

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

7145

ORDEN de 13 de marzo de 1981 por la que se acuerda se inicien los trámites oportunos para declarar de urgencia la expropiación de los terrenos necesarios para la construcción de un Centro de Bachillerato Unificado-Polivalente en Boiro (La Coruña).

Ilmo. Sr.: El Ayuntamiento de Boiro (La Coruña), en sesión celebrada el 12 de noviembre de 1980, adoptó el acuerdo de poner a disposición del Ministerio de Educación y Ciencia, los terrenos necesarios para la construcción de un Centro de Bachillerato Unificado Polivalente en aquella localidad.

Careciendo de solares adecuados la citada Corporación, se ha considerado oportuno acudir al excepcional procedimiento expropiatorio previsto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa; con el fin de asegurar la acción de construcción de Centros escolares que tiene encomendada este Departamento y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que tiene la enseñanza.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en el artículo 11, párrafo 2, a) del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, en relación con el artículo 10 de la misma Ley,

Este Ministerio ha dispuesto que por la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar, se inicien los trámites para declarar de urgencia la expropiación forzosa, en favor del Ayuntamiento de Boiro (La Coruña), de una superficie de terreno de 4.839 metros cuadrados, aproximadamente, sita en el paraje conocido por «Playa Jardín» de aque. término municipal, necesaria para la construcción de un Centro de Bachillerato Unificado Polivalente en aquella localidad. Como beneficiario de la expropiación, y en virtud de lo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, el Ayuntamiento de Boiro (La Coruña) vendrá obligado a abonar la totalidad de los gastos que la misma implique.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 13 de marzo de 1981.

ORTEGA Y DIAZ AMBRONA

Ilmo. Sr. Presidente de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar.

MINISTERIO DE TRABAJO

7146

CORRECCION de errores de la Resolución de 17 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se revisa el Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro.

Habiéndose omitido la publicación de la normación complementaria, sustitutoria y adicional del XII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro la continuación de la citada resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 80, de 11 de marzo de 1981, procede rectificar dicha omisión, mediante la publicación de la referida normativa como anexo de la expresada resolución.

Art. 21. Con la eficacia, obligatoriedad, legitimación, ámbito y extensión derivadas del artículo 8 de la Ley 38/73 de 19 de diciembre, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º, las partes intervinientes acuerdan modificar el artículo 9 en los extremos siguientes:

a) La escala salarial vigente al 31 de diciembre de 1980, resultante de la revisión efectuada en 1 de julio de 1980, sobre la contenida en el artículo 9 de este texto legal, se incremente en un 14,25 por 100.

Como consecuencia de la anterior aplicación, la escala salarial anual en doce mensualidades para el período comprendido entre el 1 de enero de 1981 y 31 de diciembre del mismo año, será la que se transcribe a continuación:

NORMATIVA COMPLEMENTARIA SUSTITUTORIA Y ADICIONAL DEL XII CONVENIO COLECTIVO

Categoría profesional	Cuantificación anual (12 pagas Δ 14,25 1 enero 1981)
Jefe de primera	1.324.237
Jefe de segunda	1.164.295

Categoría profesional	Cuantificación anual (12 pagas Δ 14,25 1 enero 1981)
Jefe de tercera	980.243
Jefe de cuarta	889.954
Jefe de quinta	822.615
Oficial superior	770.300
Oficial primero	735.403
Oficial segundo (tres años)	673.565
Oficial segundo (entrada)	641.870
Auxiliar (tres años)	571.035
Auxiliar de entrada	545.265
Conserje	608.579
Subconserje	574.534
Ordenanza de primera	546.406
Ordenanza de entrada	537.173
Botones 18 años	359.813
Botones 20 años	225.475
Botones de entrada	204.649
Titulado Superior A	987.804
Titulado Superior B	822.615
Titulado Medio A	812.743
Titulado Medio B	747.833
Telefonista	545.265
Oficial de Oficios Varios	594.736
Ayudante de Oficios Varios	563.688
Peón de Oficios Varios	506.153
Limpiadoras (horal)	158,27

b) Las retribuciones del personal de informática se obtendrán por el mismo procedimiento que el señalado anteriormente, tomando como base la escala que resulta de la aplicación y de las disposiciones que corresponden.

c) Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resulten para cada categoría profesional como consecuencia del incremento porcentual establecido en el apartado a). El incremento absoluto señalado se aplicará sobre las retribuciones mensuales y gratificaciones previstas en la Reglamentación Nacional de Trabajo y Convenios Colectivos

d) Revisión: Si el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística superase el 30 de junio de 1981 el 8,75 por 100 se efectuará una revisión salarial por el exceso; afectará esta revisión a la escala salarial vigente al 1 de enero de 1981 y producirá, en su caso, efectos a partir de 1 de julio de 1981.

Art. 22. Se aprueba el Reglamento tipo orientativo para préstamos vivienda elaborado por la Comisión Mixta Interpretativa, cuyo tenor literal es el siguiente:

Reglamento tipo orientativo para préstamos vivienda

Principios generales

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar, con espíritu orientativo, las normas legales y/o convencionales que establecen el préstamo para vivienda de los empleados.

Este préstamo tiene como fin el facilitar por parte de las Instituciones de Ahorro el acceso a la propiedad de la vivienda.

Este Reglamento se verá modificado, en todo o en parte, por lo que vengan a establecer los futuros Convenios Colectivos.

1.º Podrán solicitar este préstamo los empleados en activo con dos años de antigüedad como mínimo en la plantilla fija de la Entidad.

2.º La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cuatro anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 5.º del VII Convenio.

3.º El interés será del 5 por 100, y el plazo de devolución estará comprendido entre quince años de mínimo y veinte años de máximo, plazo que en ningún caso podrá superar la vida laboral del empleado, en cuyo caso, ésta será el límite.

4.º El empleado podrá optar por solicitar cinco anualidades en las mismas condiciones, salvo el interés, que será igual al básico del Banco de España vigente en cada momento, si el valor de la vivienda más los gastos citados en el punto 2.º sobrepasan las cuatro anualidades referidas.

5.º El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito tasador de la Caja.

6.º La devolución de capital e intereses del préstamo se efectuará mediante cuota mensual, señalada por la Entidad.

7.º Una vez efectuada la solicitud debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.

8.º La devolución del capital prestado estará afianzada por las garantías que tenga establecidas cada Caja. A petición del empleado se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso la póliza del préstamo estará intervenida por Corredor de Comercio o Agente de Cambio y Bolsa.

9.º Para la concesión del préstamo con garantía personal será indispensable concertar con Entidad aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento, y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

10. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuga e hijos) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiese) cumpliera los veintinueve años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.

11. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud de procedimiento judicial, la Caja considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.

En el supuesto de rescisión de la relación de trabajo por denuncia o despido, las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.

12. En los casos de excedencia del empleado, voluntaria o forzosa, las condiciones del préstamo no sufrirán modificación, salvo las garantías y forma de amortización, que serán fijadas por la Caja.

13. La vivienda adquirida pueda ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 11.

14. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.

Art. 23. Se aprueba la normativa básica sobre clasificación de oficinas y sus Delegados, adquiriendo virtualidad paccionada, siendo su transcripción la siguiente:

Normativa básica sobre clasificación de oficinas

Base primera: La naturaleza de esta regulación es de general vinculación y se incorpora e integra en el XII Convenio Colectivo.

Base segunda: La aplicación de las bases determinantes de la asignación funcional que se establecen y por la que el Delegado de oficina, por su prestación, mientras ésta dure y sin consolidar, detente una categoría profesional, en relación directa con la importancia cualitativa y cuantitativa de la oficina, modifica los artículos 4, 14 y 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la medida en que queden afectados por las presentes bases, y en relación con la clasificación y promoción del personal.

