

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10471 RESOLUCION de 12 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «La Veneciana, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Guadalajara, Ciudad Real, Salamanca, Segovia y Avila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Guadalajara, Ciudad Real, Salamanca, Segovia y Avila, que fue suscrito con fecha de 16 de enero de 1986, de una parte por la representación de la Empresa, en representación de la misma; y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de marzo de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «LA VENECIANA, SOCIEDAD ANÓNIMA», CENTROS DE TRABAJO DE GUADALAJARA, CIUDAD REAL, SALAMANCA, SEGOVIA Y AVILA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «La Veneciana, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª AMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2.º *Personal*.—El Convenio afecta al personal fijo incluido en los grupos 2, 3 y 4 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción del personal cuadro.

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana, Sociedad Anónima», en Guadalajara, Ciudad Real, Salamanca, Segovia y Avila.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1986, y finalizando el día 31 de diciembre de 1986.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 5.º 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 condiciones de 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. 6.º *Garantía personal*.—En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la

autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 5.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.º *Complemento personal*.—Los complementos personales serán o no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie de categoría profesional.

Los concedidos con motivo de un traslado no serán absorbidos.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA

Art. 9.º *Constitución*.—Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 10. *Composición*.—Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la parte económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Art. 11. *Asignación de Vocales*.—Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio y que serán designados en protocolo anexo.

De los componentes de la parte social se nombrará un Secretario y un suplente que también figurará en dicho protocolo.

Art. 12. *Sustituciones*.—En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como miembros de la parte social en las deliberaciones del presente Convenio dejase de ser representante de los trabajadores, será sustituido automáticamente por el Vocal que le hubiese seguido en número de votos y así, sucesivamente.

Cualquiera de los Vocales sociales, así como el Secretario, podrá ser cesado por decisión expresa de la mayoría de sus miembros.

Art. 13. *Reunión y acuerdos*.—La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre o, excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinario o extraordinario.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de siete días.

CAPITULO II

Contratación y organización

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Art. 14. La contratación de personal se regirá por las Leyes y Normas vigentes.

En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante a cubrir, tendrá preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Art. 15. Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen, o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la Empresa.

La Empresa, en cuanto a su actuación, se atenderá a las actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO III

Condiciones del trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 16. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de acuerdo con la Ley 4/1983.

Personal de tiendas:

Este personal trabajará todo el año en jornada partida, de lunes a sábado, en la forma que habitualmente vienen haciendo.

Por el exceso de tiempo empleado en atención a clientes fuera de la jornada diaria, tendrá una compensación en descanso que se concretará entre la Dirección del Centro y los representantes del personal.

Personal de turnos.

Este personal trabajará de lunes a viernes. Se establece un tiempo de descanso de quince minutos, computable como de trabajo efectivo que se tomará al principio o al final del turno.

Resto de personal:

El resto del personal adaptará el horario teniendo en cuenta que el período máximo de jornada continuada será de tres meses; el tiempo de quince minutos de descanso durante la jornada continuada no será computable como de trabajo.

Los viernes se podrá terminar la jornada a las dieciséis treinta horas; respetándose, en todo caso, las situaciones de jornada ya existentes a este respecto.

Orientativamente, del 16 de junio de 1986 al 15 de septiembre de 1986 se realizará jornada continuada de 37,5 horas semanales, respetándose las jornadas ya existentes a tal efecto, cuando sean inferiores o superiores a las 37,5 horas. Las horas que haya de diferencia hasta las cuarenta horas por semana se recuperarán en las semanas de jornada partida del resto del año hasta su total cancelación.

Los colocadores que realicen su trabajo en obras adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida para el período del 16 de junio de 1986 al 15 de septiembre de 1986, siendo esta jornada continuada, salvo que las condiciones de trabajo no lo permitan.

Igualmente, los vendedores, durante la jornada de verano, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo demande.

Durante la jornada de verano, en ningún caso, se devengará media dieta por el solo hecho de terminar la jornada de trabajo a la hora convenida; excepto en el caso de colocadores que la percibirán si les hubiera correspondido percibirla en el caso de haber estado a jornada partida.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo de trabajo, de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo que se le asigne.

Art. 17. La Dirección de cada centro de trabajo y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben ser trabajadas en el cómputo anual.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 18. *Vacaciones.*—En ningún caso se podrán trabajar las vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutaran anualmente de un período de vacaciones de veintitrés días laborables, entendiéndose que el sábado no es laborable a estos efectos.

El personal de nuevo ingreso, que no sea fijo en plantilla disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos.

Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del Centro y los representantes del personal.

Por necesidades del servicio, o a petición del trabajador, el programa podrá ser variado poniéndose de acuerdo la Empresa y el trabajador. Esta variación deberá hacerse con dos meses de antelación al disfrute, de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 16 de junio de 1986 y el 15 de septiembre de 1986.

Cada persona afectada por este Convenio podrá tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutara del 50 por 100 o más de la totalidad que le corresponde al año fuera del período preferente señalado anteriormente.

Art. 19. *Licencias.*—La Empresa concederá a todo su personal, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

Primero.—Matrimonio.

Segundo.—Alumbramiento de la esposa.

Tercero.—Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.

Cuarto.—Enfermedad grave y muerte del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres, abuelos, hermanos y nietos, tantos consanguíneos como afines.

Quinto.—Exámenes.

Sexto.—Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.

Séptimo.—Los representantes del personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.

Octavo.—Por el tiempo necesario para acudir a las consultas médicas, siempre debidamente justificado por el médico y los propios interesados.

En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica no cause baja y el médico justifique por escrito reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.

Noveno.—Cambio de domicilio de trabajador, un día laborable.

Estos permisos se solicitarán al Jefe del Servicio con la mayor antelación posible y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

Matrimonio: Quince días naturales.

Natalicio: Tres días. Esta licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de lunes a viernes.

Enfermedad grave y muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales, más tiempo de viaje hasta un total de cinco días naturales.

En los casos previstos en los apartados 5.º, 6.º y 7.º del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso. Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al fallecimiento, ha de dársele al mismo una interpretación amplia no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o su cónyuge o compañera/o.

Con relación al apartado 6.º, se entenderá que son deberes públicos, inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Art. 20. *Licencias extraordinarias.*—La Dirección de la Empresa, por sí misma, o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este artículo, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían les fuere concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportunos interesar, en el plazo de quince días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no constará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la licencia extraordinaria, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien el puesto que tenía al causar baja, bien el nuevo que se le asigne por la Empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncia al reingreso si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso, la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

En caso de fuerza mayor justificada, se podrá retrasar la incorporación al trabajo en treinta días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable la consulta previa con los representantes del personal.

Art. 21. *Excedencias.*—Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión se oír, necesariamente, a los representantes del personal.

El reingreso será obligatorio cuando se cumpla el plazo para el que se solicitó, siempre que el interesado lo comunique a la Empresa con una antelación mínima de tres meses.

SECCIÓN 3.ª TRABAJO DE MUJERES

Art. 22. Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión en período de pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, plusas, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

No obstante, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a cuantas normas generales o específicas, promulgadas o que se promulguen, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora.

Art. 23. *Situación por matrimonio*.—El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

Primera.—Continuar trabajando en la Empresa.

Segunda.—Quedar excedente voluntario, a petición del interesado y que, forzosamente, le ha de ser concedido, por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita al derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, pero quedando roto, en tal caso, el nexo laboral. El reingreso será a petición del interesado, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajador, en plazo no superior o inferior a la indicada.

Art. 24. *Embarazo. Descanso por lactancia. Atención a menores (paterna o materna) o minusválidos*.—Las catorce semanas de licencia se fijarán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere al apartado precedente, podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinaria a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Art. 25. *Disposiciones generales*.—Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

Primero.—Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

Segundo.—A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría, en los casos de trabajo con incentivos, tarea, destajo, prima, etcétera.

Tercero.—Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos dos veces por mes de hasta un 90 por 100 del salario devengado hasta el momento.

Cuarto.—La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan.

Administrativos:

Aspirante.
Auxiliar administrativo.
Oficial segunda.
Oficial primera.
Jefe segunda.
Jefe primera.

Operarios:

Aprendices.
Peón ordinario.
Peón especialista.
Oficial tercera.
Oficial segunda.
Oficial primera.
Capataz.

Subalternos.

Art. 26. La remuneración del personal incluido en el presente convenio está integrada por los conceptos de salario y complementos.

El detalle de los conceptos se recoge en los anexos I, II, III y IV.

Art. 27. *Antigüedad*.—La cuantía de esta retribución se determinará para todo el personal, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo IV.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de enero de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del porcentaje, según la tabla anterior, que hayan ingresado en la Empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, y para los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, la variación del tanto por 100 tendrá lugar el 1 de julio de cada año.

