

cacia de las enseñanzas conforme al grado y modalidad reconocidos.

Tercero.—La obligada adscripción de los Centros no estatales de primer grado a uno estatal y homologado será acordada por las Delegaciones respectivas, las cuales darán cuenta de la misma para su oportuna anotación a la Subdirección General de Centros de la Dirección General de Enseñanzas Medias.

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

Madrid, 23 de mayo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

16246 *ORDEN de 31 de mayo de 1980 por la que se concede al Centro no estatal de Formación Profesional «Colegio Diocesano Pío XII», de Tremp (Lérida), el segundo grado homologado. Igualmente, al Centro no estatal de Formación Profesional «Virgen de la Academia», de Lérida.*

Ilmo. Sr.: Examinados los expedientes incoados por Centros no estatales de Formación Profesional de primer grado, que habrán de citarse, para que se les conceda el impartir enseñanzas de segundo grado y la clasificación correspondiente;

Teniendo en cuenta que obtuvieron los reconocimientos jurídicos necesarios, al amparo de la normativa vigente, para su funcionamiento como de primer grado y que cumplen con los requisitos y condiciones a que se refiere el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), y Orden de 31 de julio de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de agosto), para los de segundo; que se han ajustado para su tramitación a las prescripciones contenidas en el artículo 11 de la primera disposición citada y se acompañan los informes favorables preceptivos, así como las propuestas en igual sentido,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Conceder al Centro no estatal de Formación Profesional «Colegio Diocesano Pío XII, de Tremp (Lérida), con domicilio en avenida Obispo Iglesias, 24, el poder impartir enseñanzas de segundo grado según el cuadro que se detallará, la clasificación de homologado, la titularidad ya reconocida a favor del Obispado de Lérida y 360 puestos escolares, sin alteración de las demás condiciones académicas y administrativas, desde el curso 1978-79, en atención a las razones alegadas de inscripción y pruebas de evaluación en este nivel; ramas: Metal, especialidad Máquinas-Herramientas; Electricidad y Electrónica, especialidad Instalaciones y líneas eléctricas, y Administrativa y Comercial, especialidad Administrativa.

Segundo.—Conceder al Centro no estatal de Formación Profesional «Virgen de la Academia», de Lérida, con domicilio en calle Doctor Combelles, 34, el poder impartir enseñanzas de segundo grado según el cuadro que se detallará, la clasificación de homologado, la titularidad ya reconocida a favor del Obispado de Lérida y 360 puestos escolares, sin alteración de las demás condiciones académicas y administrativas, desde el curso 1979-80; Ramas: Metal, especialidades Máquinas-Herramientas, Automatismo Neumáticos y Oleohidráulicos; Electricidad y Electrónica, especialidad Instalaciones y líneas eléctricas; Administrativa y Comercial, especialidad Administrativa, y Delineación, especialidad Edificios y Obras.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de mayo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

16247 *ORDEN de 2 de junio de 1980 por la que se concede autorización para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria a los Centros que se citan.*

Ilmo. Sr.: Examinados los expedientes tramitados a través de las Delegaciones Provinciales correspondientes a instancia de los Directores de los Centros que se indican, en los que solicitan autorización para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria;

Teniendo en cuenta que los citados Centros han sido clasificados con carácter provisional en la categoría académica de homologados para las enseñanzas del Bachillerato Unificado y Polivalente,

Este Ministerio, vistos los informes favorables de la Inspección de Enseñanza Media del Distrito Universitario correspondiente y del Rectorado de la Universidad respectiva, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 y las Ordenes ministeriales de 13 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 20), de 22 de marzo de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 18 de abril) y de 24 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 31), ha resuelto autorizar la impartición de las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria a los Centros que se indican a continuación:

Provincia de Cádiz

Municipio: Puerto de Santa María. Localidad: Puerto de Santa María. Denominación: «Guadalete». Domicilio: Calle Ubrique, sin número. Clasificación provisional actual: Homologado por Orden ministerial de 1 de marzo de 1977. Número de puestos escolares para COU: 80.

Municipio: Puerto de Santa María. Localidad: Puerto de Santa María. Denominación: «Grazalema». Domicilio: Calle Caracola, 2. Clasificación provisional actual: Homologado por Orden ministerial de 1 de marzo de 1977. Número de puestos escolares para COU: 80.

Provincia de Sevilla

Municipio: Cazalla de la Sierra. Localidad: Cazalla de la Sierra. Denominación: «Municipal». Domicilio: Carretera del Pedrosillo, sin número. Clasificación provisional actual: Homologado por Orden ministerial de 14 de diciembre de 1979. Número de puestos escolares para COU: 30.

