

10636 RESOLUCION de 16 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo «La Veneciana, Sociedad Anónima», para los Centros de Guadalajara, Ciudad Real, Salamanca, Segovia y Avila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Veneciana, Sociedad Anónima», para sus Centros de Guadalajara, Ciudad Real, Salamanca, Segovia y Avila, que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 1990, de una parte, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, 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 de Trabajo 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, 16 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECIANA, S. A.» PARA LOS CENTROS DE GUADALAJARA, CIUDAD REAL, SALAMANCA, SEGOVIA Y AVILA

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

Sección 1ª. Objeto.

Artículo 1º.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa "LA VENECIANA, S.A." y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sección 2ª. Ambito de Aplicación.

Artículo 2º. Personal.

El Convenio afecta a todo el personal 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".

Artículo 3º. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene LA VENECIANA, S.A. en: GUADALAJARA, C. REAL, SALAMANCA, SEGOVIA Y AVILA.

Artículo 4º. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de: 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 10 de Enero de 1990 y finalizando el día 31 de Diciembre de 1992.

Sección 3ª. Compensación, Absorción y Vinculación a la Totalidad.

Artículo 5º.

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, afectándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6º. 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.

Artículo 7º. 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 5º. del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8º. 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 4ª. Comisión Paritaria.

Artículo 9º. Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interacción, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10º. Composición.

Esta Comisión estará compuesta por 2 Representantes de la Parte Social y 2 de la Parte Económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Artículo 11º. 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.

Artículo 12º. 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.

Artículo 13º. Reunión y Acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo, en la 1ª. semana de cada trimestre o excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión de Vigilancia, revestirán el carácter de Ordinario o Extraordinario. Otorgará tal calidad, la PARTE SOCIAL o la PARTE ECONOMICA.

En el primer supuesto, la Comisión de Vigilancia deberá resolver en el plazo de 15 días y, en el segundo, en el máximo de 7 días.

CAPITULO II.

Contratación y Organización.

Sección 1ª. Ingresos.

Artículo 14º.

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

Artículo 159.

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 de Trabajo.Sección 1ª. Jornada de Trabajo.Artículo 160.

La duración máxima de la Jornada Ordinaria de Trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de acuerdo con la Ley 4/83.

Personal de Tiendas.

Este personal trabajará todo el año en Jornada Partida, de Lunes a Sábados, 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 el Comité de Empresa.

Personal de Turnos.

Este personal trabajará de Lunes a Viernes. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, computable como de trabajo efectivo que se tomará al principio o, al final del Turno.

Resto del 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 15 minutos de descanso durante la Jornada Continuada, no será computable como de trabajo.

Los Viernes, se podrá terminar la Jornada a las 16,30 horas; respetándose en todo caso, las situaciones de Jornada ya existentes a este respecto.

La Dirección podrá implantar un Turno de Guardia entre Capataces, Contramaestros y Jefes de Fabricación para asistencia a Turnos.

Orientativamente, del 15/6 al 14/9, se realizará Jornada Continuada de 37Y2 h., respetándose las Jornadas ya existentes a tal efecto, cuando sean inferiores o superiores a las 37Y2 Horas/Semana. Las horas que haya de diferencia hasta las 40 horas/semana, se compensarán en la semana de Jornada Partida del resto del año.

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 de: 15 de Junio al 14/Septiembre, 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 Dignidad por el sólo 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.

Artículo 170.

La Dirección de cada Centro de Trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, estudiarán la posibilidad de establecer Horario Flexible o Jornada Continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben de ser trabajadas en el cómputo anual.

Sección 2ª. Vacaciones, Licencias y Excedencias.Artículo 180. Vacaciones.

En ningún caso, se podrán trabajar las Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en Plantilla, disfrutarán anualmente de un período de Vacaciones de 21 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 el Comité de Empresa o Delegado de 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 de tiempo comprendido entre el 15 de Junio al 14 de Septiembre.

Cada persona afectada por este Convenio, podrá tener 2 días más de Vacaciones al año, si disfrutara del 50% ó más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del período preferente señalado anteriormente.

Artículo 190. Licencias.

La Empresa concederá a todo su personal, permiso con sueldo y sin descontar lo de sus Vacaciones Reglamentarias, en los casos siguientes:

- 10.- Matrimonio.
- 20.- Alumbramiento de la esposa.
- 30.- Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 40.- Enfermedad grave y muerte del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- 50.- Exámenes.
- 60.- Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 70.- Los Miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a las Licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 80.- 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 acista a Consulta Médica no cause Baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la Jornada, ésta le será abonada.
- 90.- Cambio de domicilio del Trabajador (1 día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de 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: 15 días naturales.
- Natalicio: 3 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: 3 días naturales, más tiempo de viaje hasta un total de 3 días naturales.