Este complemento se comenzará a devengar a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, o en aquella en que se cumplan los dieciocho años de edad, en su caso.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio fuese modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Art. 28. *Gratificaciones reglamentarias*.—Las gratificaciones reglamentarias de junio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en los anexos I, II y III, incrementadas con las cantidades que figuran en el anexo IV.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Los trabajadores incorporados al servicio militar, y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y cónyuge, percibirán por este concepto las gratificaciones que correspondieran en activo.

Las gratificaciones se abonarán el 30 de junio y antes del 20 de diciembre, respectivamente.

Art. 29. *Participación en beneficios*.—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II y III, añadiéndose el 6 por 100 de lo percibido durante doce meses en concepto de antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por enfermedad o accidente.

Art. 30. *Retribución en vacaciones*.—El importe a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias, participación en beneficios, plus de distancia y transporte.

Por lo que respecta al complemento de calidad y cantidad, el importe a percibir será aquel que le hubiese correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

La retribución de las vacaciones se abonará como anticipo antes de comenzar el disfrute de las mismas.

Art. 31. *Horas extraordinarias*.—El número de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

De acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán realizadas sólo cuando tengan la naturaleza de estrictamente imprescindibles o estructurales, y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país.

Se entiende que son horas estructurales las que han de realizarse para cubrir ausencias imprevistas, y aquellas que se producen en periodos puntas de producción. Se consideran como tales los siguientes periodos:

a) El que demuestre que no ha podido ser programado, por ser un pedido imprevisto. Por ser de un cliente no habitual; por ser de un pedido que se hace urgente, y de no realizarlo se pierde el cliente.

b) Para que se considere imprevisto será necesario que entre el pedido y la primera entrega no transcurran más de cinco días.

La prestación de la hora extraordinaria será retribuida a 833 pesetas por hora tanto subalternos como operarios, cualquiera que sea su categoría.

Las horas extraordinarias también se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Empresa y el trabajador, respecto al número de ellas a compensar, y la fecha de descanso, que en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.

La Dirección del centro informará mensualmente a los representantes del personal del número de horas extraordinarias, tanto de obreros como subalternos, realizadas, especificando las causas.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido, según categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en el salario global anual de estos trabajadores una parte de la que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precio legal.

Quedan terminantemente prohibidos todos los destajos fuera de la jornada normal de trabajo. Todos los trabajos que se realicen fuera de dicha jornada se computarán, abonarán o compensarán como horas extras.

En el caso de los operarios dedicados al transporte de material fuera de la sucursal, se planificará el trabajo de forma conveniente para que se hagan el menor número de horas posibles. En el caso de empleados con funciones de vendedor, y de acuerdo con el artículo 17, se podrá adoptar el horario flexible, y, cuando ello no diera lugar, se atenderán a las normas generales del Convenio, en cuanto a horario.

Art. 32. *Productividad.*—Los deliberantes del presente Convenio aceptan mutuamente el establecimiento de los rendimientos mínimos que figuran en el anexo V, tendentes a que con una normal productividad se obtendrá una mejor rentabilidad para poder atender las justas reivindicaciones salariales de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos que figuran en el citado anexo V se han determinado excluyendo los tiempos de:

Espera de materiales en obra.

Carga y descarga de géneros en obra.

Desplazamientos del primer día a localidades que devengan dietas completas.

Espera de designación de trabajo (es decir, espera en la sucursal, desplazamientos de obra a obra o a la sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

Art. 33. El complemento de calidad y cantidad (CCC) se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

Primera.—Se fija para 1986 un objetivo para cada sucursal, que le ha sido asignado en función del presupuesto anual para dicho año (incluidas las ventas a otras sociedades con denominación «La Veneciana»).

Segunda.—Se entiende como objetivo del año 1986 el importe de las ventas a clientes (incluidas las ventas a otras sociedades con denominación «La Veneciana»).

Tercera.—El 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de 1986; se obtendrá el cociente de dividir las ventas a clientes entre el objetivo trimestral establecido para cada sucursal.

En función de dicho cociente, redondeado por exceso o por defecto, se percibirán trimestralmente las siguientes cantidades:

Cociente	Pesetas/ Trabajo/trimestre
1,00	3.058
1,01	3.396
1,02	3.735
1,03	4.100
1,04	4.494
1,05	4.944
1,06	5.394
1,07	5.901
1,08	6.464
1,09	7.461
Tope. 1,10	8.040

Cuarta.—El tratamiento de la CCC (fija y variable) para los enfermos y accidentados no laborales, se tratará de la forma siguiente:

< 15 días de baja	65 por 100
> 30 días de baja	82 por 100

Quinta.—El CCC se devengará por día efectivamente trabajado. Se considera a estos efectos como días de trabajo, las vacaciones, licencias previstas en el artículo 17 y accidente laboral.