Provincia de Toledo

Municipio: Toledo. Localidad: Toledo. Denominación: «Sadel Nuestra Señora del Sagrario». Domicilio: Calle Rojas, 4. Clasificación provisional actual: Homologado por Orden ministerial de 2 de octubre de 1979. Número de puestos escolares para COU: 40.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de junio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

16248 *ORDEN de 9 de junio de 1980 por la que se concede autorización para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria al Centro «Colegio Marista Santa María» de Orense.*

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente tramitado a través de la Delegación Provincial a instancia del Director del Centro que se indica, en el que solicita autorización para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria;

Teniendo en cuenta que el citado Centro ha sido clasificado con carácter definitivo en la categoría académica de homologado para las enseñanzas del Bachillerato Unificado y Polivalente,

Este Ministerio, vistos los informes favorables de la Inspección de Enseñanza Media del Distrito Universitario correspondiente y del Rectorado de la Universidad respectiva, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 y las Ordenes ministeriales de 13 de julio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 20) de 22 de marzo de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de abril) y de 24 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 31), ha resuelto autorizar la impartición de las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria al Centro que se indica a continuación:

Provincia de Orense

Municipio: Orense. Localidad: Orense. Denominación: «Colegio Marista Santa María». Domicilio: Bedoya, 9. Clasificación definitiva: Homologado por Orden ministerial de 20 de septiembre de 1978. Número de puestos escolares para COU: 80 (mixto).

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de junio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

16249 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 14 de mayo de 1980, y

Resultando que con fecha 23 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Wanner Española, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, S. A.»

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

PREAMBULO

En las deliberaciones de este Convenio, se han tenido presentes los siguientes principios:

- La protección del empleo.
- La competitividad y rentabilidad de la Empresa.
- La ordenación y mejora, tanto de las condiciones de trabajo como de las relaciones laborales.
- El reconocimiento de las organizaciones sindicales como interlocutores válidos, sin que ello suponga ignorar ni disminuir las atribuciones que, legal y convencionalmente, corresponden a los Comités de Empresa.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*—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. *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los empleados fijos (técnicos, administrativos y subalternos) que presten servicio en «Wanner Española, S. A.», 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. *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de Trabajo de «Wanner Española, S. A.», y Delegaciones

Art. 4. *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1980 y finalizando el 31 de diciembre de 1981.

No obstante, se negociarán al finalizar el primer año de vigencia y, de ser posible, antes de finalizar el año:

- 1) Las condiciones económicas para 1981.
- 2) La jornada laboral para 1981.
- 3) Derechos sindicales. (Representación de los empleados, artículo 47.)

Art. 5. *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6. *Garantía personal.*—En caso de existir algún o algunos empleados que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, 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. *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que, total o parcialmente, afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8. *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.

Asimismo, acuerdan que, si por disposición legal de rango normativo superior fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas, por resultar alteradas por dicha disposición, la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezcan.

SECCION IV. COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 9. *Constitución y facultades.*—Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio de las partes negociadoras, que tendrán las siguientes facultades:

- Entender de las cuestiones que puedan surgir, en cuanto a aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio.
- La adaptación prevista en el artículo anterior.

Art. 10. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta como máximo de dos miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio y por un Presidente, que actuará con voz, pero sin voto, y que será quien presidió la negociación.

Los miembros de la representación de los empleados serán nombrados por el Comité de Empresa.

Art. 11. *Reuniones.*—Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de diez días, incluyendo el orden del día a tratar en la reunión.

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.

CAPITULO II

Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION I. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13. *Facultad de organización.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 14. *Definiciones.*—1. Puesto de trabajo. Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo. Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, una vez calificados, con abstracción de la persona 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 actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 15. *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.

Mensualmente, dichos mandos informarán a los representantes de los trabajadores del centro 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, en reunión que se celebrará la primera o la última semana de cada mes y a ella asistirán mandos de todos los niveles del departamento y la Comisión de Representantes que se designe en cada caso.

Los representantes de los trabajadores participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros puestos, y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

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, el criterio que determinará la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio, será la antigüedad en el departamento o, en su caso, en la Sociedad, con opción de elección por el empleado más antiguo dentro de su grupo profesional.

La Dirección, informando previamente a los representantes de los empleados de los puestos afectados por tales necesidades de organización, podrá acoplar al empleado o empleados a puestos de trabajo de otros departamentos o sectores, siempre que ello no suponga promoción.