En los casos previstos en los Apartados 50., 60. y 70., 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 69, se entenderá que son deberes públicos, inexcusables, aquellos que derivan de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Artículo 208. 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 ser 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 15 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 contará 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 al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncia al reintegro 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 30 días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable, la consulta previa con el Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Artículo 218. Excedencias.

Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión se oír, necesariamente, al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

Sección 3ª.

Artículo 228.

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

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñen 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.

Artículo 239. Situación por matrimonio.

El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

18.- Continuar trabajando en la Empresa.

20.- Quedar excedente voluntario, a petición del interesado y que, forzadamente, le ha de ser concedida, por un período 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 año laboral. El reintegro será a petición del interesado, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de ningún acuerdo Empresa y trabajador, en plazo superior o inferior a la indicada.

Artículo 24.

En todo lo referente a descanso por Maternidad, Lactancia, atención a menores, Excedencia para cuidado de hijos, se estará a lo que indica la Ley 3/1989, de fecha 3/Marzo.

CAPÍTULO IV.

Estructura de la Remuneración.

Artículo 25. Disposiciones Generales.

Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

10.- Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

20.- 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, taras, destajo, prima, etc.

30.- Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.

40.- 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 28.
Oficial 18.
Jefe 28.
Jefe 18.

OPERARIOS.

Según Ordinario.
Peón Especialista.
Oficial 34.
Oficial 24.
Oficial 14.
Capataz.

SUBALTERNOS.

Artículo 26.

La remuneración del personal incluido en el presente Convenio, está integrada por los conceptos de:

SALARIO.

COMPLEMENTOS.

El detalle de los conceptos se recoge en los Anexos: I - II III

Artículo 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 % tendrá lugar el 1 de Enero, de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del %, 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 % 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 período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no varían los valores de la Antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Artículo 289. 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 S.M. y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y Cónyuge, percibirán por este concepto las Gratificaciones que corresponderán en activo.

Las Gratificaciones se abonarán el 30 de Junio y antes del 20 de Diciembre, respectivamente.

Artículo 299. Participación en Beneficios.

El importe a percibir por este concepto es el recogido en los ANEXOS I, II y III, añadiéndose el 6% de lo percibido durante 12 meses en concepto de Antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por Enfermedad o Accidentes.

Artículo 300. Retribución en Vacaciones.

El importe a percibir durante el período 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 C.C.C., el importe a percibir será aquél 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.

Artículo 310. 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 períodos puntas de producción. Se consideran como tales los siguientes períodos:

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 1,071 Pa. la Hora, tanto para Empleados como para 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 período de Vacaciones pactado.

La Dirección del Centro informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de Horas Extraordinarias, tanto de Obreros como de Empleados, realizadas, especificando las causas.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquéllos, que les hubiese correspondido según Categorías, a los trabajadores que las efectúan, 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 atenderá a las normas generales del Convenio, en cuanto a horario.

Artículo 320. 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 géneros en Obra.
- Desplazamientos del primer día a localidades que devengan Dietas con platos.

- Espera de designación de trabajo (Se decir: Espera en la Sucursal, desplazamientos de Obra a Obra, o, a la Sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

Artículo 330.

El Complemento de Calidad y Cantidad (C.C.C.), se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

- 1a) - Afectará individualmente, a cada Centro de los que integran este Convenio Colectivo.
- 2a) - Al final de cada mes, se obtendrá el cociente entre las Ventas obtenidas en ese mes y las del mismo mes del año anterior.
- 3a) - En función del cociente así obtenido, redondeando por exceso o por defecto, se percibirán mensualmente, las siguientes cantidades:

COCIENTE:	Pa./TRABAJADOR/MES:
1.	1.312,-
1,01.	1.445,-
1,02.	1.602,-
1,03.	1.758,-
1,04.	1.927,-
1,05.	2.121,-
1,06.	2.314,-
1,07.	2.529,-
1,08.	2.773,-
1,09.	3.200,-
(TOPE) ...:	3.448,-

- 4a) A estas cantidades, se les afectará del Coeficiente Multiplicador que sale de la aplicación de la siguiente fórmula:

EFFECTIVOS (Fijos + Eventuales) AL 31/12 AÑO ANTERIOR.

EFFECTIVOS (Fijos + Eventuales) AL FINAL DEL MES CONSIDERADO.