Sexta.—Cada trabajador percibirá el CCC valorado para el centro en donde figure en nómina el último día de cada trimestre natural.

Séptima.—Mensualmente, se abonarán 4.109 pesetas a todo el personal amparado por el presente Convenio, en concepto de CCC. Fija.

Art. 34. *Prima de asistencia.*—Con carácter de prima y con el fin de evitar el absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 40 pesetas brutas día.

Esta prima se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones ni en situación de ILT, bien sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente laboral (excepto: Licencias legales no superiores a cinco días).

Art. 35. *Recibo individual justificativo del pago de salario.*—Bajo la denominación de retribución salarial, se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días y horas efectivamente trabajados:

Salario.
Complementos.

Art. 36. *Personal cedido a otras sucursales por tiempo limitado y traslado definitivo del personal.*—Conscientes de la necesidad de

personal que suele producirse en ocasiones en las sucursales, y con el objeto de mantener la conservación del empleo, se hace necesario el desplazamiento temporal entre los distintos centros de trabajo.

Dichos desplazamientos temporales se llevarán a efecto teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Primero.—Se comunicarán por escrito al interesado con tres días naturales de antelación, indicando el tiempo aproximado que estará desplazado, trabajos que ha de realizar y lugar de destino. Se entiende que este periodo de comunicación es máximo, y que puede reducirse a cuarenta y ocho horas en función de que el periodo de desplazamiento sea inferior a quince días, o que se exista una proximidad geográfica inferior a los 200 kilómetros.

Segundo.—Mientras dure el desplazamiento, tendrán derecho a un viaje de ida y vuelta a su domicilio cada treinta días, por cuenta de la Empresa. En este viaje a su domicilio, en todos los casos, deberá permanecer en su domicilio un fin de semana.

Tercero.—Si un trabajador que se encontrara desplazado hubiera de cambiar de lugar de residencia, se le notificará igualmente por escrito, con cuarenta y ocho horas de anticipación, comunicándole también a su establecimiento de origen con la suficiente antelación.

Traslados definitivos de personal.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

Primero.—Por razones técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen.

Segundo.—Por solicitud del interesado. De interés a la Empresa dicho traslado, se pactarán las condiciones con el solicitante.

Acordado en principio el traslado del trabajador, tendrán derecho a las siguientes compensaciones:

a) Gastos de locomoción del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como los de traslado de muebles, ropas y enseres.

b) El trabajador tendrá derecho a acceder a una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando la Empresa la diferencia de renta en más, si la hubiera, o facilitando créditos para la compra de la misma. Los gastos de comunidad de la vivienda siempre serán por cuenta del interesado.

c) Compensación por la diferencia de coste en el colegio de los hijos, siempre que se demostrara que no existen plazas en colegios oficiales de su distrito, y éstos sean similares a los que tenía en su lugar de origen.

d) Indemnización en metálico por traslado a convenir en cada caso.

e) Gastos de locomoción de la nueva vivienda al lugar de trabajo, si existiera diferencia con respecto a su situación anterior.

f) Asimismo se estudiará cualquier otra circunstancia particular del desplazado, con el fin de que no se le cause, en ningún caso, un perjuicio económico.

La Empresa se compromete a no iniciar ningún expediente ante la autoridad laboral para el traslado de personal, sin el dictamen previo de los representantes del personal, y se recurrirá a dicha autoridad laboral en caso de desacuerdo.

Art. 37. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

CAPITULO V

Prestaciones de carácter social

Art. 38. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas en el presente Convenio, se percibirán los siguientes premios:

a) Premios de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad de 11.025 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambas esta indemnización.

b) Premios de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 6.615 pesetas por cada hijo nacido reconocido, siempre que el

beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea fijo en la plantilla.

Los importes se consideran brutos.

Art. 39. *Seguro de vida e invalidez.*—Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el anexo VI.

Art. 40. *Becas.*—Se establece un sistema de becas, según normas que se detallan en el anexo VII. Se pagará un anticipo de la beca-base, antes de comenzar el período de matriculación.

Art. 41. *Incapacidad laboral transitoria.*—En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estas contingencias garantiza la Seguridad Social (incluyendo la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias), garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 de su retribución salarial, del salario base, más complementos (con CCC s/artículo 33), y antigüedad a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de Empresa, durante doce meses, prorrogables por otros seis meses, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100 por 100 a partir del primer día de la baja.