En el supuesto de que el cambio se efectúe con carácter definitivo, la Dirección o los representantes de los empleados, con el fin de garantizar un correcto acoplamiento entre las aptitudes personales y las de los puestos a cubrir, podrán exigir la superación de unas pruebas mínimas fijadas por el Tribunal, velando, en todo momento, por la imparcialidad de estos acoplamientos.

Excepcionalmente, la Dirección y los representantes de los empleados podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en aquellos casos que, por su especial naturaleza, así lo requieran.

Cuando los candidatos no superen los mínimos exigidos en las pruebas que en su caso se hayan establecido, los puestos de trabajo a cubrir, lo serán a través de las correspondientes convocatorias.

3. Cambios de centro de trabajo. Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del punto 2 y éstas sean con carácter definitivo, el empleado que voluntariamente desee trasladarse, podrá ocupar la vacante o puesto de nueva creación en otro Centro, siempre que no suponga promoción y supere el nivel preciso y que en el centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

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

SECCION II. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16. Normas generales.—La calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalón de clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual método de valoración que figuró como anexo al Convenio de 1978.

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

Determinada por la Dirección y definidas, a través de sus correspondientes servicios de organización, la estructura orgánica en la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a la Comisión de Valoración (cuya composición y funciones se determinan más adelante) ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

Cuando se realiza la valoración y se notifica el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario. Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración. Si de dicho estudio la Comisión entendiera que procede variar la calificación inicial, deberá ratificarla antes de informar al interesado; si por el contrario, entendiera que la reclamación no procede, se informará al interesado que podrá recurrir ante la autoridad competente.

Aceptada la valoración, su validez será como mínimo de un año, salvo que, por cambios fundamentales en las funciones o por modificaciones en la organización, se justifique objetivamente una revisión.

Revisiones de valoración. Cuando un empleado considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales, que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales que lo pasará al estudio y decisión de la Comisión de Valoración.

Si el 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.

Definición y creación de nuevos puestos. En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá por la Comisión de valoración a realizar una calificación provisional.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter definitivo, se procederá a la calificación final por la Comisión de Valoración.

Art. 17. Comisión de Valoración.—Tendrá como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde, cuando se trate de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estará constituida por:

- a) Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o sector afectado.
- b) Dos representantes de los empleados.
- c) El responsable de organización o técnico encargado de la aplicación del método de valoración, 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.

Será misión de la Comisión de Valoración los siguientes puntos:

- a) Mantener al día un cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos centros de la Sociedad incluidos en este Convenio.
- b) Unificar la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos centros.
- c) Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al método de valoración.

La Comisión de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural. Los resultados y decisiones de esta Comisión, que se adopten por mayoría, serán notificados a la Dirección de la Sociedad para su aplicación y efectos oportunos.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, podrá recurrirse ante la autoridad laboral competente. En tanto ésta resuelva, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del escalón mínimo de los expuestos en desacuerdo.

3. Consideraciones finales para la Comisión de Valoración.—De las reuniones de la Comisión de Valoración se levantarán las oportunas actas.

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 las disposiciones legales.

Ambas representaciones están de acuerdo en estudiar un nuevo sistema de calificación de puestos y clasificación del personal que, mejoré el actual, por lo que se acuerda que la Comisión de Valoración, teniendo en cuenta lo previsto en el apartado c) de este artículo, estudie y proponga una solución a este problema.

Dada la complejidad de este estudio, se fija un plazo de dos años a partir de enero de 1980.

El estudio que se pretende deberá incluir en el tiempo pre-fijado no sólo la posible modificación total o parcial de un sistema de calificación y clasificación del personal, sino la repercusión que tendría la implantación propuesta en nuestras actuales estructuras, dando oportunidad para observar su viabilidad práctica y analizar la problemática que supondría el paso de un sistema a otro.

Art. 18. Escalones de valoración.—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis escalones de valoración, que se designarán, alfabéticamente, de la «A» a la «P», respectivamente.

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.

Art. 19. 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 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 corresponde, continuarán cotizando por ella, a título personal.

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

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del empleado de que se trate.

CAPITULO III

Ingresos, promoción

SECCION I. INGRESOS

Art. 20. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características.

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.

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

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

b) Los Tribunales calificadoros estarán compuestos paritariamente por el mismo número de representantes de los trabajadores 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.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

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

A todos los efectos, salvo los económicos, se tendrá en cuenta la fecha de ingreso como aspirante.

SECCION II. PROMOCION

Art. 21. *Definiciones.*—Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal, que modifiquen la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

Art. 22. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

En el supuesto b), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que, por sus exigencias de formación o responsabilidad, sean fijados por la Dirección como de «libre designación».

