

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**15163** *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Ebro, Sociedad Anónima» (centros de Zaragoza, Huesca, Logroño y Lérida).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Ebro, Sociedad Anónima» (centros de Zaragoza, Huesca, Logroño y Lérida) (Código de Convenio número 9005931), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1996, de una parte, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 11 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO «LA VENECIANA EBRO, SOCIEDAD ANÓNIMA», CENTROS DE ZARAGOZA, HUESCA, LOGROÑO Y LÉRIDA, AÑOS 1996, 1997 Y 1998**

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### SECCIÓN 1.ª OBJETO

##### Artículo 1.

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

##### Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en «La Veneciana Ebro, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a las categorías de Cuadros y EAP, salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

##### Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana Ebro, Sociedad Anónima».

##### Artículo 4. *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1996 y finalizando el día 31 de diciembre de 1998.

La denuncia del presente Convenio Colectivo se hará entre el 15 y 30 de noviembre de 1998 (por escrito); de acuerdo con el artículo 85.2 de la Ley 11/1994 (Estatuto de los Trabajadores).

#### SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

##### Artículo 5.

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 vigente, 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 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables en tanto tengan vigencias 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 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

#### SECCIÓN 3.ª COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 7. *Constitución.*

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

##### Artículo 8. *Composición.*

Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de la parte social y tres de la parte económica, de entre cuyos miembros se nombrará un Secretario en la primera reunión que se celebre en el año 1996, quien asumirá tales funciones para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudiendo ser sustituido dicho Secretario por acuerdo de la Comisión Paritaria.

##### Artículo 9. *Designación y sustitución de Vocales.*

Los Vocales de la Comisión por parte de los trabajadores deberán necesariamente haber intervenido en la elaboración del presente Convenio y serán designados en protocolo anexo.

Las sustituciones se producirán únicamente por dimisión de cualquiera de los Vocales de ambas partes, o por causar baja en la empresa.

##### Artículo 10. *Reuniones y acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre o, excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

En caso de divergencias entre las partes, a efectos de la interpretación del presente Convenio Colectivo, se dará traslado a la jurisdicción competente del acta que se redacte con la opinión de la partes y oídos los asesores, en su caso, quien con arreglo a las disposiciones legales vigentes, decidirá.

#### SECCIÓN 4.ª CONTRATACIÓN-CONTRATAS

##### Artículo 11.

Contratación de personal: La contratación de personal se regirá por las Leyes y normas vigentes.

## Artículo 12.

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 normas legales vigentes respecto a las facultades de los representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

## Condiciones de trabajo

## SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

## Artículo 13.

La jornada de trabajo durante los años 1996, 1997 y 1998 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo será de mil setecientos noventa y dos horas anuales de trabajo efectivo.

Personal de tiendas: Este personal trabajará todo el año en jornada partida, de lunes a sábados, en la forma que habitualmente viene 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 o Delegados de 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: Este personal trabajará de lunes a viernes, y adaptará el horario teniendo en cuenta que el período máximo de jornada continuada será de tres meses, entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

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.

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 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, salvo que las condiciones de trabajo no lo permitan.

Igualmente los vendedores durante la jornada continuada adaptarán su horario a la especial esgión que tienen encomendada cuando ésta así lo demande.

Durante la jornada de verano en ningún caso se devengará media dieta 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 el puesto de trabajo que se le asigne.

## Artículo 14.

La Dirección de cada centro de trabajo y el Comité de Empresa o Delegados 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 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

## Artículo 15. Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de veintitrés días laborales, 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 Delegados de Personal. Por necesidades del servicio a petición del trabajador el programa podrá ser variado, poniéndose de acuerdo la empresa y el 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 Colectivo 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.

## Artículo 16. Licencias.

La empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin decontarlo de sus vacaciones reglamentarias en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa o compañera.
- 3.º Enfermedad grave o muerte del cónyuge, compañera o compañero de los hijos y los padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- 4.º Exámenes.
- 5.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 6.º Los Delegados de Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 7.º 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.
- 8.º Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de Servicio 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.
- Nacimiento: 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 no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o de su cónyuge de los incluidos en el apartado 3.º, más tíos y primos carnales, en cuyo caso la licencia no sobrepasará los tres días naturales.

Con relación al apartado 5.º se entenderán que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

## Artículo 17. 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 fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno 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, 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 especial, 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 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 oír a los Delegados de Personal.