- 5a) - La percepción en las Pagas Extraordinarias de Junio y Diciembre, será la media aritmética percibida en los 6 meses anteriores.
- 6a) - Naturalmente, en el mes M, se percibirá lo devengado en el mes M - 1.
- 7a) - Mensualmente, se abonará como C.C.C.-Fija, a todo el personal amparado por este Convenio Colectivo, la cantidad de 2.644,00 Pa./Brutas.
- 8a) - El tratamiento de la C.C.C. (Fija y Variable) para los Enfermos y Accidentados no Laborables, se tratará de la forma siguiente:
 - < 15 Días de Baja: 65%.
 - > 30 Días de Baja: 82%.
- 9a) - El C.C.C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se considera a estos efectos como día de trabajo, las Vacaciones, Licencias previstas en el Artículo 17 y Accidente Laboral.
- 10a) - Cada trabajador, percibirá el C.C.C. valorado para el Centro en donde figure en Nómina el último día de cada mes.

Artículo 340. Prima de Asistencia.

Con carácter de Prima y con el fin de evitar el Absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 53,- Pa./Brutas/Día.

Esta Prima se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en Vacaciones ni en situación de I.L.T., bien sea por Enfermedad, Accidente no Laboral o Accidente Laboral (Excepto: Licencias Legales no superiores a cinco días).

Artículo 350. 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.

Artículo 360. Personal Cedido a otras Sucursales por Tiempo Limitado y Traslado Definitivo de 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:

- 10) - Se comunicarán por escrito al interesado con 5 días naturales de - antelación, indicando el tiempo aproximado que estará desplazado, - trabajos que ha de realizar y lugar de destino. Se entiende que este período de comunicación es máximo, y que puede reducirse a cuarenta y ocho horas en función de que el período de desplazamiento sea inferior a quince días, o, que exista una proximidad geográfica inferior a los doscientos kilómetros.
- 20) - 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 pernoctar en su domicilio un día de semana.
- 30) - 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, pedrán efectuarse:

- 10) - Por razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- 20) - Por solicitud del interesado. De interesar a la Empresa dicho traslado, se pactarán las condiciones con el solicitante. Acordado en principio el traslado del trabajador, tendrá 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 viviera 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 existían 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 del Comité de Empresa o del Delegado del Personal, y se recurrirá a dicha Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

Artículo 379. 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 hubiera.

CAPÍTULO V.

Prestaciones de Carácter Social.

Artículo 380.

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 ptas. 12.920.- que se registrá 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 7.755,00 Pt., por cada hijo nacido reconocido, siempre que el beneficiario tenga - un mínimo de un año de antigüedad.

Los importes se consideran brutos.

Artículo 390. 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 VII.

Artículo 400. Becas.

Se establece un sistema de Becas, según normas que se detallan en el - ANEXO VIII. Se pagará un Anticipo de la Beca-Base, antes de comenzar el período de Matriculación.

Artículo 410. 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% de su retribución salarial, - del salario base, más complementos (con C.C.C. a/Art.33) y Antig. a partir del décimosexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de Empresa, durante 12 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% a partir del primer día de la baja.

Durante el período al que se refiere el presente Artículo, se percibirá el 90% del importe de las Gratif. Reglament. (con C.C.C. a/Artículo 33) y Antigüedad, en la fecha de su vencimiento, para los casos de Enfermedad común o Accidente no laboral y del 100% cuando se trate de Accidente laboral.

Artículo 420. Jubilación.

Se establece un régimen para el caso de Jubilación del Trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el ANEXO VIII.

Artículo 430. Préstamos de Vivienda.

Se prevé la concesión de Préstamos para la adquisición de Viviendas, - según las normas que se establecen en el ANEXO IX.

Artículo 440. Gratificación Extraordinaria "Fin de Año".

El personal incluido en el presente Convenio percibirá una Gratificación Extraordinaria cuya cuantía mínima será de 9.765.- Pt./Brutas/Año.

Al personal Empleado se le respetará -a título personal- la cantidad que por este mismo concepto percibió en Diciembre de 1986, 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 Gratificac. 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.

DISPOSICION 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 Colegativo Interprovincial acordado entre "LA VENEZIANA - S.A."