Anualmente se presentará por la Dirección de la Sociedad la relación de estos puestos a los representantes del personal.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos de «libre designación», se publicará la oportuna convocatoria según lo establecido en el artículo siguiente, y la Dirección elegirá libremente el candidato, de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

Art. 23. *Convocatoria.*—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá las condiciones a que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria 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 material y/o pruebas prácticas.
- Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el 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 cobertura de la vacante podrán acompañar a su solicitud historial profesional, si lo estiman conveniente y, además, 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 orden de publicación de las convocatorias será:

- En primer lugar, se publicará la convocatoria en el centro donde exista la vacante.

Si la convocatoria se hubiera realizado con limitación de escalón de origen y hubiese sido declarada desierta, se publicará una segunda convocatoria con las mismas exigencias que la primera, salvo la del escalón de origen, al objeto de que puedan presentarse los empleados que no pudieron concurrir a la primera por dicha limitación de escalón.

b) En caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria podrá extenderse a los restantes centros de la Sociedad incluidos en este Convenio, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente. Si tampoco así se cubriera la vacante, la Dirección de la Sociedad determinará si procede cubrir ésta con personal ajeno a la misma.

Si la vacante fuera de escalón igual o inferior al E, la Dirección de la Sociedad podrá optar entre sacarla a convocatoria a los restantes Centros de la Sociedad o por su cobertura con personal ajeno a la misma.

Si la Dirección, al publicar la primera convocatoria estimara que la vacante a cubrir pudiera quedar desierta, en su Centro, podrá publicarla simultáneamente en los restantes Centros, sin perjuicio de las prioridades establecidas para el personal del propio Centro.

Art. 24. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los representantes del personal del Centro, de entre ellos, uno al menos, de ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección de la Sociedad. El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz, pero sin voto.

Art. 25. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, 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. Este perfil deberá acompañar a la convocatoria.

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

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

Realizadas las pruebas, el Tribunal calificador decidirá en qué casos considera necesario que, todos los candidatos que las superen, deban asistir a cursillos, con una duración adecuada al puesto, 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. 26. *Calificación de las pruebas y prioridades.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que levantará un acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato 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 por cada uno de ellos (base de cero a 10), los puntos que resulten de aplicar:

- Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos.
- Los puntos que el Tribunal haya asignado, antes de la celebración de las pruebas, atendiendo:

a) 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.

b) Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Art. 27. *Formación, adaptación y consolidación.*—Para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación, no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superados por el candidato a criterio del Jefe de Servicio.

En el caso de que el Jefe de Servicio estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal calificador para exponer las razones que justifiquen su evaluación, lo que se

recogerá en un acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

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

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

El periodo 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 periodo 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 proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentre en periodo de formación, adaptación, consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá 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 periodos de formación y adaptación en el puesto y así, los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado.

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

Art. 28. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda a seis 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. 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.

Ambas partes acuerda que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo, no debe de constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre este punto.

En consecuencia y, salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser sacada a convocatoria.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Art. 29. *Trabajos de calificación inferior.*—Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, se designa a un empleado a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

Art. 30. *Personal Subalterno.*—Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

1.ª La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso, se conservará a título personal la retribución y categoría o escalón de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio de puesto.

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 y pasaría a ser encuadrado en el escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA-HORARIOS

Art. 31. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de 1.824 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 de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Solamente se respetará como condición más beneficiosa el número total de horas de trabajo que se deduzcan del calendario

laboral vigente durante 1979 en cada centro, pero no las modalidades de jornada (horarios).

Art. 32. *Modalidades de horarios.*—Respetando el cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección, con los representantes del personal, 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:

Los calendarios de trabajo se confeccionarán añadiendo a las 1.824 horas de trabajo efectivo, ciento ochenta y cuatro horas de vacaciones (ocho horas por veintitrés días).

Al establecer dicho calendario, se fijará el horario de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo quede interrumpido a partir de las catorce horas de dichos días, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

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 aplicación en algún servicio, serán definidas por la Dirección.

c) En cualquier caso el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las 9, ni terminar antes de las 15 horas.

d) Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de 15 a 30 minutos, que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

e) Para completar la jornada pactada, en la distribución horaria podrán los representantes de los trabajadores proponer trabajar algún sábado.

SECCION II VACACIONES

Art. 33. *Duración.*—Se establece que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de 23 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 de mes 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 complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumplan sesenta y un años de edad, tres días a los que cumplan sesenta y dos y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 34. *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 de 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 solo de un día.

Art. 35. *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 primero, se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 36. *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 regularizándose 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. 37. *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. 38. *Antigüedad.*—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o 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 primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 39. *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 establecidas.

