

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Dirección de la empresa.

2/02 Secciones Sindicales:

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrán fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Dirección de la empresa a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá, en todo momento, al respecto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Dirección de la empresa.

4. Podrán constituir Secciones Sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10 por 100 de la plantilla.

2/03 Disposición general:

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango, y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

22711 *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre 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 Veneciana del Norte, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del contenido del Convenio Colectivo de «La Veneciana del Norte, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9005371), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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, 20 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECLANA DEL NORTE, S. A.»

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 del Norte, Sociedad Anónima», en sus centros de Bilbao, Burgos, Pamplona y Santander, 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 del Norte, 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 del Norte, Sociedad Anónima», en Bilbao, Burgos, Pamplona y Santander.

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 el 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 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 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio Colectivo 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 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: Dos representantes de la parte social y dos 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 de presente Convenio Colectivo, se dará traslado a la jurisdicción competente del acta que se redacte con la opinión de las 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 1996-97-98 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo será de mil setecientas 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 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 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 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 gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo demande.

La Dirección podrá implantar un turno de guardia entre Capataces, Contramaestres y Jefes de fabricación para asistencia a turnos.

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.

No es de aplicación la jornada continuada de tres meses comprendida entre el 15 de junio y el 14 de septiembre en la sucursal de Santander, por lo que ésta tendrá durante todo el año jornada partida.

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 descontarlo 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 de 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

Con relación al apartado 5.º, se entenderá 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 y atención a menores.*

En todo lo referente a descanso por maternidad, lactancia, atención a menores o excedencia para cuidado de hijos se 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 de segunda.	Peón especialista.
Oficial de primera.	Oficial de tercera.
Jefe de segunda.	Oficial de segunda.
Jefe de primera.	Oficial de 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.

Complemento de calidad y cantidad.

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 porcentaje tendrá lugar el 1 de enero de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del porcentaje, según la tabla anterior, que hayan ingresado en la empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, y para los que ingresen el 1 de abril y el 30 de septiembre, la variación del porcentaje 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 figuran 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, prima de asistencia, plus de distancia y transporte.

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 ausencia 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 y 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 la hora extraordinaria será retribuida a 1.308 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 de 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 haga 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.º Afectará individualmente a los centros de trabajo incluidos en este Convenio.

2.º Al final de cada mes se obtendrá el cociente entre las ventas obtenidas en ese mes y las del mismo mes del año anterior (no se tendrán en cuenta en la comparación las cesiones dentro de la misma sociedad).

3.º En función del cociente así obtenido, redondeando por exceso o por defecto, se percibirán mensualmente las siguientes cantidades:

Cociente	Pesetas por trabajador por mes
1,00	1.823
1,01	2.008
1,02	2.226
1,03	2.437
1,04	2.678
1,05	2.949
1,06	3.216
1,07	3.514
1,08	3.854
1,09	4.597
1,10	4.791
1,11	4.991
1,12	5.191
1,13	5.391

4.º A estas cantidades se les afectará el coeficiente multiplicador que salga de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Efectivos (fijos + eventuales) al 31-12-1995, 1996, 1997}}{\text{Efectivos (fijos + eventuales) al final del mes considerado (1996, 1997, 1998)}}$$

5.º La percepción en las pagas extraordinarias de junio y Navidad será la media aritmética percibida en los seis meses anteriores. Es decir, de diciembre del año anterior a mayo, y de junio a noviembre.

6.º Naturalmente, en el mes «M» se percibirá lo devengado en el mes «M-1».

7.º El complemento de calidad y cantidad 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 afectados por este Convenio Colectivo será de 73 pesetas brutas/día. Este plus se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones ni en situación de incapacidad transitoria, 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 13.464 pesetas brutas, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Afectará al personal que tenga un año de antigüedad al 31 de diciembre del año que se considere.

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

CAPÍTULO IV

Prestaciones de carácter social

Artículo 31. Premios.

a) Premio de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad de 13.973 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 8.384 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad.

Artículo 32. 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 33. 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 34. 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 y complementos de calidad y cantidad.

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 35. 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.

Artículo 36. *Préstamos de vivienda.*

Las normas se regulan en el anexo VII.

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 del Norte, Sociedad Anónima», y su personal.