ANEXO I**RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO .****(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).****MES DE: ENERO/1990**

CATEGORIAS.	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL. 12 Meses.
. JEFE 1º.	154.416,-	1.852.992,-
. JEFE 2º.	136.688,-	1.640.256,-
. OFICIAL 1º.	120.059,-	1.440.708,-

CATEGORIAS.	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL. 12 Meses.
. OFICIAL 2º.	104.303,-	1.251.636,-
. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	96.048,-	1.152.576,-
. ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	77.739,-	932.868,-
	-	-

GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS. 2 Meses.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS.	TOTAL ANUAL.
308.832,-	20.620,-	2.182.444,-
273.376,-	19.327,-	1.932.959,-
240.118,-	18.035,-	1.698.861,-
208.606,-	16.766,-	1.477.008,-
192.096,-	15.473,-	1.360.145,-
155.478,-	12.889,-	1.101.235,-
-	-	-

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

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL OPERARIO .**(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).****ANEXO II****MES DE: ENERO/1990 .**

CATEGORIAS.	RETRIBUCION SALARIAL. MES.	RETRIBUCION SALARIAL. 12 MESES.	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS. 2 MESES.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS.	TOTAL ANUAL.
. CAPATAZ	112.938,-	1.355.256,-	225.876,-	19.327,-	1.600.459,-
. OFICIAL DE 1º.	106.572,-	1.278.864,-	213.144,-	18.035,-	1.510.043,-
. OFICIAL DE 2º.	101.435,-	1.217.220,-	202.870,-	16.766,-	1.436.856,-
. OFICIAL DE 3º.	98.787,-	1.185.444,-	197.574,-	15.473,-	1.398.491,-
. PEON ESPECIALIZADO	94.279,-	1.131.348,-	188.558,-	14.178,-	1.334.084,-
. PEON ORDINARIO	92.382,-	1.108.584,-	184.764,-	12.889,-	1.306.237,-

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO .**(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).****ANEXO III**

. SUBALTERNOS	98.787,-	1.185.444,-	197.574,-	15.473,-	1.398.491,-
---------------------	----------	-------------	-----------	----------	-------------

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

ANEXO IV
ACTIVIDAD MENSUAL DEL PERSONAL POR CATEGORÍA

ANOS SERVICIO	ACT. ADMVO. PEON ESPEC. PEON ORDEN.	OF. 24 ADMVO. OF. 24-30 OPER. SUBALFERRA	OF. 18 ADMV. OF. 18 OPER.	CAPITAN JEFE 24	JEFE 18
0,6 - 1	124	158	157	178	208
1 - 2	247	275	314	353	415
2 - 3	409	458	523	588	688
3 - 4	572	642	731	821	962
4 - 5	818	915	1042	1171	1376
5 - 6	932	1042	1189	1352	1571
6 - 7	1049	1173	1340	1499	1765
7 - 8	1178	1319	1503	1687	1984
8 - 9	1320	1483	1688	1895	2225
9 - 10	1464	1644	1873	2102	2472
10 - 11	1626	1822	2076	2330	2740
11 - 12	1788	2003	2282	2559	3010
12 - 13	1950	2183	2489	2793	3282
13 - 14	2105	2360	2694	3022	3550
14 - 15	2268	2540	2900	3252	3821
15 - 16	2428	2723	3103	3479	4090
16 - 17	2590	2899	3310	3710	4362
17 - 18	2749	3079	3512	3938	4628
18 - 19	2908	3256	3717	4168	4900
19 - 20	3070	3444	3933	4399	5169
20 - 21	3229	3617	4128	4626	5441
21 - 22	3389	3794	4332	4857	5714
22 - 23	3550	3977	4538	5099	5981
23 - 24	3710	4157	4740	5319	6251
24 - 25	3867	4335	4945	5546	6520
25 - 26	4029	4517	5148	5777	6791
26 - 27	4189	4695	5355	6008	7061
27 - 28	4349	4873	5559	6234	7330
28 - 29	4511	5050	5764	6464	7601
29 - 30	4670	5235	5979	6695	7872
30 - 31	4831	5412	6172	6924	8138
31 - 32	4993	5590	6378	7152	8411
32 - 33	5153	5788	6582	7384	8681
33 - 34	5311	5952	6788	7616	8952
34 - 35	5471	6131	6994	7843	9222
> de 35	5633	6187	7195	8073	9491

ANEXO V

RESUMEN RENDIMIENTOS

A) - COLOCACION.

CONCEPTO	RENDIMIENTO MINIMO. M2./H. HOMBRE.
1) - VQ. Doble e Impreso (Colocación + Enmasillado) s/hierro con junquillos metálicos y tornillos	2.
2) - VQs. y Lunas sin junquillo (A TAJADERA) (colocación + Enmasillado)	2.
3) - VQ. Doble e Impreso (Colocación + Enmasillado) s/metal con junquillo a presión y tornillos - (Tochos)	2,30.
4) - VQ. Doble e Impreso s/metal (Colocación + Enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos	2,80.
5) - Luna-Cristaninas-Baldosa y Armado s/metal con junquillo a presión o sin presión	2.
6) - VQs. y Lunas s/carpintería metálica con goma a presión (U):	
6.1) - Montaje en propio Almacén	2.
6.2) - Montaje en Obra (Terminación completa)	1,50.
7) - VQs. y Lunas s/carpintería madera con junquillos clavados	2,70.
8) - VQs. y Lunas s/carp. madera con junquillos clavados y cama Masilla	1,95.
9) - VQs. planos y Colados armados y sin armar s/carpintería de hormigón (SAS) (Área media 0,10 M2./pieza)	1,20.
10) - Colocación + Enmasillado Therm. y Climalit	1.