Durante el período al que se refiere el presente artículo se percibirá el 90 por 100 del importe de las gratificaciones reglamentarias (con complemento de calidad y cantidad, según artículo 33) y antigüedad, en la fecha de su vencimiento, para los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

Art. 42. *Jubilación.*—Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo VIII.

Art. 43. *Préstamos de vivienda.*—Se prevé la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo IX.

Art. 44. *Gratificación extraordinaria «fin de año».*—El personal incluido en el presente Convenio percibirá una gratificación extraordinaria, cuya cuantía mínima será de 7.879 pesetas/brutas/año.

Al personal empleado se le respetará —a título personal— la cantidad que por este mismo concepto percibió en diciembre de 1983, si su cuantía fue superior a la que se establece en el primer punto.

La normativa que se aplicará para el devengo de la citada gratificación extraordinaria «fin de año» será la siguiente:

A) Para todos los trabajadores fijos en plantilla.

B) El personal que ingrese o cause baja durante el año percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

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

Disposición final.

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo Interprovincial acordado entre «La Veneciana, Sociedad Anónima», y su personal.

ANEXO I

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

(Sin antigüedad, ni complemento de calidad y cantidad)

Mes de enero/1986

	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — 12 meses	Gratifica- ciones reglamentarias	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de 1. ^a	118.000	1.416.000	236.000	16.031	1.668.031
Jefe de 2. ^a	104.217	1.250.604	208.434	15.026	1.474.064
Oficial de 1. ^a	91.289	1.095.468	182.578	14.022	1.292.068
Oficial de 2. ^a	79.036	948.432	158.072	13.034	1.119.538
Auxiliar admi- nistrativo	72.619	871.428	145.238	12.030	1.028.696
Aspirante administra- tivo	58.384	700.608	116.768	10.020	827.396

Nota: De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto de Rendimiento de las Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO II

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL OPERARIO

(Sin antigüedad, ni complemento de calidad y cantidad)

Mes de enero/1986

	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — 12 meses	Gratifica- ciones reglamentarias — 2 meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	85.752	1.029.024	171.504	15.026	1.215.554
Oficial de 1. ^a	80.803	969.636	161.606	14.022	1.145.264
Oficial de 2. ^a	76.809	921.708	153.618	13.034	1.088.360
Oficial de 3. ^a	74.749	896.988	149.498	12.030	1.058.516
Peón especiali- zado	71.245	854.940	142.490	11.023	1.008.453
Peón ordinario	69.770	837.240	139.540	10.020	986.800

ANEXO III

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO

(Sin antigüedad, ni complemento de calidad y cantidad)

	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — 12 meses	Gratifica- ciones reglamentarias — 2 meses	Participación en beneficios	Total anual
Subalternos	74.749	896.988	149.498	12.030	1.058.516

Nota: De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto de Rendimiento de las Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD MENSUAL DEL PERSONAL POR CATEGORÍA

Años servicio	Auxiliar admini- strativo, Peón especializado y Peón ordinario	Oficial 2. ^a administrativo Oficial 2. ^a , 3. ^a Operario y Subalterno	Oficial 1. ^a administrativo y Oficial 1. ^a operario	Capataz Jefe 2. ^a	Jefe 1. ^a
0,6 - 1	96	107	122	138	162
1 - 2	191	213	244	274	322
2 - 3	318	355	405	456	534
3 - 4	444	498	568	637	748
4 - 5	635	710	809	909	1.068
5 - 6	724	809	923	1.034	1.219
6 - 7	814	911	1.040	1.164	1.370
7 - 8	914	1.024	1.167	1.309	1.540
8 - 9	1.025	1.150	1.310	1.471	1.728
9 - 10	1.137	1.276	1.454	1.632	1.919
10 - 11	1.263	1.415	1.612	1.809	2.128
11 - 12	1.388	1.555	1.772	1.987	2.337
12 - 13	1.514	1.695	1.932	2.169	2.548
13 - 14	1.635	1.833	2.090	2.346	2.756
14 - 15	1.760	1.972	2.251	2.525	2.967
15 - 16	1.885	2.113	2.409	2.700	3.176
16 - 17	2.010	2.250	2.568	2.880	3.386
17 - 18	2.133	2.391	2.727	3.057	3.593
18 - 19	2.258	2.528	2.887	3.236	3.805
19 - 20	2.383	2.674	3.046	3.416	4.014
20 - 21	2.507	2.808	3.205	3.592	4.225
21 - 22	2.631	2.946	3.363	3.771	4.437
22 - 23	2.756	3.088	3.523	3.951	4.644
23 - 24	2.880	3.228	3.680	4.130	4.854
24 - 25	3.003	3.365	3.840	4.306	5.063
25 - 26	3.128	3.507	3.997	4.485	5.273
26 - 27	3.252	3.645	4.158	4.665	5.483
27 - 28	3.377	3.784	4.317	4.840	5.692
28 - 29	3.502	3.922	4.476	5.019	5.902
29 - 30	3.626	4.065	4.642	5.198	6.112
30 - 31	3.751	4.203	4.793	5.376	6.319
31 - 32	3.876	4.341	4.952	5.553	6.532
32 - 33	4.001	4.494	5.110	5.734	6.741
33 - 34	4.124	4.621	5.270	5.913	6.951
34 - 35	4.248	4.761	5.432	6.090	7.161
> de 35	4.374	4.804	5.588	6.268	7.370