ANEXO I

Retribución salarial del personal empleado

(Sin antigüedad ni complemento de calidad y cantidad)

Mes: Enero de 1996

Categorías	Retribución salarial mes — Pesetas	Retribución salarial doce meses — Pesetas	Gratifica- ciones regla- mentarias dos meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total anual — Pesetas
Jefe 1. ^a	218.233	2.618.796	436.466	28.652	3.083.914
Jefe 2. ^a	193.601	2.323.212	387.202	26.856	2.737.270
Oficial 1. ^a	170.496	2.045.952	340.992	25.059	2.412.003
Oficial 2. ^a	148.601	1.783.212	297.202	23.297	2.103.711
Auxiliar administ. .	137.131	1.645.572	274.262	21.500	1.941.334
Aspirante administ. .	111.691	1.340.292	223.382	17.911	1.581.585

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

ANEXO II

Retribución salarial del personal operario

(Sin antigüedad ni complemento de calidad y cantidad)

Mes: Enero de 1996

Categorías	Retribución salarial mes — Pesetas	Retribución salarial doce meses — Pesetas	Gratifica- ciones regla- mentarias dos meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total anual — Pesetas
Capataz	160.599	1.927.188	321.198	26.856	2.275.242
Oficial 1. ^a	151.757	1.821.084	303.514	25.059	2.149.657
Oficial 2. ^a	144.616	1.735.392	289.232	23.293	2.047.917
Oficial 3. ^a	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 Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO III

Antigüedad anual del personal por categoría (catorce meses)

Enero 1996

Años de servicio	Auxiliar administrativo Peón especializado Peón ordinario — Pesetas	Oficial 2. ^a administrativo Oficiales 2. ^a y 3. ^a operarios Subalterno — Pesetas	Oficial 1. ^a administrativo Oficial 1. ^a operario — Pesetas	Capataz Jefe 2. ^a — Pesetas	Jefe 1. ^a — 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

Años de servicio	Auxiliar administrativo Peón especializado Peón ordinario — Pesetas	Oficial 2. ^a administrativo Oficiales 2. ^a y 3. ^a operarios Subalterno — Pesetas	Oficial 1. ^a administrativo Oficial 1. ^a operario — Pesetas	Capataz Jefe 2. ^a — Pesetas	Jefe 1. ^a — Pesetas
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

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:

- Bien en caso de fallecimiento.
- 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:

- Los trabajadores de alta en la empresa hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.
- 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.
- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- 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 Oficial 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 por 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	1997	1998
Empleados:			
Aspirantes/Auxiliares administrativos	600.000	700.000	800.000
Oficiales 2.ª y 1.ª	800.000	900.000	1.000.000
Jefes 2.ª y 1.ª	1.200.000	1.300.000	1.400.000
Operarios:			
Aprendiz/Peón ordinario	600.000	700.000	800.000
Peón especializado/Oficial 3.ª ..	700.000	800.000	900.000
Oficiales 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 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 becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan, entendiéndose incluidos personal jubilado e incapacitados.

1. Disposiciones generales:

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

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

En aquellos centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa, será éste el representante legal de los trabajadores. En los restantes se nombrará una Comisión de los que forzosamente formará parte 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	Grupo de estudios
Educación Infantil.	De 3 a 5 años	A
Educación Obligatoria.	De 6 a 13 años	B
	De 14 a 16 años	C

A partir de los diecisiete años

Nivel educativo		Grupo de estudios
Ley General de Educación	LOGSE	
3.º de BUP.	1.º de Bachillerato.	C
Formación Profesional 1.º grado.	1.º de Módulo 2 (FP).	
COU.	2.º de Bachillerato.	D
Formación Profesional 2.º grado.	2.º de Módulo 2 (FP).	
1.º ciclo Universidad.	1.º ciclo Universidad.	E
	Módulo 3 (FP).	
2.º ciclo Universidad.	2.º ciclo Universidad.	F
3.º ciclo Universidad.	3.º ciclo 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 beca 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 del Norte, Sociedad Anónima», sólo se concederá una beca por hijo.