B) - CORTE. (Rendimientos Medios).

RECTO (CORTE MANUAL).	
1) - Luna y Cristanina 4/7 MM.	9.
2) - Baldosa 8/12 MM.	6,50.
3) - Baldosa 13/20 MM.	3,80.
4) - Reión - VQ. Plano - VQ. Impreso - VQ. Armado	13.
5) - Espejería (Series)	7,50.
CURVO (CORTE MANUAL).	
Todos los productos	5,50.

C) - TRANSPORTE.

REPARTO PROPIO.	RENDIMIENTO MINIMO. TM./H. HOMBRE.
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:

- a) - Bien caso de fallecimiento.
- b) - 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 12/8/81 (B.O.E. del 5/9/81).

Trabajadores Asegurados.-

- A) - Se beneficiarán de las garantías establecidas:
- 18.- Los trabajadores de Alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan 65 años.
 - 28.- 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 sesenta y - cinco años.
 - 30.- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
 - 36.- Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, siga en activo, tendrá garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de Diciembre del año correspondiente al estado anualuario de cada asegurado.

Trabajadores Excluidos de las Garantías.-

Trabajadores que está cumpliendo el Servicio Militar o en situación de Excedencia.

Duración de las Garantías.-

- a) - 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 encuentran en plantilla - en la citada fecha.
 - A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de Alta en la Empresa.
- b) - 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:

<u>OPERARIOS.</u>	<u>CAPITAL PESETAS.</u>
Aspirantes	450.000.-
Auxiliar Administrativo	510.000.-
Oficial 24.	600.000.-
Oficial 14.	690.000.-
Jefe 24.	825.000.-
Jefe 14.	1.005.000.-
<u>OPERARIOS.</u>	
Aprendices y Pinches	450.000.-
Peón Ordinario	495.000.-
Peón Especializado	517.500.-
Oficial 34.	555.000.-
Oficial 24.	585.000.-
Oficial 14.	607.500.-
Capataz	645.000.-
<u>SUBALTERNOS</u>	555.000.-
<u>EVENTUALES, INTERINOS O EN PERIODO DE PRUEBA</u>	480.000.-

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%.
- Para asegurados casados 120%.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados 120%.
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el Capital base en un 20%.

No se de aplicación los anteriores coeficientes al personal eventual, interno o en período de prueba.

Riesgos Garantizados.-

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las mismas 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, carreteras 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 nº. 3, Artículo 36., 24.

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 al interesado a la Empresa, el Boletín de cambio de beneficiario.

Disposiciones Varias.-

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando el 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 le ha abonado el Capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO VII

B E C A S.-

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, atendándose inclusive personal Jubilado e Incapacitado.

1. Diferencias Generales.-

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades específicas 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 el procedimiento en su caso.

En aquellos Centros de Trabajo en los que exista Comité de Empresa, será el representante legal de los trabajadores. En los restantes se nombrará una Comisión de los que formalmente 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 pueden 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:

<u>Nivel Educativo</u> <u>Lev General Educación.</u>	<u>Grupo de</u> <u>Estudios</u>	<u>Plan Enseñanza</u> <u>a Extinguir.</u>
<u>Educación Preescolar:</u> - Jardín de Infancia. - Párvalos.	A.	Enseñanza Primaria.
<u>Educación General Básica.</u>	B.	Segunda Enseñanza Element.
<u>Formación Profesional.</u> Primer Grado.	C.	Segunda Enseñanza Superior.
Bachillerato Unificado Polivalente.		
<u>Curso Orientación Universitaria.</u> Formación Profesional. Segundo Grado.	D.	Segunda Enseñanza Preuniv.
Primer Grado Educación Univers. Formación Profesional.	E.	Enseñanza Superior Grado Medio.
Tercer Grado.		
Segundo Grado Educación Univer. Tercer Grado Educac. Universit.	F.	Enseñanza Superior.

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

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

2.2. Becas para otros Estudios.-

Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Empleado, 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 se figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro Reconocido y en un po-

riode 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. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.