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 el 31 de diciembre de 1979, incrementadas en un 10 por 100, a partir del 1 de enero de 1980.

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 catorce 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 10 por 100 a partir del 1 de enero de 1980.

4. Complemento personal anual. El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1980 de 20.000 pesetas brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

— Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre. No obstante, se anticiparán 10.000 pesetas brutas en el mes de julio.

— Tener la condición de fijo en plantilla, 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. 40. *Prima global de producción.*—Se mantiene 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 1980, se fijará en 2.100 pesetas punto mes.

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

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

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

Art. 41. *Asistencia al trabajo.*—Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir en la medida de lo posible las ausencias al trabajo.

Se establece un «bono de economato» a razón de 115 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina, por este concepto.

Art. 42. *Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.*—Con independencia del C.P.A., ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones:

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

La gratificación de junio se abonará juntamente con la nómina del mes y la de Navidad no más tarde del 22 de diciembre.

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:

- Escalones A-B, 7.800 pesetas.
- Escalones C-D-E-F, 8.400 pesetas.
- Escalones G-H, 9.050 pesetas.
- Escalones I-J-K-L-M, 9.750 pesetas.
- Escalones N-O-P, 10.400 pesetas.

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

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
A	271	312
B-C-D	291	336
E-F-G	312	363
H-I-J	330	388
K-L-M	413	466
N-O-P	492	589

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

La información al Comité de las horas realizadas y sus causas se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias en base a los siguientes criterios:

- 1) Supresión de las habituales.
- 2) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
- 3) Las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

CAPITULO VI

De la participación, formación, información y representación

Art. 44. *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.

Continuando las acciones de participación, ambas representaciones acuerdan agrupar los objetivos previstos en tres comisiones centrales de estudio para proponer soluciones:

- A) Mejora las condiciones de trabajo:
- Ambiente laboral: Relaciones interpersonales.
- B) Productividad y Ergonomía:
- Nuevos sistemas de organización del trabajo.
- C) Información:
- Estudio y mejora de la comunicación e información en la Empresa.

Estas comisiones serán paritarias y estarán compuestas por dos miembros de cada representación.

Cada una de ellas fijará sus programas de trabajo, celebrando la primera reunión en el transcurso del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Art. 45. *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.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información:

- Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio centro de trabajo.

- 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, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del 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 aquélla.

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. 46. *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.

- c) Formación de los representantes del personal en los campos: Seguridad e Higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

- d) Ayudas para estudios del personal fijo cuya concesión está regulada.

Se mantiene la 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 ellas los criterios de asistencias 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 para 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.

Art. 47. *Representación de los empleados*.—1. Centro de Trabajo. Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de licencia sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose de 13 a 15 del mes siguiente.

En el caso de sobrepasar el número total de horas que legalmente corresponde a cada Comité, el exceso será repartido entre todos sus miembros.

Art. 48. *Derecho de reunión*.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 49. *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, S. A.», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo en 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.

CAPITULO VII

Previsión y ventajas sociales

Art. 50. *Incapacidad laboral transitoria*.—Cuando un empleado fijo en plantilla, sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de la Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1. A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal, que sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social por la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, garantice que el empleado enfermo perciba el 85 por 100 del sueldo Convenio que se aplique durante la vigencia del mismo, mas antigüedad, plus personal, complemento de origen y complemento de unificación, en su caso.

2. A partir del vigésimo primer día y en tanto que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria reconocida por la Seguridad Social, el complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar el 100 por 100 de los conceptos salariales relacionados en el punto 1.

Estos complementos se garantizan durante la plena vigencia del Real Decreto 53/1920 de 11 de enero.

Las gratificaciones de Junio y Navidad, serán percibidas por el personal íntegramente, en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que, la baja sea debido a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar el 100 por 100 de los conceptos salariales citados en el punto 1.

— Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral).

A partir del 1 de febrero de 1980, se establece un complemento especial en estas situaciones, que se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive con arreglo a las siguientes normas:

Hasta el 3 por 100 de absentismo, 300 pesetas/día.

Del 3 por 100 al 3,5 por 100, 200 pesetas/día.

Del 3,5 por 100 al 4 por 100, 100 pesetas/día.

Más del 4 por 100, cero pesetas/día.

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral) serán los de la Sociedad referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1980, se tomará el índice del año 1979, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de abril de 1979, hasta el 31 de marzo de 1980, y así sucesivamente.

Art. 51. *Invalidez provisional*.—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice al empleado en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el periodo en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Art. 52. *Premios de nupcialidad y natalidad*.

A) Premio de nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad por importe de 20.000 pesetas que se regirá 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, percibirá la indemnización cada uno de ellos.

B) Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad de 13.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla, y como mínimo con un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en «Wanner Española, Sociedad Anónima», el premio lo percibirá uno sólo.

Art. 53. *Becas.*—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos, en la forma y condiciones que se determinan.

1. Disposiciones generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión, creada en cada centro de trabajo se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas, que sean presentadas.

La Comisión estará formada por dos representantes de la Dirección del Centro y dos representantes de los empleados. La Asistente Social, si existiera, será preferentemente miembro de esta Comisión.

Las Becas se abonarán al personal en la nómina del mes de diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de noviembre.

2. Estudios para los que podrán solicitarse becas.

Todos los que se relacionan en los apartados 2.1.) y 2.2.) de este punto.

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

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de	Plan Enseñanza a extinguir
Educación preescolar: Jardín de infancia. Párvulos.	A	Enseñanza primaria.
Educación General Básica.	B	Segundo Enseñanza elemental.
Formación Profesional de primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Enseñanza superior.
Curso Orientación Universitaria.	D	Segundo Enseñanza preuniversitaria.
Formación Profesional de segundo grado. Primer Ciclo Educación Universitaria.	E	Enseñanza superior grado medio.
Formación Profesional de 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, 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 impartido 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 siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos y en un periodo 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. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

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

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

3.3. Podrán solicitar becas de empresa los empleados que hayan obtenido becas de otras instituciones.

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

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

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

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. Las viudas de productores fallecidos en activo 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 de año de la solicitud.

3.9. No se tendrá derecho a solicitar beca para los hijos que cursen estudios en los colegios de la Empresa.

4. Presentación de la 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 entregado 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 especifiquen. 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:

- a) Nivel de estudios a realizar.
- b) El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamiento del alumno.

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

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas
A	5.500
B	5.500
C	7.500
D	11.500
E	18.000
F	25.000

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-H, personal jubilado y viudas.
- 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 las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A Porcentaje	Grupo B Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

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

a) No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido. Las calificaciones de esta enseñanza no surtirán efecto para el incremento de la beca de primero de EGB.

b) La beca-base correspondiente a Enseñanza General Básica se incrementará en la cuantía siguiente:

— Notable en evaluación global: 25 por 100 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.

d) Las becas de los hijos de productores que acudan a Centros especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50 por 100 de la beca-base, acreditando la asistencia.

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 matrícula en la misma. Las condiciones de este incremento son:

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

— Beca-base correspondiente.

— Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

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

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

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

Art. 54. Ayuda a deficientes.

A) Deficientes psíquicos. Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos empleados, incluidos los pensionistas de jubilación y viudedad, que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica, y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencias a Centros Escolares Ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.ª Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 48.000 pesetas/año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados, y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social pero que sí necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de tres años en adelante: 60.000 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 para quien se hubiera solicitado, asistiera a un Centro de Educación Especial de carácter 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 la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 81.000 pesetas/año.

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

B) Deficientes físicos. Si tienen reconocida asignación por la Seguridad Social se equiparán al apartado A) de este artículo, en caso contrario se regirán por las siguientes normas:

1.ª Si asisten a Centros de enseñanza ordinaria, se ajustarán a las normas generales de becas.

2.ª Si asisten a Centros de enseñanza especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente:

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa expresadas en los puntos 1.º al 6.º del apartado A) y 2 del apartado B), unida a la prestación que reciba del INP, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etcétera, 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 80 por 100.

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. 55. Seguro de vida o invalidez.

1.º 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.º 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 los 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.º 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.º Duración de las garantías.

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

4.2. Las garantías cesarán:

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

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

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

Los capitales base correspondientes a cada escalón, son los siguientes:

Escalones	Capital Pesetas
A (1)	530.000
B, C y D	600.000
E, F y G	660.000
H, I y J	690.000
K, L y M	800.000
N, O y P	920.000

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

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

7.º 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 dos, del anexo número 3.

8.º 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 defectos de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

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

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

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

Art. 56. Jubilación.

1.º Se mantiene el régimen para el caso de jubilación del empleado de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2.º 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 la 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 los empleados que no acepten su jubilación cuando la 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

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

retiro de la Empresa siempre que hayan cumplido 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.º Empleados con menos de veinte años de antigüedad, los empleados que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasarán 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: Salario convenio catorce meses, en la fecha de jubilación, P. G. P. anual garantizada, participación en beneficios según tablas, antigüedad catorce meses, plus personal o aumento voluntario anual, complemento de unificación, complemento personal de origen e I. P. C.

4.º 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 elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón de valoración figuran en la tabla siguiente multiplicado por el número de años de servicio.