#### Artículo 18. *Excedencias.*

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

Para la concesión de las mismas se oír a los Delegados de Personal.

#### Artículo 19. *Maternidad, lactancia, atención a menores.*

En todo lo referente a descanso por maternidad, lactancia, atención a menores, excedencia para cuidado de hijos estará a lo que indique en cada momento la legislación vigente.

### CAPÍTULO III

#### Estructura de la remuneración

#### Artículo 20. *Disposiciones generales.*

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

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

2.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo contempla las siguientes categorías profesionales:

Empleados	Operarios
Aspirante.	Aprendiz.
Auxiliar.	Peón ordinario.
Oficial segunda.	Peón especialista.
Oficial primera.	Oficial tercera.
Jefe de segunda.	Oficial segunda.
Jefe de primera.	Oficial primera.
	Capataz.

#### Artículo 21.

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

Salario (cuyo detalle se recoge en los anexos I y II).

Complementos: Antigüedad. Se recoge en el anexo III. Prima de asistencia. C.C.C. Fin de año.

El detalle de los complementos se especifica a continuación dentro de este mismo capítulo.

#### Artículo 22. *Antigüedad.*

La cuantía de esta retribución se determinará: Para todo el personal de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III.

A efectos del cálculo del complemento se establece que la variación del tanto por ciento tendrá lugar el 1 de enero de cada año, para los trabajadores a quienes corresponda la variación del tanto por ciento, 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 ciento 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.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen 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.

#### Artículo 23. *Gratificación de junio y gratificación de Navidad.*

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en los anexos I y II, incrementadas con las cantidades que figuren en el anexo III.

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 en la empresa 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 corresponderían en activo.

La gratificación de junio se abonará el día 30 de junio y la de Navidad antes del 20 de diciembre.

#### Artículo 24. *Participación en beneficios.*

El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I y II, 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.

#### Artículo 25. *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 extras, destajos, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y prima de asistencia.

#### Artículo 26. *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 al cliente.

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

La prestación de las horas extraordinarias será retribuida a 1.285 pesetas/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 a los Delegados de Personal del número de horas extraordinarias realizadas tanto en operarios como de empleados, 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.

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 14 se podrá adoptar el horario flexible y, cuando ello no diera lugar, se atenderán a las normas generales del Convenio en cuanto a horario.

## Artículo 27.

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

- 1.ª Se fija para 1996-97-98 un objetivo para cada sucursal que le ha sido asignado en función del presupuesto anual para dichos años.
- 2.ª Se establece por objetivo de los años 1996-97-98, el importe de las ventas a clientes (incluidas las ventas a otras sociedades con denominación «La Veneciana» y no se tendrán en cuenta en la comparación las cesiones dentro de la misma sociedad).
- 3.ª El 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de 1996-97-98, 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	Trabajador/trimestre Pesetas
1 .....	5.466
1,01 .....	6.071
1,02 .....	6.727
1,03 .....	7.330
1,04 .....	8.044
1,05 .....	8.834
1,06 .....	9.640
1,07 .....	10.542
1,08 .....	11.557
1,09 .....	13.335
1,10 (Tope) .....	14.370

- 4.ª El CCC se devengará por día efectivamente trabajado. Se considera a estos efectos como día trabajado las vacaciones, licencias previstas en el artículo 16 y días de baja por accidente laboral.

Artículo 28. *Prima de asistencia.*

El plus de asistencia que percibirán los trabajadores por este Convenio Colectivo será de 75 pesetas brutas por día. Este plus se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones ni en situación de IT, bien sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente laboral, ni en las licencias legales.

Artículo 29. *Gratificación extraordinaria -fin de año- (CPA).*

Se abonará una gratificación extraordinaria anual para personal operativo, cuya cuantía para 1996 es de 13.570 pesetas brutas, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Se aplicará a todos los trabajadores afectados por el Convenio.
- b) El personal que cause baja o ingrese durante el año percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.
- c) Se abonará por nómina en el mes de diciembre.

Al personal empleado se le respetará a título personal la cantidad que por este mismo concepto percibió en diciembre de 1995, si su cuantía fue superior a la que se establece en el primer párrafo.

Artículo 30. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentarán en 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 detrac-

ciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 31. *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:

1. Se comunicarán por escrito al interesado con cinco 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 200 kilómetros.
2. Mientras dure el desplazamiento tendrá 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.
3. 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 antelación, comunicándolo 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:

1. Por razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
2. 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 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 de 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) 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 Delegado de Personal, y se recurrirá a dicha autoridad laboral en caso de desacuerdo.