Base tercera: Cada Caja, teniendo en cuenta las características de sus zonas de actuación, fijará libremente los conceptos que sirvan para determinar la importancia de la oficina en relación con el resto de la misma Entidad, según las siguientes variables:

- Volumen de recursos ajenos de la oficina, en relación con el de la Caja. Los saldos de las cuentas tesorerías se ponderarán de forma que no distorsionen los capítulos de recursos ajenos.
- Cuantificación de la carga de trabajo.
- Volumen de beneficios de la oficina.
- Índice de penetración y/o cuota de mercado.

Tales variables son sancionativas y no limitan ni excluyen las facultades propias de organización.

La valoración efectuada de las variables será revisada periódicamente cada año.

Base cuarta: Las variables referidas a cada oficina se relacionarán con las correspondientes a la Entidad, y los coeficientes resultantes multiplicados por un valor constante para cada una de ellas proporcionarán la puntuación de la oficina.

Los citados valores constantes se obtendrán en proporción a la importancia de cada variable, mediante la aplicación de los procedimientos de ponderación que se estimen pertinentes por cada Institución.

Base quinta: La puntuación obtenida por cada oficina fijará su orden dentro de la clasificación. La importancia relativa de cada oficina, en el total de puntos de la Entidad, determinará su inclusión dentro de una categoría.

Base sexta: Asignación de categoría profesional al Delegado de la Oficina. Los Delegados de las oficinas adquirirán en los plazos y condiciones establecidos la categoría profesional que corresponda a la clasificación obtenida por la oficina para la que él presta sus servicios.

Las categorías profesionales asignadas se entienden como mínimas, pudiendo ser desempeñados dichos cargos por empleados con categoría superior a la señalada.

Base séptima: A virtud de lo anteriormente dispuesto, se establecerá en cada Institución la siguiente clasificación de oficinas con su correspondiente puntuación y la equiparación del Delegado a la categoría profesional en relación directa con la de la oficina.

Clasificación de oficinas	Categoría de Delegado
A	Jefe de cuarta.
B	Jefe de quinta.
C	Oficial superior.
D	Oficial primero.
E	Oficial segundo.
F	Auxiliar de tres años.

Base octava: Consolidación de la categoría profesional del Delegado de Oficina. El Delegado acumulará puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la oficina que dirige, y consolidará la categoría profesional que corresponda a la media de puntos obtenida durante un período máximo de cuatro años, salvo para la categoría F que será de dos años.

Base novena: Reclasificación.—Podrán ser contempladas como causa de reclasificación de la oficina las actuaciones comerciales que incrementen ficticiamente la clasificación de oficinas y que con posterioridad repercutiesen negativamente en el desarrollo de la misma.

Base décima: El empleado que desempeñe funciones de Delegado de Oficina percibirá, desde la entrada en vigor de esta normativa, la diferencia retributiva entre la categoría laboral reconocida y la correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

Base undécima: En la aplicación de la presente normativa básica se respetarán los derechos adquiridos «ad personam».

Base duodécima: El Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, serán oídos sobre los sistemas de clasificación elegidos y de sus revisiones periódicas. Emitirán por lo tanto informe sobre esta materia, que deberá ser presentado en el plazo de quince días, desde la recepción de la información de la Caja.

Base decimotercera: Las presentes bases, con la adaptación que de las mismas puedan acometer las Entidades, en función del margen de libertad y facultades que les son reconocidas por la base tercera, entrarán en vigor a partir del día 1 de Julio del presente año.

Art. 24. Fondo de previsión.—La regulación del fondo de previsión que, en su caso, y en base a los estudios actuariales que se están realizando, puede ser objeto de creación en el transcurso del año 1981, tendrá en cuenta las aportaciones de los empleados y de las Entidades, determinables en función de los acuerdos que se establezcan, así como la participación proporcional de ambos en la gestión del fondo.