Escalones	Importe (pesetas)
A	31.000
B-C-D	34.300
E-F-G	38.900
H-I-J	44.000
K-L-M	49.200
N-O-P	58.200

Esta pensión estará sometida al siguiente límite máximo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los sesenta y cinco años y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del empleado; la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo.

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

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

5.º 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, si fuera posible.

6.º 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:

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

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

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

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

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurran 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.º 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 y 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 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º 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 sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el 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.º de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.º en el supuesto de que elija la pensión.

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

A efectos del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán 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.

8.º 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, a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años, solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derechos 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 fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 57. Pensionistas.—A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad y 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 280.000 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

— Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.

— Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6.º del artículo 56.

Art. 58. Ayuda de estudios para el personal.—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

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

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

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés o inglés).

2.º Solicitud.—Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales:

a) Una solicitud antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «Oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «Libres».

b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

3.º Cuantía de las ayudas.

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado, antes del 31 de diciembre o 30 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 utilizando un medio de transporte público.

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

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

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

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

4.º Clases particulares.—La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación 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 5.500 pesetas/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º en función del número de asignaturas aprobadas.

5.º En aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.) la cuantía total de la ayuda por curso será de 15.000 pesetas como máximo.

Art. 59. *Préstamos de vivienda.*—Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se regirán por las normas aprobada por la Comisión Paritaria de anticipos de 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Este Convenio sustituye íntegramente a los Convenios y pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los 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 correspondan 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 el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, el 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

ANEXO 1

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1980. Para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalones	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones reglamentarias (dos meses)	Participación en beneficios	P.G.P., a 2.100 pesetas punto (14 meses)	Total remuneraciones a percibir
A	587.432	94.572	7.800	58.800	728.604
B	587.472	97.912	7.800	58.800	751.984
C	602.052	100.342	8.400	58.800	769.594
D	617.616	102.836	8.400	58.800	787.752
E	635.460	105.910	8.400	58.800	808.570
F	653.244	108.874	8.400	58.800	829.318
G	671.076	111.846	9.050	73.500	865.472
H	693.324	115.554	9.050	73.500	891.428
I	713.364	118.894	9.750	73.500	915.508
J	737.868	122.978	9.750	73.500	944.096
K	764.592	127.432	9.750	102.900	1.004.674
L	800.208	133.368	9.750	102.900	1.046.226
M	849.192	141.532	9.750	102.900	1.103.374
N	904.860	150.810	10.400	102.900	1.168.970
O	973.872	162.312	10.400	102.900	1.249.484
P	1.067.388	177.898	10.400	102.900	1.358.586

ANEXO 2

Tabla de antigüedad catorce meses. Vigente a partir del 1 de enero de 1980

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
0,5 a 1	1.638	1.820	1.904	2.156	2.618	3.066
1 a 2	3.234	3.570	3.794	4.312	5.208	6.090
2 a 3	5.054	5.964	6.300	7.210	8.624	10.122
3 a 4	7.042	8.330	8.820	10.052	12.054	14.182
4 a 5	10.052	11.914	12.572	14.322	17.234	20.230
5 a 6	11.480	13.594	14.322	16.352	19.614	23.114
6 a 7	12.894	15.274	16.072	18.354	22.064	25.928
7 a 8	14.294	16.940	17.822	20.370	24.458	28.784
8 a 9	15.708	18.606	19.586	22.358	26.852	31.584
9 a 10	17.094	20.272	21.350	25.914	29.302	34.440
10 a 11	18.508	21.952	23.100	28.376	31.696	37.254
11 a 12	19.922	23.618	24.850	28.392	34.118	40.096
12 a 13	21.336	25.284	26.614	30.394	36.484	42.924
13 a 14	22.750	26.950	28.364	32.396	38.934	45.766
14 a 15	24.136	28.630	30.142	34.384	41.314	48.566
15 a 16	25.662	30.296	31.878	36.428	43.736	51.422
16 a 17	27.258	31.976	33.628	38.430	46.186	54.236
17 a 18	28.854	33.628	35.392	40.446	48.552	57.106
18 a 19	30.492	35.294	37.142	42.434	50.974	59.934
19 a 20	32.046	36.974	38.906	44.464	53.392	62.762
20 a 21	33.670	38.640	40.656	46.452	55.804	65.604
21 a 22	35.280	40.320	42.434	48.468	58.184	68.418
22 a 23	36.890	42.000	44.184	50.442	60.606	71.260
23 a 24	38.472	43.652	45.920	52.458	63.042	74.088
24 a 25	40.068	45.318	47.684	54.460	65.436	76.944
25 a 26	40.656	46.984	49.420	56.478	67.844	79.744
26 a 27	41.314	48.664	52.402	58.478	70.238	82.586
27 a 28	42.478	50.344	52.962	60.494	72.674	85.414
28 a 29	43.862	51.996	54.698	62.482	75.054	88.242
29 a 30	45.248	53.678	56.462	64.512	77.490	91.112
30 a 31	46.662	55.328	58.212	66.486	79.898	93.926
31 a 32	48.062	57.008	59.962	68.460	82.306	96.768
32 a 33	49.478	58.688	63.126	70.520	84.714	99.582
33 a 34	50.876	60.340	63.476	72.520	87.106	102.424
34 a 35	52.290	62.020	65.240	74.508	89.530	105.266