ANEXO V
Resumen rendimientos

Concepto	Rendimiento mínimo M ² /Hombres
A. Colocación	
1. Vidrio doble e impreso (colocación más enmasillado) sobre hierro con junquillos metálicos y tornillos.	2,00
2. Vidrios y lunas sin junquillo (a tajadera) (colocación más enmasillado)	2,00
3. Vidrio doble e impreso (colocación más enmasillado) sobre metal con junquillo a presión y tornillos (tochos)	2,30
4. Vidrio doble e impreso sobre metal (colocación más enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos.	2,80
5. Luna-cristalina-baldosa y armado sobre metal con junquillo a presión o sin presión.	2,00
6. Vidrios y lunas sobre carpintería metálica con goma a presión (U):	
6.1. Montaje en propio almacén	2,00
6.2. Montaje en obra (terminación completa)	1,50
7. Vidrios y lunas sobre carpintería de madera con junquillos clavados.	2,70
8. Vidrios y lunas sobre carpintería de madera con junquillos clavados y cara masilla	1,95
9. Vidrios planos y solados armados y sin armar sobre carpintería de hormigón (SAS) (área media 0,10 m ² /pieza)	1,20
10. Colocación más enmasillado «Therm.» y «Ch-malito»	1,00
B. Corte (rendimientos medios)	
Recto (corte manual)	
1. Luna y cristalina 4/7 milímetros	9,00
2. Baldosa 8/12 milímetros	6,50
3. Baldosa 13/20 milímetros	3,80
4. Relón, vidrio plano, vidrio impreso, vidrio armado	13,00
5. Espejería (series)	7,50
Curvo (corte manual)	
Todos los productos.	5,50
C. Transporte	
Reparto propio	
1. Camiones-grúa	0,60
2. Camiones tradicionales	0,27

ANEXO VI

Seguro de vida e invalidez

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

- Bien caso de fallecimiento.
- O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de fecha 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

Trabajadores asegurados:

- Se beneficiarán de las garantías establecidas:

Primero.-Los trabajadores de alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

Segundo.-Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.

Tercero.-Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

Cuarto.-Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías:

Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia.

Duración de las garantías:

- Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

- A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

- A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

- Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

Capital asegurado:

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

	Capital pesetas
Empleados:	
Aspirantes	300.000
Auxiliar administrativo	360.000
Oficial 2. ^a	450.000
Oficial 1. ^a	540.000
Jefe 2. ^a	675.000
Jefe 1. ^a	855.000
Operarios:	
Aprendices y Píntches	300.000
Peón ordinario	345.000
Peón especializado	367.500
Oficial 3. ^a	405.000
Oficial 2. ^a	435.000
Oficial 1. ^a	457.500
Capataz	495.000
Subalternos	405.000
Eventuales, interinos o en periodo de prueba.	330.000

Coficiente familiar.

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría.

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

No es de aplicación los anteriores coeficientes al personal eventual, interino o en periodo de prueba.

Riesgos garantizados.

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

- No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

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, anexo número 3, artículo 3.º, 2.ª

Beneficiarios.

Los beneficiarios serán los siguientes:

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

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa el Boletín de cambio de beneficiario.

Disposiciones varias.

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 definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

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

ANEXO VII

BECAS

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan, entendiéndose incluidos personal jubilado e incapacitados.

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

Una Comisión que se denominará «Selección de becas», compuesta por representantes de la Dirección y de los trabajadores, se reunirá cada año para estudiar todas y cada una de las solicitudes presentadas, resolviendo si procede o no su concesión.

En aquellos Centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa, será éste el representante legal de los trabajadores. En los restantes se nombrará una Comisión de los que forzosamente formará parte el Delegado de personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las becas se abonarán en la nómina del mes de noviembre.