## CAPÍTULO IV

## Prestaciones de carácter social

Artículo 32. *Premios.*

- a) Premio de Nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad de 14.600 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) Premio de Natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 8.800 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad.

**Artículo 33. 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 IV.

**Artículo 34. Becas.**

Se establece un sistema de becas según normas que se detallan en el anexo V. Se anticipará el pago de la beca-base, al período de matriculación, siempre que el trabajador así lo solicite.

**Artículo 35. Incapacidad temporal.**

Cuando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de empresa, se abonará un complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del salario mensual que figura en la primera columna de los anexos I y II, y de la antigüedad.

Todo ello a partir del decimosexto día consecutivo de la baja.

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 baja y afectará a los conceptos retributivos antes indicados.

En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90 por 100 del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

**Artículo 36. Jubilación.**

Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo VI, que afectará al personal fijo al 31 de diciembre de 1986.

**Disposición final.**

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo 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, acordado entre «La Veneciana Ebro, Sociedad Anónima», y su personal.

**ANEXO I****Retribución salarial personal empleado***(Sin antigüedad ni CCC)*

Enero de 1996

Categorías	Retribución salarial mes — Pesetas	Retribución salarial doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias dos meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total anual — Pesetas
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	218.233	2.618.796	436.466	28.652	3.083.914
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	193.601	2.323.212	387.202	26.856	2.737.270
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	170.496	2.045.952	340.992	25.059	2.412.003
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	148.601	1.783.212	297.202	23.297	2.103.711
Auxiliar Administrativo .....	137.131	1.645.572	274.262	21.500	1.941.334
Aspirante Administrativo .....	111.691	1.340.292	223.382	17.911	1.581.585

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

**ANEXO II****Retribución salarial personal operario***(Sin antigüedad ni CCC)*

Enero de 1996

Categorías	Retribución salarial mes — Pesetas	Retribución salarial doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias dos meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total anual — Pesetas
Capataz .....	160.599	1.927.188	321.198	26.856	2.275.242
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	151.757	1.821.084	303.514	25.059	2.149.657
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	144.616	1.735.392	289.232	23.293	2.047.917
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	140.936	1.691.232	281.872	21.500	1.994.604
Peón especializado.	132.038	1.584.456	264.076	17.911	1.866.443
Peón ordinario .....	113.307	1.359.684	226.614	17.911	1.604.209
Aprendiz .....	—	—	—	—	—

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

**ANEXO III****Antigüedad anual del personal por categoría**

Enero 1996

Años de servicio	Aux. Adm., Peón esp. Peón ord. — Pesetas	Oficial 2. <sup>a</sup> Ad., Oficial 2. <sup>a</sup> -3. <sup>a</sup> Operario subalterno — Pesetas	Oficial 1. <sup>a</sup> Ad., Oficial 1. <sup>a</sup> Operario — Pesetas	Capataz, Jefe 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Jefe 1. <sup>a</sup> — Pesetas
0,6 - 1	2.408	2.674	3.052	3.458	4.060
1 - 2	4.802	5.362	6.076	6.874	8.064
2 - 3	7.952	8.890	10.150	11.452	13.370
3 - 4	11.144	12.516	14.210	15.960	18.690
4 - 5	15.904	17.808	20.272	22.750	26.754
5 - 6	18.116	20.272	23.128	25.956	30.562
6 - 7	20.398	22.778	26.068	29.162	34.328
7 - 8	22.932	25.662	29.246	32.802	38.598
8 - 9	25.676	28.854	32.830	36.848	43.302
9 - 10	28.462	31.990	36.428	40.908	48.062
10 - 11	31.640	35.434	40.376	45.346	53.298
11 - 12	34.762	38.962	44.394	49.812	58.562
12 - 13	37.940	42.448	48.426	54.320	63.840
13 - 14	40.950	45.920	52.402	58.786	69.048
14 - 15	44.128	49.406	56.392	63.280	74.326
15 - 16	47.236	52.976	60.354	67.662	79.562
16 - 17	50.386	56.378	64.386	72.184	84.868
17 - 18	53.480	59.906	68.306	76.608	89.978
18 - 19	56.616	63.336	72.310	81.088	95.326
19 - 20	59.710	67.004	76.510	85.568	100.562
20 - 21	62.832	70.350	80.290	89.950	105.840
21 - 22	65.940	73.822	84.238	94.500	111.174
22 - 23	69.048	77.364	88.256	99.218	116.340
23 - 24	72.170	80.878	92.204	103.488	121.618
24 - 25	75.236	84.378	96.194	107.898	126.826
25 - 26	78.358	87.878	100.156	112.350	132.104
26 - 27	81.494	91.336	104.174	116.886	137.368
27 - 28	84.574	94.822	108.150	121.282	142.604
28 - 29	87.752	98.238	112.140	125.748	147.868
29 - 30	90.860	101.836	116.298	130.228	153.146
30 - 31	93.954	105.252	120.064	134.680	158.312
31 - 32	97.132	108.766	124.082	139.132	163.632
32 - 33	100.254	112.602	128.016	143.640	168.882
33 - 34	103.334	115.808	132.034	148.162	174.146
34 - 35	106.400	119.266	136.024	152.586	179.396
> 35	109.578	120.358	139.944	157.010	184.646