La D.A.S. y C. 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, no precise la inscripción 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 por el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la Beca anterior.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de Beca a los estudiantes de Educación General Básica, o BUP, que no hayan cumplido la edad de 16 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 fallados 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 no será interrumpible.

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

- 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 supervisarà la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará mala 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 2º, será la siguiente:

Nivel de Estudios.	Importe Beca-base Puntos Brutos.
A.	3.732,-
B.	5.223,-
C.	6.715,-
D.	8.952,-
E.	11.940,-
F.	14.920,-

- 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 las siguientes grupos:

Grupo a). Obreros (De Peón hasta Oficial 2º, *in elusivo*).

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 cómputo 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 contarán, 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 Beca-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanezcan constantes, sufrirán los incrementos que refleja el Baremo siguiente:

NO. de Hijos:	GRUPO "A".	GRUPO "B".
2.	15%	10%
3.	30%	20%
4.	45%	30%
5 ó más.	60%	40%

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

- 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 E.G.B., se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en Evaluación Global: 25 por 100 sobre Beca-base.
Sobresaliente o Matrícula en Evaluación Global:
50 por 100 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 19. y 20. de E.G.B., al final de los mismos se abonarán las diferencias que pudieran haber con las Calificaciones realmente obtenidas, ya que en los cursos 19., 30. y 40., 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, estáis 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). Base-base correspondiente.
- b). Incremento de la Base-base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su Municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa ponga 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 e 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 I.N.P., equivalente a 3.000,- pesetas mensuales.

Cantidad de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años
17.700,00 pesetas.

b). Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P. pero sí necesitan de educación en Centro Especializado.

Cantidad de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años
34.600,- 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 beneficiarios 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, sí utilización de acción educa-

tiva alguna, más percibiendo la asignación mensual otorgada por I.N.P. equivalente a 3.000,- pesetas mensuales.

Cantidad de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años ...
8.800,- pesetas/año.

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

- 50 por 100 en Octubre-Noviembre, una vez expedido el curso y demostrada la inscripción a un determinado Centro.
- 50 por 100 restante en Enero-Febrero, una vez demostrada la continuidad de asistencia al Centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de Estudios para el Personal.-

Segue sin variación, el sistema de concesión de Ayudas para Estudio al personal que prevé los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente Barreno:

ESTUDIOS.		IMPORTE TOTAL. (Matrícula y - Libros). Pesetas Brutas.
Ingeniería Industrial. Ciencias Químicas. Ciencias Físicas.	}	15.425,-
Ciencias Matemáticas		12.850,-
Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Ciencias Políticas.	}	11.570,-
Derecho		10.275,-
Ingeniería 3.ª. Industrial. Profesorado Mercantil. Peritaje Mercantil.	}	7.700,-
Graduado Social. Maestría Industrial.	}	5.150,-
Oficialía Industrial		4.500,-
Bachiller Superior. Bachillerato Unif. Polivalente. Curso Orientación Universitaria.	}	5.800,-
Escuela Nuevos Intermedios		5.150,-
Postgraduados:		
Estadística Sociología. Psicología.	}	11.570,-
Especialización Industrial		12.850,-
Informática		10.275,-

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

ANEXO VIII

JUBILACION.-

1. Se establece un régimen para el caso de Jubilación del Trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan. Este Capítulo, sólo afectará al Personal Fijo en Plantilla al: 31/12/1986.

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:

- Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de Jubilación.
- 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, pasaran a la situación de Jubilados, con una Antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente Complemento:

- Una Indemnización de Partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada Categoría se establecen en el Artículo siguiente, reducido en el 20% y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de Cálculo para los Complementos de Jubilación.-

Personal Obrero.	Pesetas (Brutas).
Peón Ordinario	14.700.-
Peón Especializado	15.400.-
Oficial 3ª	16.900.-
Oficial 2ª	17.400.-
Oficial 1ª	18.700.-
Capataz	20.300.-
Personal Empleado.	
Auxiliar	14.700.-
Oficial 2ª	17.800.-
Oficial 1ª	21.900.-
Jefe 2ª	26.200.-
Jefe 1ª	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:

- Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada Categoría figuran en los Baremos del punto 4, multiplicada cada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:
- Límite Mínimo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 62.300.- pesetas/Brutas/Anuales.
- 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 20 a 24 años de Antigüedad	75%
De 25 a 29 " " " "	76%
De 30 a 34 " " " "	77%
De 35 a 39 " " " "	78%
De 40 ó más " " " "	80%

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 C.C.C. o Incentivo Garantizado.
- La Antigüedad correspondiente a 14 meses o 425 días.
- El Plus Personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones.-

