabajo.

Pese a lo dispuesto en el artículo 36 del Convenio Colectivo firmado en esta misma fecha, la jornada de trabajo a partir del 1 de enero de 1979 será de 1.840 horas anuales.

4.º Jornada de trabajo para 1980.

En el supuesto de que el índice K, obtenido al dividir el conjunto de producción partido por las horas trabajadas en el año 1979, por los mismos conceptos referidos al año 1978, den

un cociente, para el conjunto de la Sociedad, de 1,05 o superior, la jornada de trabajo en 1980 para todo el personal será de 1.808 horas anuales de trabajo efectivo, siempre y cuando en 1980 se mantenga la misma producción de 1979.

La fórmula general en cada Centro será:

Cifras de negocio total año 1979
Importe precio total horas trabajadas 1979
Cifra de negocio total año 1978
Importe precio total horas trabajadas 1978

Para la obtención de la producción se tomarán los mismos coeficientes de ponderación que los que se utilicen durante 1979 para la PGP. Para calcular el índice del conjunto de la Sociedad, los índices K de cada Centro se ponderarán en función de las horas totales trabajadas en 1979.

Esta jornada de trabajo que se prevé para 1980 tendrá carácter general.

5.º Horas de licencia sindical.

Se acepta el cómputo trimestral individual de las horas de licencia sindical, establecidas en las Leyes vigentes. Las horas serán proporcionales al tiempo en que se ostente cargo sindical.

Como consecuencia de este cómputo, las horas anuales totales por este concepto no deberán exceder de las que corresponden a once meses.

6.º Incapacidad permanente total.

A los trabajadores que hayan sufrido cualquier tipo de accidente laboral dentro de los Centros de trabajo de la Empresa, o en cualquiera de sus dependencias, del que se derive una incapacidad permanente total para su profesión habitual, declarada por resolución firme de los Organismos oficiales encargados de la calificación de las incapacidades o, en su caso, de los Organismos jurisdiccionales competentes, les será resuelto su contrato de trabajo.

Una vez efectuada la resolución tendrán derecho a volver a ser contratados por la Empresa en las siguientes condiciones:

1.º Le será reconocida la antigüedad que el empleado tuviese acreditada en la Empresa en el momento de la resolución de su contrato, únicamente a efectos del cálculo de los años de servicio precisos para poder gozar de los complementos de jubilación que la Empresa tenga, en cada momento, establecidos.

2.º Se le garantizará el escalón de calificación A, percibiendo, en el futuro, la retribución que se establezca para dicho escalón, o, en su caso, el escalón del puesto que por sus condiciones pueda ocupar.

3.º La retribución que perciba de la Empresa será compatible con cualquier tipo de indemnización que reciba de la Seguridad Social.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la Enfermedad Profesional, oficialmente reconocida, se equipara a los accidentes laborales, indicados en párrafo primero.

Si la incapacidad permanente total derivase de enfermedad común o accidente no laboral, la Dirección del Centro atenderá las solicitudes de nuevo ingreso formuladas por los empleados que la padezcan, intentando resolverlas favorablemente, y, en su caso, formalizará un contrato en las mismas condiciones descritas en el párrafo segundo de este artículo.

La existencia o inexistencia de puesto de trabajo adecuado a las condiciones del trabajador afecto de incapacidad permanente total será determinada en cada caso por la Dirección del respectivo Centro, que informará de la decisión adoptada a los representantes del personal del mismo.

7.º Revisiones IPC.

Las circunstancias económicas actuales han aconsejado a la representación de los empleados mantener durante 1979 el mismo salario Convenio, sin estar sujeto a revisiones como en Convenios anteriores.

La decisión no supone renuncia para en años sucesivos acordar un sistema de revisiones como se venía pactando. La representación de la Dirección acepta ambos principios.

8.º Ventajas sociales.

Ambas representaciones firman, por duplicado ejemplar, el fascículo denominado «Capítulo de Previsión y Ventajas Sociales aplicables al personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo de "Wanner Española, S. A.", vigente durante 1979», que consta de 71 folios mecanografiados por una sola cara, y en el que se contienen las normas que, en esta materia, se observarán respecto al personal que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en dicho fascículo. Todas las cantidades que se consideran son brutas, estando, por tanto, sujetas a los impuestos y retenciones que a cada uno le correspondan.

9.º Personal eventual.

Al personal eventual, contratado durante la vigencia del Convenio Colectivo firmado en esta fecha, se le fijará una retribución equivalente al escalón que corresponda al puesto de trabajo que desarrolle, de acuerdo con la Tabla de Retribuciones (anexo número 1) del citado Convenio.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25122

REAL DECRETO 2442/1979, de 5 de octubre, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 220 KV. de tensión, que enlazará las subestaciones de «Penagos» y la de «Acería de Santander», en Nueva Montaña (Santander), por la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.».

La Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación, en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, «duplex», a doscientos veinte KV. de tensión, que enlazará las subestaciones transformadoras de «Penagos», propiedad de «Electra de Viesgo, S. A.», con la de la Empresa «Acería de Santander, S. A.», en Nueva Montaña (Santander). La línea se denominará «Penagos-Nueva Montaña».

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación por Resolución de la Dirección General de la Energía, del Ministerio de Industria y Energía, de fecha diez de junio de mil novecientos setenta y siete y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha ocho de septiembre de mil novecientos setenta y siete, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación, por ser imprescindible su rápida construcción para hacer llegar a la factoría de «Acería de Santander, S. A.», la energía eléctrica precisa para su funcionamiento, con lo cual se cumplirá el Programa Siderúrgico Nacional previsto por este Ministerio para el periodo mil novecientos setenta y cuatro-mil novecientos ochenta y dos con las Empresas del sector, entre las que se encuentra la de «Acería de Santander, S. A.» (ACERIASA), aparte de llevar consigo la absorción de numerosos nuevos puestos de trabajo.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Santander, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se presentaron, dentro del periodo hábil reglamentario en que fue sometido al trámite de información pública, once escritos de alegaciones, quedando para ser estudiadas solamente diez, ya que la otra, a petición de la Empresa beneficiaria, queda fuera de este expediente por existir circunstancias en ella que aconsejan la incoación de un expediente de expropiación total de la finca.

Las reclamaciones de los citados diez restantes contenidos se refieren, unas, a desacuerdos económicos, no atendibles en esta fase del expediente; otras a variaciones de trazado; una a la existencia de una de las prohibiciones que se señalan en el artículo veinticinco del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis y la última solicita subsanación de errores en uno de los apellidos del propietario de la finca, error admitido y subsanado por «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

Las restantes reclamaciones no son atendibles porque, según informa el órgano de instancia, previa comprobación sobre el terreno, las variaciones de los trazados propuestos o no cumplen conjuntamente lo ordenado en el artículo veintiséis de dicho Decreto o la variante afecta a otros propietarios a la vez que elimina acuerdos ya existentes para otras fincas afectadas. La prohibición denunciada en la referida comprobación se ha demostrado su total inexistencia.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día cinco de octubre de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de