## ANEXO IV

## 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, en caso de fallecimiento.
- b) O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden de fecha 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

Trabajadores asegurados:

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1.º Los trabajadores de alta en la empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.
- 2.º 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.
- 3.º Los trabajadores fijos en plantilla en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- 4.º 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:

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 encuentren 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:

	1996 Pesetas	1997 Pesetas	1998 Pesetas
<b>Empleados:</b>			
Aspirante Auxiliar administrativo .....	600.000	700.000	800.000
Oficial de 2.ª y 1.ª .....	800.000	900.000	1.000.000
Jefe de 2.ª y 1.ª .....	1.200.000	1.300.000	1.400.000
<b>Operarios:</b>			
Aprendiz/Peón ordinario .....	600.000	700.000	800.000
Peón especializado/Oficial 3.ª .....	700.000	800.000	900.000
Oficial de 2.ª y 1.ª .....	800.000	900.000	1.000.000
Capataz .....	900.000	1.000.000	1.100.000

Coeficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda, según su 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 20 por 100.

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 12 de agosto de 1981.

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 V

## Becas

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan, entendiéndose incluido 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 un Delegado de Personal, y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las becas se abonarán antes del día 30 de noviembre.

## 2. Edad y estudios para los que podrán solicitarse becas

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

2.1 Clasificación por edades y niveles educativos: Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De tres a dieciséis años

Nivel educativo	Edad — Años	Grupo de estudios
Educación Infantil:	De 3 a 5	A
Educación obligatoria:	De 6 a 13	B
	De 14 a 16	C

A partir de los diecisiete años

Nivel educativo		Grupo de estudios
Ley General de Educación	LOGSE	
3.º de BUP. Formación Profesional de primer grado.	1.º de Bachillerato 1.º de módulo 2 (FP).	C
COU. Formación Profesional de 2.º grado.	2.º de Bachillerato. 2.º de módulo 2 (FP).	D
Primer ciclo de Universidad.	Primer ciclo de Universidad. Módulo 3 (FP).	E
Segundo ciclo de Universidad.	Segundo ciclo de Universidad.	F
Tercer ciclo de Universidad.	Tercer ciclo de Universidad.	

## 2.2 Becas para otros estudios:

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al grupo C de estudios, siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos de formación profesional y en un período no superior a dos años.

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

## 3. Condiciones para solicitar becas

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

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

3.2 Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

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

3.4 Las viudas de los productores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.5 La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite beca será de veinticinco años al 31 de diciembre del año de solicitud.

3.6 Cuando ambos padres trabajen en «La Veneciana Ebro, Sociedad Anónima», sólo se concederá una beca por hijo.

3.7 Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre tres y dieciséis años (calculadas al 31 de diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca.

3.8 Para la percepción de la beca de estudios por los hijos con diecisiete años (calculados al 31 de diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la beca será la fijada para el grupo de estudios que corresponda según el nivel educativo, y la concesión se hará exclusivamente por el número de años (cursos) que comprenda dicho nivel educativo. Agotada la concesión establecida para un determinado nivel educativo no podrá optar a la beca hasta que se acredite haber superado el mismo y encontrarse matriculado para cursar estudios de un nivel superior.