- En el momento de su Jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desahujar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.
- La Jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador fallecido en situación de Jubilado.-

- Al fallecer un Jubilado y en el caso de que deje Viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrá derecho a los porcentajes de la pensión del conato que se indica a continuación:

Viuda	50%
Viuda con 1 hijo menor de 18 años	75%
Viuda con 2 o más hijos menores de 18 años	90%
- Si el Jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirá la pensión siguiente:

Un hijo menor de 18 años ...	50%
Dos o más hijos menores de 18 años	75%

e). En el caso de que la Viuda falleciese, la pensión que correspondiera a los huérfanos, sería la misma que se establece en el Apartado anterior.

- Si la Viuda contrae nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del conato, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondiera si su madre falleciese, sufriendo a la estipulada en el Apartado e).

8. Fallecimiento en activo. Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez.-

- Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.
- 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, con menor o mayor de 20 años:

8.2.1. Trabajadores con menos de 20 años de Antigüedad.

- En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la Viuda del trabajador una Indemnización de una sola vez, igual al 50% 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 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 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.

- En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el trabajador percibirá una Indemnización, de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del Baremo del punto 4., más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

- Queda excluido de estos beneficios, el personal en situación de eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de 20 años de Antigüedad.-

- 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 tenido el trabajador a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

- 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 considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

- En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 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 65 años de edad.

- Siendo la finalidad de la pensión establecida, atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla 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 Préstamos para adquisición de Viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

19. - 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.
20. - Rellenar un impreso de Solicitud, al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vecedor 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.
30. - Siempre que sea posible, el Empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.
40. - Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

NORMAS DE LA CONCESION.-

La Empresa, 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.

ANEXO X**REVISIONES****1. CLAUSULA DE REVISION - 1990.-**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31/Diciembre/1990 un incremento respecto al 31/Diciembre/1989, superior al 5 por 100, se efectuará una revisión Salarial sobre los ANEXOS: I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 5%, con el tope de: 1,5 puntos.

El incremento se abonará de una sólo vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las TABLAS SALARIALES, ANEXOS: I, II y III, que se han utilizado para realizar los incrementos en el CONVENIO COLECTIVO DE 1990.

Asimismo, se revisarán los conceptos: ANTIGÜEDAD, PLUS DE ASISTENCIA, C.C.C.-FIJA y VARIABLE, FIN DE AÑO (Operarios), DIETAS y HORAS EXTRAS.

1.1.- TABLAS DE RETRIBUCION SALARIAL - ANEXOS: I, II Y III - AÑO 1991.-

Servirán de base para confeccionar las Tablas de Retribución del año 1991, las que estuvieran vigentes hasta el 31/Diciembre/1990, incrementadas, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 1, de este Anexo.

A esta base de referencia, se aplicará un incremento del: 6%.

1.2.- INCREMENTO OTROS CONCEPTOS SALARIALES PARA 1991.-

Los conceptos Salariales que a continuación se detallan, se incrementarán con un 6%:

- . ANTIGÜEDAD.
- . PLUS DE ASISTENCIA.
- . C.C.C. - FIJA.
- . ESCALA DE C.C.C. - VARIABLE.
- . FIN DE AÑO (Operarios).
- . DIETAS.
- . HORAS EXTRAS.

2. CLAUSULA DE REVISION - 1991.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase

al 31/Diciembre/1991, un incremento respecto al 31/Diciembre/1990, superior al 4,5%, se efectuará una revisión Salarial sobre los ANEXOS: I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 4,5%.

En el incremento se abonará de una sólo vez y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las TABLAS SALARIALES, ANEXOS: I, II y III, que se utilizaron en el año 1990, incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

Asimismo, se revisarán los conceptos: ANTIGÜEDAD, PLUS DE ASISTENCIA, C.C.C. - FIJA y VARIABLE, FIN DE AÑO (Operarios), DIETAS y HORAS EXTRAS.

2.1.- TABLAS DE RETRIBUCION SALARIAL - ANEXOS: I, II Y III - AÑO 1992.-

Servirán de base para confeccionar las Tablas de Retribución del año 1992, las que estuvieran vigentes hasta el 31/Diciembre/1991, incrementadas, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 2, de este Anexo.

A esta base de referencia, se aplicará un incremento del: 6%.

2.2.- INCREMENTO DE OTROS CONCEPTOS PARA 1991.-

Los conceptos que a continuación se detallan, se incrementarán con un 6%:

- . ANTIGÜEDAD.
- . PLUS DE ASISTENCIA.
- . C.C.C. - FIJA.
- . ESCALA DE C.C.C. - VARIABLE.
- . FIN DE AÑO (Operarios).
- . DIETAS.
- . HORAS EXTRAS.