Art. 25. Ayuda de estudios.—Novando el espíritu del artículo 5.º, y sin modificar la naturaleza jurídica de la prestación, la ayuda de estudios en las condiciones establecidas en el artículo 5.º del XI Convenio Colectivo serán, para el curso 1981-1982, de las cuantías que a continuación se expresan:

- Guardería y Preescolar, 11.500 pesetas.
- Primero a cuarto de EGB, 15.000 pesetas.
- Quinto a octavo de EGB, 18.500 pesetas.
- Bachillerato Superior o BUP, 18.750 pesetas.
- COU, 22.000 pesetas.
- Formación Profesional de primer grado, 18.750 pesetas.
- Formación Profesional de segundo grado, 22.000 pesetas.
- Enseñanza Técnica de Grado Medio, 26.000 pesetas.
- Enseñanza Superior, 30.000 pesetas.
- Minusválidos físicos y psíquicos, 135.000 pesetas.

ANEXO

A propuesta de la mayoría de las partes se acuerda publicar, a los efectos del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, el texto de la regulación dada por la Comisión Mixta Interpretativa sobre constitución y funcionamiento de los Comités Intercentro.

1.º El Comité Intercentro podrá establecerse en todas las Entidades que tengan más de un Comité de Empresa, siempre que lo acuerde la mayoría de los miembros de Comités y lo ratifique la propia Entidad.

Las normas procedimentales de funcionamiento del Comité Intercentro son simultáneas a su acta de constitución y se rigen, en consecuencia, por lo establecido en el artículo 19 del Convenio.

2.º El Comité Intercentro autorregulará su funcionamiento eligiendo en su seno un Presidente y un Secretario y elaborando su Reglamento Interno que será hecho público.

3.º En el Comité Intercentro estarán representados todos y cada uno de los Comités de Empresa, siempre que sea posible.

4.º Cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que fuera elegido.

5.º El Comité Intercentro tendrá las funciones recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores a nivel de Entidad; asimismo ostentará la representación de todos los Comités y cumplirá con cuantos cometidos le sean delegados expresamente.

6.º El Comité Intercentro se reunirá, como mínimo, una vez cada dos meses.

7.º Cada trimestre, el Comité Intercentro celebrará una reunión con un representante de la Caja a los efectos relacionados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Sus miembros tendrán las horas de permisibilidad que establece el Estatuto, y el Secretario, el 50 por 100 más de horas que le correspondan, según establece el Estatuto, como mínimo.

9.º El Comité Intercentro se constituirá conforme a la siguiente escala mínima:

- Entidades de hasta 500 trabajadores: 7 miembros.
- Entidades de hasta 1.000 trabajadores: 9 miembros.
- Entidades de 1.000 trabajadores en adelante: 12 miembros.

10. Los Comités Intercentro deberán constituirse en un plazo máximo de dos meses, una vez elegido el último Comité de la respectiva Caja.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

7147

RESOLUCION de 10 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba el Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de marzo de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y la de sus trabajadores con fecha 3 de marzo del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 10 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS MADRID, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito funcional del Convenio.**—En el ejercicio del derecho reconocido por la legislación vigente, los representantes de la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y los trabajadores que en ella prestan sus servicios han negociado el presente Convenio, que queda definitivamente aprobado, para regular los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre la citada Empresa y los trabajadores que en ella prestan sus servicios, en la forma y con el alcance que determinan los artículos siguientes.

Art. 2.º **Ámbito temporal.**—El Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1981 y permanece vigente hasta el 31 de diciembre de 1981, inclusive.

En todo caso, el Convenio se entenderá prorrogado por años completos si no ha sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para el término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º **Ámbito personal.**—El Convenio afecta de una parte a la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y de otra, a todos los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta de dicha Empresa y dentro del ámbito de organización y dirección de la misma, siempre que se hallen incorporados a su plantilla el día 1 de enero de 1981 o se incorporen a ella durante el período de efectiva vigencia del Convenio, sin otra excepción que el personal de alta dirección con relación laboral de carácter especial.

Art. 4.º **Ámbito territorial.**—El Convenio es aplicable en cualquier dependencia, oficina técnica o administrativa o centro de trabajo mediante los que la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», atiende las explotaciones de gases combustibles que tiene a su cargo en las provincias de Madrid, Valladolid y Guadalajara, y en las que presten sus servicios los trabajadores a los que afecta.