Como excepción, se concederá, por una sola vez, el 50 por 100 de la beca-base a aquellos alumnos de los grupos E y F que no hayan superado el correspondiente nivel educativo en el número de años (cursos) que comprende el nivel, según el siguiente cuadro:

Plan de estudios Grupos E y F	Años de concesión de becas		
	Primer ciclo de Universidad	Segundo ciclo de Universidad	Tercer ciclo de Universidad
De un año (módulo 3).	Un año.	—	—
De tres años .....	Tres años y medio.	—	—

Plan de estudios Grupos E y F	Años de concesión de becas		
	Primer ciclo de Universidad	Segundo ciclo de Universidad	Tercer ciclo de Universidad
De cuatro años .....	Dos años y medio.	Dos años.	—
De cinco años .....	Tres años y medio.	Dos años y medio.	—
De seis años .....	Tres años y medio.	Tres años y medio.	—
Doctorado .....	—	—	Dos años.

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

## 4. Presentación de la solicitud

4.1 En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas para aquellos hijos que cumplan diecisiete años o más dentro del año, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2 El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3 Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar el justificante de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca. A este respecto, la Comisión de becas de los centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8.

## 5. Importe de las becas

La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

- El nivel de estudios a realizar.
- La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1 La beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2 será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base Pesetas brutas
A	5.107
B	7.148
C	9.190
D	12.250
E	16.340
F	20.415

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): Operarios (de Peón hasta Oficial de segunda, inclusive).  
Grupo b): Resto de 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:

- 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.
- 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 sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo «A» Porcentaje	Grupo «B» Porcentaje
Dos .....	15	10
Tres .....	30	20
Cuatro .....	45	30
Cinco 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 Educación Infantil, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2 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.

5.3.2 bis La beca-base correspondiente a Educación General Básica se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable o bien en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.

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

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:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-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 (pernoctar 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 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 prestación económica por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de empresa en edad de cinco a veinticinco años: 24.200 pesetas/año.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por si necesitan de educación en centro especializado.

Cuantía de la ayuda de empresa en edad de cinco a veinticinco años: 47.200 pesetas/año.

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 pro el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de empresa en edad de cinco a veinticinco años: 12.100 pesetas/año.

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

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

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

## 6. Ayuda de estudios para el personal

Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudio al personal aplicándose éstas sobre el siguiente baremo:

Estudios	Importe total (matrícula y libros) Pesetas brutas
Ingeniería Industrial, Ciencias Químicas y Ciencias Físicas .....	16.700
Ciencias Matemáticas .....	13.900
Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas y Ciencias Políticas .....	12.600
Derecho .....	11.200
Ingeniería Técnica Industrial, Profesorado Mercantil y Peritaje Mercantil .....	8.400
Graduado Social y Maestría Industrial .....	5.600
Oficialía Industrial .....	4.900
Bachiller Superior, Bachillerato Unificado y Polivalente y Curso de Orientación Universitaria .....	6.400
Escuela de Mandos Intermedios .....	5.600
Posgraduados:	
Estadística, Sociología y Psicología .....	12.600
Especialización Industrial .....	14.000
Informática .....	11.200

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

## ANEXO VI

### Jubilación

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 de diciembre de 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:

- 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, pasaran a la situación de jubilados con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de la siguiente forma:

Una indemnización de partida de una sola vez igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el punto número 4, 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
<b>Personal empleado:</b>	
Auxiliar .....	15.300
Oficial de segunda .....	18.500
Oficial de primera .....	23.000
Jefe de segunda .....	28.000
Jefe de primera .....	33.000
<b>Personal operario:</b>	
Peón ordinario .....	15.300
Peón especializado .....	16.000
Oficial de tercera .....	18.000
Oficial de segunda .....	18.000
Oficial de primera .....	20.000
Capataz .....	21.000

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 por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimo y máximo:

Límite mínimo.—En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 66.000 pesetas brutas/año.

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 edad: 78 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad: 80 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final de los anexos I y II, 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 propuesta de 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 indican a continuación:

Viuda: 50 por 100.

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

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

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen 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 será 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 de 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 un 20 por 100 multiplicado por los años de servicio.

#### 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 efecto de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiese tenido 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 considerarán los años de servicio que hubiera tenido 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 éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

**ANEXO VII****Complemento especial de objetivos**

Se establece durante la vigencia de este Convenio un complemento especial de objetivos sobre las siguientes bases:

**Objetivos:**

Superar al 31 de diciembre de cada año la cifra de ventas a clientes prevista en el presupuesto anual inicial para los centros afectados por este Convenio en su conjunto (no intervienen las cesiones dentro de la misma sociedad).