3.7 Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre tres y diecisiete años (calculados 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 dicho nivel, según el siguiente cuadro:

Plan de estudios Grupos E y F	Años de concesión de becas		
	Primer ciclo Universidad	Segundo ciclo Universidad	Tercer ciclo Universidad
De un año (módulo 3).	Un año		
De tres años	Tres años + 1/2		
De cuatro años	Dos años + 1/2	Dos años	
De cinco años	Tres años + 1/2	Dos años + 1/2	
De seis años	Tres años + 1/2	Tres años + 1/2	
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:

- 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 2, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas brutas
A	4.037
B	5.649
C	7.263
D	9.682
E	12.914
F	16.137

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 2.ª, inclusive).
- 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 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
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

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

- 5.3.1 No se incrementará la beca-base correspondiente a 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 EGB se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable o Bien, Bien superado o Muy bien superado en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.

Sobresaliente o Matrícula y Altamente superado 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 Labo-

rales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

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

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

5.4.2 El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1 100 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: 19.814 pesetas/año.

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

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 37.422 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 por el INSS.

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 9.518 pesetas/año.

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

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

50 por 100 restante en enero-febrero, un vez demostrada la asiduidad de asistencia al centro en que estuviere 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, Ciencias Físicas ..	16.683
Ciencias Matemáticas	13.898

Estudios	Importe total (matrícula y libros) — Pesetas brutas
Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas, Ciencias Políticas	12.514
Derecho	11.113
Ingeniería Técnica Industrial, Profesorado Mercantil, Peri- taje Mercantil	8.329
Graduado Social, Maestría Industrial	5.570
Oficialía Industrial	4.868
Bachillerato Superior, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria	6.273
Escuela Mandos Intermedios	5.570
Postgraduados:	
Estadística, Sociología, Psicología	12.514
Especialización Industrial	13.898
Informática	11.113

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:

Personal empleado:	Pesetas (brutas)
Auxiliar	15.215
Oficial 2.ª	18.423
Oficial 1.ª	22.667
Jefe 2.ª	27.117
Jefe 1.ª	32.499

	Pesetas (brutas)
Personal operario:	
Peón ordinario	15.215
Peón especializado	15.939
Oficial 3. ^a	17.492
Oficial 2. ^a	18.009
Oficial 1. ^a	19.355
Capataz	21.011

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

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

b) Límite mínimo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 64.481 pesetas brutas/año.

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

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

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

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

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

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

La base de cálculo de estos porcentajes será:

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 del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, más 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 efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere 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

Préstamos para la adquisición de viviendas

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

1.^a Tener 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.

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

3.^a Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el mutualismo laboral y las entidades de ahorro.

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

Normas de la concesión: 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 VIII

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, 1997 y 1998, que se disfrutarán poniéndose de acuerdo con la Dirección del centro.

ANEXO IX**Incrementos, años 1997 y 1998**

1. Tablas de retribuciones salariales, 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 (operarios), 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 base de referencia se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 1998.

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

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

ANEXO X**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 del cociente entre ventas reales y ventas previstas de cada año	Porcentaje a aplicar sobre la retribución salarial. Anexos I y II
	1.01	0,3
	1.02	0,6
	1.03	0,9
2/1997	1.04	1,2
2/1998	1.05	1,5
2/1999	1.06	1,8
	1.07	2,10
	1.08	2,40
	1.09	2,70
	1.10	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, 1999).

No es consolidable ni trasladable a las tablas salariales.

ANEXO XI**Faltas, sanciones y abuso de autoridad**

Habiéndose derogado recientemente la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, es preciso regular el capítulo de faltas y sanciones en el presente Convenio Colectivo para evitar vacíos normativos, por lo que ambas partes acuerdan al respecto lo siguiente:

A) Clases de faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

1. Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1 De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.

1.2 No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

1.4 Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

1.5 Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

1.6 La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores.

1.7 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

1.8 Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral podrá considerarse falta grave o muy grave.

1.9 La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

1.10 Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

1.11 Las conductas de acoso sexual, verbales o físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido en este anexo. En los supuestos en que se lleven a cabo tales acciones sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.

1.12 Cualquier otra de carácter análogo.

2. Faltas graves: Se consideran como faltas graves:

2.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2.2 La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.

2.3 Faltar dos días al trabajo sin justificar.

2.4 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existiera malicia se considerará falta muy grave.

2.5 Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que fuesen.