CLAUSULA DE REVISION - 1992.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31/Diciembre/1992, un incremento respecto al 31/Diciembre/1991, superior al 4,5%, se efectuará una revisión Salarial sobre los ANEXOS: I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 4,5%.

El incremento se abonará de una sólo vez y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las TABLAS SALARIALES, ANEXOS: I, II y III, que se aplicaron en el año 1991, incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

Asimismo, se revisarán los conceptos: ANTIGÜEDAD, PLUS DE ASISTENCIA, C.C.C. - FIJA y VARIABLE, FIN DE AÑO (Operarios), DIETAS y HORAS EXTRAS.

ACTA

ADICIONAL, DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 19 FEBRERO 1990, ENTRE LAS REPRESENTACIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA DELIBERADORAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE "LA VENECIANA, S.A." - (CENTROS DE: GUADALAJARA, CIUDAD REAL, SALAMANCA, SEGOVIA Y AVILA), PARA LOS AÑOS: 1990, 1991 Y 1992.-

- Para comenzar la escasa Penión que les queda a aquellos trabajadores que les conceden una Incapacidad Permanente Total, la Empresa indemnizará a estos con 100.000,-pts/Brutas, una vez hayan causado baja en la Empresa, se entiendo, 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 permanezca en situación de I.L.T., no le será computado.

á efectos de vacaciones, debiendo continuar sus vacaciones al ser dada de Alta de I.L.T. Siempre naturalmente, referido al año natural.

- La jornada de 40 Horas semanales, a que hace referencia el Artículo 16, se concreta de que para 1990, será de 1800 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 autoriza dos o tres Asambleas Informativas de una hora antes del final de jornada.
- La Dirección de la Empresa que, aunque la concesión de prebendas de Trabajo no es materia del Convenio Colectivo, a instancias de la REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES, se recoge en la presente ACTA, haciendo constar que a todo el personal Operario y Subalterno, se le entregarán dos prebendas de trabajo anual, estando obligado dicho personal a su utilización en sus Centros de 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.

DIETAS:

La Dieta para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, será de:

. POR "DIETA COMPLETA"	3.184,- Ptas.
. POR "MEDIA DIETA"	1.050,- " "

- Los Representantes del Personal, estarán informados de las garantías personales y Complementos Personales (ARTICULOS: 6 y 8 DEL CONVENIO).

- La COMISION PARITARIA, estará formada por la REPRESENTACION DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES, y la integrarán las siguientes personas:

<u>EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA:</u>	<u>EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:</u>
. D. Cristóbal TELLO GA.	. D. Domingo SILDADO HDEZ.
. D. Miguel A. ARRANZ ROJO.	. D. Manuel RODRIGUEZ. ROMERO.

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.

Permanente y desde la primera reunión de la "COMISION PARITARIA" se nombrará un Secretario y un Suplente, de acuerdo con el Artículo 119.

Ambas partes deliberantes, REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA, acuerdan dar plena validez y vigencia por los años: 1990, 1991, 1992, a los puntos precedentes recogidos en la presente ACTA, comprometiéndose a su vez, a su vez exacto cumplimiento y quedando obligados tanto los Miembros de la REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES como de LA EMPRESA, a mantener la veracidad de los mismos ante cualquier Autoridad, si es que a ello hubiera lugar, y en prueba de conformidad, firman el presente ACTA a 19 de Febrero de mil novecientos noventa.

10637 RESOLUCION de 16 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «La Veneciana del Norte, Sociedad Anónima», para los años 1990, 1991 y 1992.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Veneciana del Norte, Sociedad Anónima» (Centros de Bilbao, Burgos y Pamplona), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1990, de una parte, por la Dirección 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 de Trabajo 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, 16 de abril de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECIANA DEL NORTE, S. A.» AÑOS 1990-1991-1992

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

Sección 1ª. Objeto.

Artículo 1º.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa "L.V. NORTE S.A." y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sección 2ª. Ambito de Aplicación.

Artículo 2º. Personal.

El Convenio afecta a todo el personal 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".

Artículo 3º. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene "LA VENECIANA - NORTE S.A." en BILBAO, BURGOS, PAMPLONA.

Artículo 4º. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de: 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 10 de Enero de 1990 y finalizando el día 31 de Diciembre de 1992.

Sección 3ª. Compensación, Absorción y Vinculación a la Totalidad.

Artículo 5º.

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.

Artículo 6º. 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.

Artículo 7º. 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,