La forma de aplicación será según el cuadro siguiente:

Fecha de aplicación	Escala en función de cociente entre ventas reales y ventas previstas de cada año	Porcentaje a aplicar sobre la retribución salarial. Anexos I y II
	1,01	0,03
	1,02	0,06
	1,03	0,09
Febrero de 1997.	1,04	1,20
Febrero de 1988.	1,05	1,50
Febrero de 1999.	1,06	1,80
	1,07	2,10
	1,08	2,40
	1,09	2,70
	1,10 (tope)	3,00

**Condiciones de aplicación:**

Se trata de pesetas brutas y en el momento de la aplicación afectará al personal en plantilla al 31 de diciembre del año anterior en función del tiempo trabajado en ese año.

El abono se realizará en una sola paga en el mes de febrero de cada año en cuestión (1997, 1998 y 1999).

No es consolidable ni trasladable a las tablas salariales.

**ANEXO VIII****Incrementos años 1997 y 1998****1. Tablas de retribución salarial—anexos I y II— 1997**

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribuciones del año 1997 las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1996.

A esta base de referencia se aplicará el IPC previsto por el gobierno para el año 1997.

Esta misma aplicación se hará a los siguientes conceptos: Horas extras, antigüedad, prima de asistencia, escala de CCC-variable, fin de año, dietas, becas y deficientes.

Si el Gobierno no hiciera previsión de IPC para 1997, éste sería el que las partes acordaran (Comisión Deliberadora).

**2. Tablas de retribución salarial—anexos I y II— 1998**

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribuciones del año 1998 las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1997.

A esta referencia se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 1998.

Esta misma aplicación se hará a los siguientes conceptos: Horas extras, antigüedad, prima de asistencia, escala de CCC-variable, fin de año, dietas, becas y deficientes.

Si el Gobierno no hiciera previsión de IPC para 1998, éste sería el que las partes acordaran (Comisión Deliberadora).

**ACTA ADICIONAL DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 25 DE ABRIL DE 1996 ENTRE LAS REPRESENTACIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA, DELIBERADORAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECIANA EBRO, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 1996/1997/1998**

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 haya 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, permanece en la situación de ILT no le será computado a efectos de vacaciones, debiendo continuar sus vacaciones al ser dado de alta de ILT. Siempre, naturalmente, referido al año natural.

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

En período de Convenio Colectivo se autorizan dos o tres asambleas informales de una hora, antes del fin 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 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:

	Empleados — Pesetas	Operarios — Pesetas
Por dieta completa .....	5.323	4.386
Por media dieta .....	1.863	1.536

En la dieta completa se podrán contemplar situaciones excepcionales con las cuales se liquide el hotel mediante factura.

Los representantes del personal estarán informados de las garantías personales y complementos personales.

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 Pedro Enrique Acín Liesa, don José Pérez Franco y don Cristóbal Tello.

En representación de los trabajadores: Don Juan Pablo del Castillo, don José García García y don Adolfo C. Rodríguez.

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.

Permanentemente y desde la primera reunión de la Comisión Paritaria, se nombrarán un Secretario y un suplente, de acuerdo con el artículo 10 del Convenio Colectivo.

Clasificación profesional.—La clasificación profesional se regía hasta ahora por la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, que fue derogada según la disposición transitoria sexta del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

Ante este vacío normativo que se ha producido, ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, que para las discrepancias en esta materia se remitirán a lo que se acuerde en este sentido en el Convenio Nacional de Vidrio y Cerámica.

Jornada.—Se conceden ocho horas de trabajo en cada uno de los años 1996-97-98, que se disfrutarán poniéndose de acuerdo con la Dirección del centro.

Faltas, sanciones y abuso de autoridad.—Habiéndose derogado recientemente la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, en lo referente a faltas, sanciones y abuso de autoridad estaremos a lo que prescribe el Convenio Nacional de Vidrio y Cerámica.

Ambas partes deliberantes, representación legal de los trabajadores y la empresa, acuerdan dar plena validez y vigencia para los años 1996/1997/1998 a los puntos precedentes recogidos en el presente acta, comprometiéndose a su vez, a su más exacto cumplimiento y quedando obligados, tanto los miembros de la representación 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 20 de febrero de 1996.