ANEXO 3

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1980

Categoría	Años	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones reglamentarias (dos meses)	Total anual	Participación en beneficios
Aspirantes	—	293.180	48.860	342.020	6.600

NOTA.—Los aspirantes tendrán como coeficiente P.G.P. un punto.

1. Consideraciones generales.

a) De conformidad con el criterio sobre mantenimiento de pleno empleo y plena ocupación en todos los centros de trabajo de la Sociedad, ambas partes se comprometen a cooperar en la aplicación de los cambios de departamento y Centros de trabajo de acuerdo con el artículo 15 del presente Convenio.

En consecuencia con lo anterior, acuerdan que en los casos previstos en los puntos a), b) y c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa se compromete a la formación y adaptación de los empleados a otros puestos que sean originados por cambios tecnológicos o reconversiones para evitar con ello la extinción de contrato de trabajo.

b) Ambas partes son conscientes de que, durante la vigencia del presente Convenio, pueden surgir dificultades y conflictos de intereses para cuya solución, y cuando por ambas partes se considere, acuerdan utilizar previamente las vías de solución reconocidas por la legislación vigente, y los Convenios y recomendaciones de la OIT, conocidas como de mediación, conciliación y arbitraje, sin que ello suponga por parte de los empleados renunciar a las medidas de acción sindical histórica y constitucionalmente reconocidas, ni por parte de la Empresa al ejercicio de sus derechos.

2. *Préstamos de vivienda.*—Se compromete un montante total para 1980, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de préstamos de vivienda, por un importe de 1.200.000 pesetas.

3. *Formación de la comisión de valoración.*—Con objeto de que la comisión de valoración pueda llevar a cabo las funciones asignadas, y obtener una unidad de criterios en la aplicación del método, se organizará un curso de formación al que asistirán dos representantes. Dicho curso se desarrollará durante el mes de mayo.

4. *Incapacidad permanente total.*—A los empleados 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 órganos 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.ª 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.ª 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.ª 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 en 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 empleo 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.

5. *Reclamaciones pendientes (valoración de puestos).*—Las reclamaciones individuales que se hayan producido sobre los resultados de valoración publicados, ratificados y homogeneizados, como consecuencia de los acuerdos pactados en el Convenio vigente durante el año 1978, tendrán efectos económicos desde el día 1 de enero de 1978.

Si la reclamación se hubiese producido tras haber revisado el puesto por variaciones de su contenido o cambio funcional, desde la fecha en que se produjo la reclamación.

6. *Personal eventual.*—Al personal eventual, contratado durante la vigencia del presente 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.

7. *Mediación, conciliación y arbitraje.*—Dejando a salvo los derechos de las partes y las facultades de la autoridad laboral, con el fin de resolver las cuestiones que se susciten en orden a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo y dentro de la autonomía que la ley les reconoce, ambas representaciones acuerdan, cuando previamente estimen conveniente, recurrir a la vía de la mediación, conciliación y arbitraje, sirviéndose de los Organismos que actualmente han sido constituidos por las Organizaciones patronales y sindicales (acuerdos enero 1980).

16250

RESOLUCION de 3 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresa para «Metropolis, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa para «Metropolis, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de mayo de 1980, suscrito por la representación empresarial, constituida por el Consejero Delegado y el Director adjunto, y por parte del personal, la totalidad de los miembros del Comité de representantes, el día 17 de abril de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.º, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 3 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA «METROPOLIS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados, una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metropolis, S. A.», Compañía Nacional de Seguros, tenga personal de plantilla.

Art. 3.º *Ambito personal y funcional.*—Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metropolis, S. A.», sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Art. 4.º *Entrada en vigor y duración.*—La toma de efecto será el 1 de enero de 1980, y su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Prórroga.*—El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Art. 6.º *Absorción de futuras mejoras.*—Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 7.º *No repercusión en precios.*—Las mejoras pactadas en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la ac-