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

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

Nivel educativo Ley General de Educación	Grupo de estudios	Plan de enseñanza a extinguir
Educación Preescolar: Jardín de infancia. Párvulos.	A	Enseñanza primera.
Educación General Básica.	B	Segunda enseñanza elemental.
Formación Profesional. Primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segunda enseñanza superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional. Segundo grado.	D	Segunda enseñanza preuniversitaria.
Primer grado Educación Universitaria. Formación Profesional. Tercer grado.	E	Enseñanza Superior grado medio.
Segundo grado Educación Universitaria. Tercer grado Educación Universitaria.	F	Enseñanza Superior.

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

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

2.2. *Becas para otros estudios.*—Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social se incluirán, a efecto de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU. A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.) será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y en un periodo no superior a dos años. Dejan, por tanto, de tener opción a becas para estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

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

3. Condiciones para solicitar becas:

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

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

La Dirección de Asuntos Sociales y Comunicación considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.

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

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

3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúa de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

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

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

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de beca a los estudiantes de Educación General Básica o BUP que no hayan cumplido la edad de dieciséis años al 31 de diciembre del año en que se solicite la beca.

3.7. 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.

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

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

4. Presentación de solicitudes:

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular, que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 30 de octubre. Este plazo se concederá improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por la Dirección de Asuntos Sociales y Comunicación.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante, de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de los Centros supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

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

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

A este respecto, la Comisión de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.3.2 Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que solicita la beca.

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

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) La categoría 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 capítulo segundo será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas brutas
A	3.184
B	4.457
C	5.731
D	7.641
E	10.187
F	12.734

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

5.2.1 Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Obreros (de Peón hasta Oficial segunda, inclusive), Subalternos.
- Grupo b) Resto del personal.

5.2.2 A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del Agente, se excluirán en el computo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.3 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.

5.2.4 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:

5.3.1 No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2 La beca-base correspondiente a EGB se incrementará en la cuantía siguiente:

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

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

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

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

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos o más asignaturas fundamentales.

A efectos del complemento por rendimiento académico, en los ciclos primero y segundo de EGB, al final de los mismos se abonarán las diferencias que pudieran haber con las calificaciones realmente obtenidas, ya que en los cursos primero, tercero y cuarto no suelen darse calificaciones.

5.4 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia, fuera de su municipio y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

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

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

5.4.2 El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2 Cincuenta 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.

5.7 Deficientes.—Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental o física y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid, y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el INP, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 15.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual del INP, pero si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 29.500 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de Educación Especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

c) 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 INP equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 7.500 pesetas/año.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

Cincuenta por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado Centro.

Cincuenta por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al Centro en que estuviera inscrito.

6. Ayudas de estudios para el personal.—Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudio al personal que prevén los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente baremo:

Estudios	Importe total matrícula y libros) Pesetas brutas
Ingeniería Industrial	13.890
Ciencias Químicas	13.890
Ciencias Físicas	13.890
Ciencias Matemáticas	11.576
Ciencias Empresariales	10.420
Ciencias Económicas	10.420
Ciencias Políticas	10.420
Derecho	9.260
Ingeniería Técnica Industrial	6.945
Profesorado Mercantil	6.945
Peritaje Mercantil	6.945
Graduado Social	4.630
Maestría Industrial	4.050
Oficialía Industrial	4.050
Bachiller Superior	5.210
Bachillerato Unificado Polivalente	5.210
Curso Orientación Universitaria	5.210
Escuela Mandos Intermedios	4.630
Posgraduados:	
Estadística	10.421
Sociología	10.421
Psicología	10.421
Especialización Industrial	11.576
Informática	9.260

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

ANEXO VIII

Jubilación.

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

2. Edad de jubilación.

2.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.—Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo 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 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el artículo siguiente, recreado en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

4 Bases de cálculo para los complementos de jubilación.

	Pesetas (brutas)
<i>Personal obrero</i>	
Peón ordinario	14.700
Peón especializado	15.400
Oficial tercera	16.900
Oficial segunda	17.400
Oficial primera	18.700
Capataz	20.300
<i>Personal empleado</i>	
Auxiliar	14.700
Oficial segunda	17.800
Oficial primera	21.900
Jefe segunda	26.200
Jefe primera	31.400
Personal subalterno	16.900

5. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.—El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa, igual o superior a veinte años, percibirá el siguiente complemento:

a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada categoría figuran en los baremos del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:

b) Límite mínimo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 62.300 pesetas/brutas/anuales.

c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de la Empresa por el mismo concepto tendrá, como límite máximo, los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De veinte a veinticuatro años de antigüedad: 75 por 100.

De veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 76 por 100.

De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad: 77 por 100.

De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 78 por 100.

De cuarenta años o más: 80 por 100.

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

— La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación más CCC o incentivo garantizado.

— La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

— El plus personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.

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

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

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje 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 indica a continuación:

— Viuda: 50 por 100.

— Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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

— Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

— Dos o más hijos menores de dieciocho años: 75 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 apartado anterior.

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

8. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1 Indemnización del seguro de vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2 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 trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

8.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

a) en caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

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

8.2.2 Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.-a)

En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tendido el trabajador a los sesenta años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

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

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

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

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán estos los beneficiarios de aquella en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO IX

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Condiciones para solicitarlo.-Podrán solicitar prestamos para adquisición de viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

Primero.-Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente, podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

Segundo.-Rellenar un impreso de solicitud, al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

Tercero.-Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir la ayudas establecidas por el mutualismo laboral y las Entidades de ahorro.

Cuarto.-Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la empresa.

Normas de la concesión.-La Empresa «La Veneciana, Sociedad Anónima» estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades de la Empresa, y en ningún caso, estos plazos serán inferiores a seis años

ACTA

ADICIONAL DE LA REUNION DELEBRADA EL DIA 16 DE ENERO DE 1986, ENTRE LAS REPRESENTACIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA, DELIBERADORAS DEL CONVENIO COLECTIVO de «LA VENECIANA, SOCIEDAD ANONIMA» (CENTROS DE: GUADALAJARA, CIUDAD REAL, SALAMANCA, SEGOVIA Y AVILA), PARA EL AÑO 1986

- Para compensar la escasa pensión que les queda a aquellos trabajadores que les conceden una incapacidad permanente total, la Empresa indemnizará a éstos con 300.000 pesetas brutas, una vez hayan causado baja en la Empresa. Se entiende, que la resolución de incapacidad permanente total es firme y que no está sujeta a revisiones.

- En ningún caso se descontarán vacaciones de las que le corresponden a un trabajador, por el hecho de haber estado enfermo o accidentado durante el año.

Asimismo, en el caso de que un trabajador, estando de vacaciones caiga de baja por enfermedad o accidente no laboral, el tiempo que permanece en situación de incapacidad laboral transitoria no le será computado a efectos de vacaciones, debiendo continuar sus vacaciones al ser dado de alta de incapacidad laboral transitoria. Siempre, naturalmente, referido al año natural

- La jornada de cuarenta horas semanales, a que hace referencia el artículo 16, se concreta de que para 1986, será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

- Si existiesen asuntos que afectasen a la generalidad de los trabajadores de un centro de trabajo y la importancia de dicho asunto lo mereciese, la Dirección del centro con los representantes del personal estudiarán la convocatoria para la celebración de una asamblea, en la forma y tiempo que determinen.

En periodo de Convenio, se autorizan dos o tres asambleas informativas de una hora antes del final de jornada.

- La Dirección de la Empresa que, aunque la concesión de prendas de trabajo no es materia del Convenio Colectivo, a instancias de la representación legal de los trabajadores, se recoge en la presente acta, haciendo constar que a todo el personal operario y subalterno, se le entregarán dos prendas de trabajo anualmente estando obligado dicho personal a su utilización en sus centros o lugares de trabajo.

- Sobre las jubilaciones anticipadas del personal, así como de las condiciones económicas que se puedan proponer en algún momento, serán informados los representantes del personal, en su caso.

Diets.-La dieta para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de:

2.476 pesetas.

La media dieta será de 816 pesetas, igualmente para todo el personal.

- Los representantes del personal estarán informados de las garantías personales y complementos personales (artículos 6 y 8 del Convenio).

- La comisión paritaria estará formada por la representación de la Empresa y de los trabajadores y la integrarán las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

Don Alfonso Corral Guio.
Don Andrés Fernández Chito

En representación de los trabajadores:

Don José M. Pastor Martín.
Don Blas Jiménez Marcos.

La permanencia de los representantes legales de los trabajadores en dicha Comisión estará condicionada a cuanto se especifica y regula sobre esta materia en el texto del Convenio Colectivo

10472 RESOLUCION de 19 de marzo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «La Veneciana Canarias, Sociedad Anónima» y sus trabajadores

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Veneciana Canarias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de enero de 1986, de una parte por la representación de