Art. 5.º **Aplicación del Convenio y demás fuentes de la relación laboral.**—Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre «Gas Madrid, S. A.», y los trabajadores afectados por este Convenio se regulan por el mismo y por las demás normas que le sean de aplicación. Los conflictos que puedan originarse entre los preceptos de dos o más normas se resolverán mediante la aplicación de lo que resulte más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º **Normas generales.**—Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado, la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto en todo caso de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Las condiciones de prestación del trabajo no serán alteradas sustancialmente sin haber dado a conocer previamente a los trabajadores afectados las motivaciones y condiciones en que se produciría, intentando su comprensión, asentimiento y colaboración.

Ambas partes acuerdan el acatamiento en las relaciones laborales de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico, con un rendimiento normal entendiéndose por tal el que desarrolla un trabajador medio entrenado y consciente de su responsabilidad y en condiciones de trabajo normales.

Art. 7.º **Plantilla de personal.**—La plantilla de cada unidad será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en casos de emergencia, ajustes de jornada y trabajos de carácter estacional o imprevistos, y en todo caso la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad y permisos ocasionales.

CAPITULO III

Ascensos y provisión de vacantes

Art. 8.º **Ascensos.**—El régimen de ascensos que se establece en el presente Convenio Colectivo responde a la necesidad de cobertura de plazas que exija el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud, capacidad y práctica en cada categoría profesional, y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará sus funciones con la máxima eficacia, se establece con carácter general un período de prueba en la nueva categoría igual al que corresponde al trabajador de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará con su anterior categoría profesional y retribución, ocupando su anterior puesto, que, salvo reestructuración de la unidad de trabajo correspondiente, le será reservado durante el tiempo que dure el período de prueba y en consecuencia no podrá ser ocupado por otro trabajador sino a título provisional durante este período.

De no ser posible la vuelta al puesto anterior en el caso de reestructuración o análogo antes contemplado, ocupará el puesto de trabajo más semejante disponible o que pueda crearse en la citada reestructuración.

Bajo estos principios, se establece el siguiente régimen:

a) Como principio general, los ascensos se producirán previo concurso-oposición, convocado por la Empresa, entre todo el personal que en el momento de la convocatoria sea fijo en la plantilla de la misma, con categoría cuyo nivel salarial sea inferior al que corresponda a la plaza convocada, y según las demás condiciones requeridas, en cada caso.

b) No se seguirá dicho principio general, realizándose la promoción por libre designación de la Empresa, para alcanzar las categorías siguientes:

Personal técnico.—Primera y segunda categoría, Encargados de Sección, Contramaestros principales, Maestros delineantes o proyectistas, Jefes de organización, Contramaestros o Maestros.

Personal jurídico y sanitario.—Letrados, Médicos y ATS.

Personal administrativo.—Primera, segunda y tercera categoría.

Personal obrero.—Primera categoría.

Personal auxiliar y subalterno.—Primera categoría.

c) Serán automáticos, al cumplir el interesado los dieciocho años, los siguientes ascensos:

— Botones a Ordenanzas.

— Aprendices a Oficiales terceros, siempre que hayan completado su formación profesional (en caso contrario pasarán a la categoría de Peón).

A la vista de la plantilla necesaria, la Empresa confeccionará un programa de los concursos que se prevé realizar para ascenso a las distintas categorías laborales, con indicación, en cada uno de ellos, de las circunstancias que se detallan en el artículo siguiente, y este programa, previo conocimiento del Comité de Empresa antes del 31 de marzo, se hará público.

Si en el curso del año se produjesen puestos vacantes o se originasen por nueva creación, se realizarán, en iguales circunstancias, concursos complementarios.

En cualquier caso será obligatoria la realización de un curso de formación y entrenamiento, de duración adecuada a las características del puesto de trabajo y cuya práctica, interna o externa a la Empresa, tendrán lugar en el momento y forma que hagan posible la asistencia al mismo de los concursantes.