2.6 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

2.7 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

2.8 La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.

2.9 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.

2.10 La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

2.11 La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

2.12 El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

2.13 Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

2.14 Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia

del representante sindical, o, en ausencia de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.

2.15 La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

2.16 Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

2.17 Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

2.18 Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.

2.19 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma o tarjeta de control.

2.20 Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

2.21 No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

2.22 Cualquier otra de carácter análogo.

3. Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

3.1 La acumulación de 10 o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

3.2 Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3.3 El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.4 Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores como de la empresa, o cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Queda incluido en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

3.5 Inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

3.6 Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la empresa.

3.7 La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

3.8 La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

3.9 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

3.10 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

3.11 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familias.

3.12 Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

3.13 Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

3.14 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

3.15 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

3.16 La insubordinación.

3.17 La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

3.18 La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

3.19 Autolesión en el trabajo.

3.20 El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

3.21 La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

3.22 La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

3.23 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se com-

prenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

3.24 No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

3.25 Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

B) Sanciones: Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias, serán las siguientes:

1. Faltas leves:

1.1 Amonestación verbal.

1.2 Amonestación por escrito.

1.3 Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Faltas graves:

2.1 Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

2.2 Inhabilitación por plazo no superior a seis meses para ascenso a la categoría superior.

3. Faltas muy graves:

3.1 Pérdida temporal de la categoría profesional.

3.2 Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

3.3 Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

C) Régimen de sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

a) Sanciones leves, veinte días.

b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

D) Prescripción de las faltas: Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

E) Abuso de autoridad: Consiste en una orden del empresario, jefe o encargado al trabajador que está bajo sus órdenes contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad, los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la empresa.

ACTA ADICIONAL

De la reunión celebrada el día 10 de julio de 1996 entre las representaciones legales de los trabajadores y de la empresa, deliberadoras del Convenio Colectivo de «La Veneciana del Norte, Sociedad Anónima», para los años 1996, 1997 y 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, caiga de baja por enfermedad o accidente no laboral, el tiempo que permanece en 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 los representantes 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 informativas de una hora antes del final de jornada.

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

	Pesetas
Empleados:	
Dieta completa	4.573
Media dieta	1.600
Operarios:	
Dieta completa	3.795
Media dieta	1.330

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 Francisco González Hernández.

Don Pablo Legat Salvachs.

En representación de los trabajadores:

Don Vicente Madrid Fernández.

Don Javier Susilla Echevarría.

22712 RESOLUCIÓN de 20 de septiembre 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 «BAT España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «BAT España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007152), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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, 20 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «BAT ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1996-1997

CAPÍTULO I

Normas de integración del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial del Convenio.*

El presente Convenio colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima», con la excepción del personal de dirección, a todas las actividades de la empresa y en todos los centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1997, salvo que para alguna cláusula específica su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole económica o salarial, que tendrán en todo caso una duración de un año y se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 1996.

Al finalizar el primer año de vigencia, las partes firmantes procederán a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar el inicio de las negociaciones tendentes a determinar únicamente el crecimiento salarial para el año 1997.

Artículo 3. *Denuncia del Convenio.*

Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el Índice Nacional de Precios al Consumo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*

Para todo lo no expresamente pactado en el vigente Convenio colectivo, continuarán en vigor los convenios, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se explice como derogado y condición a condición.

CAPÍTULO II

Organización y condiciones del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. *Ingresos.*

En los procesos de selección de personal del exterior, en el desarrollo de las pruebas de aptitud participarán representantes elegidos por los Comités de Empresa. Dichos representantes formarán parte del Tribunal calificador que se constituya a estos efectos, con el mismo número e idénticas atribuciones que los designados por la compañía, y su categoría laboral será, al menos, igual que la del puesto de origen de la convocatoria. Si no existen otros trabajadores de igual o superior categoría, la representación la ostentarán miembros del Comité de Empresa.

En caso de empate en las votaciones del Tribunal, decidirá el voto del Presidente del mismo, que siempre será nombrado por la empresa.

El citado Tribunal remitirá los resultados obtenidos en cada caso a la Dirección de la empresa o del centro, a los efectos procedentes.

Artículo 8. *Promociones.*

En los procesos de promoción participarán representantes del personal en las mismas condiciones que para las modalidades de ingreso.