ANEXO 2

Complemento hora noche turnos: 375 pesetas/hora.
Complemento ayuda formación: 800 pesetas/hora.
Hora extraordinaria: 1.455 pesetas/hora.

Becas

Edades — Años	Importes	Ayuda deficientes	
		Epígrafes	Importes
3 a 5	6.150	A	25.000
6 a 13	8.900	B	48.000
14 a 16	13.100	C	13.000
17 a 19	17.100		
17 a 19	15.900 (F. profes.). Grado 1.		
20 a 22	25.000 (E. univers.).		
20 a 22	17.100 (F. profes.). Grado 2.		
23 a 25	34.100 (E. univers.).		
23 a 25	18.500 (F. profes.). Grado superior.		

Estudiando F. Profesional fuera período edad, se abonará siempre: 15.900.

Seguro vida (1999, 2000 y 2001)

Empleados		Obreros	
Categorías	Capitales base	Categorías	Capitales base
Auxiliar administrativo.	800.000	P. ordinario	800.000
Oficial 1.ª y 2.ª administrativo	1.000.000	P. espec. y Oficial 3.ª	900.000
Jefe 1.ª y 2.ª administrativo	1.400.000	Oficial 1.ª y 2.ª	1.000.000
		Capataz	1.100.000

Indemnización IPT: 325.000 pesetas, 335.000 pesetas y 350.000 pesetas cada uno de los años 1999, 2000 y 2001, respectivamente.

Ayuda estudios trabajadores en activo

Tipo estudios	Importes		
	1999	2000	2001
Superiores			
Ramas: Industrial, Económicas, Empresariales	19.000	22.000	24.000
Postgraduado y estudios superiores			
Ramas: Sociales y Humanidades	15.000	16.000	18.000
I. Técnicas			
Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc.	10.000	11.000	12.000
Formación Profesional	8.000	8.500	9.000
Bachiller, COU, Selectividad, etcétera	8.000	8.500	9.000
Especializaciones			
Técnicas, Informáticas, etc.	14.000	16.000	18.000

ANEXO 3/1

Retribución variable de sociedad, alternativa a las anteriores CCC mensual y complemento especial objetivos anual

Mantendremos en 1999 la aplicación de la prima CCC, con los principios en vigor al 31 de diciembre de 1998.

Se propone como fórmula, la elaborada de tal forma que el crecimiento en el resultado de explotación sobre la cifra de ventas en porcentaje, de la sociedad, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

Importes a pagar de una sola vez, cada año con resultados dentro de la escala umbrales

Umbrales de resultados sociedad	1999	2000	2001
0,50 a 1,99	55.000	—	—
2,00 a 2,99	65.000	65.000	—
3,00 a 4,00	70.000	70.000	70.000
4,01 a 6,09	75.000	75.000	75.000
6,10 a 8,09	85.000	85.000	85.000
8,10 a 10,59	125.000	125.000	125.000
10,60 a 12,59	140.000	140.000	140.000
12,60 a 14,00	175.000	175.000	175.000

$$\text{Incentivo resultados (I.R.)} = \frac{\text{R.E. real año sociedad}}{\text{PNV real año sociedad}} \times 100$$

El pago de este incentivo por resultados sociedad, será anual: Fecha de cálculo y pago, mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas en el año.

En 1999, se pagará como se ha señalado antes, según la CCC resultante del objetivo ventas en cada sucursal; sin embargo, si la fórmula resultados sociedad, para el año 1999, alcanzase un valor 0,50 o superior y lo percibido a través de la CCC fuese inferior en cifra anual en alguna de las sucursales, se abonará la diferencia entre lo obtenido por CCC y lo que hubiese correspondido por este incentivo de resultados de sociedad.

ANEXO 3/2

Retribución variable relacionada con IC e IF1 de la sociedad

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 5.000\ (IC\ real/IC\ objetivo) + 5.000\ (IF1\ objetivo/IF1\ real)$$

acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 5.000\ (IC\ real/IC\ objetivo) + 5.000\ (IF1\ objetivo/IF1\ real) = 11.500 \text{ pesetas brutas año}$$

y siempre que, cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de: 9.500 pesetas brutas al año.

Coeficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.

4033 *RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005371), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado 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 Tra-

bajadores, y en Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 3 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECIANA NORTE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Para los centros de «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima» en Bilbao, Burgos, Pamplona, Santander, Zaragoza, Huesca y Logroño. Años 1999, 2000, 2001.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.º Objeto

Artículo 1.

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

Sección 2.ª Ámbito de aplicación

Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima», con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «Cuadro».

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima», en Bilbao, Burgos, Pamplona, Santander, Zaragoza, Huesca y Logroño.

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 1999 y finalizando el día 31 de diciembre de 2001.

La denuncia del presente Convenio se hará por escrito, a la otra representación, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

Sección 3.ª Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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 contenidas en 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. *Garantía personal.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

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

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Sección 4.ª Comisión Paritaria

Artículo 9. *Constitución.*

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

Artículo 10. *Composición.*

Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo.

Artículo 11. *Designación y sustitución de Vocales.*

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados en apartado acta final.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada representación en su ámbito, informando a la otra representación.

Artículo 12. *Reuniones y acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez cada trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario, un máximo de dos veces al año a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los quince días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.ª Organización

Artículo 13. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, pro-

ductividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización más adecuada de los recursos.

Artículo 14. *Contratación.*

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales, en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada caso.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 15. *Formación.*

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La Dirección, presentará a los representantes de los trabajadores, el plan de formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «diagnósticos de necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los representantes de los trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las acciones de formación será programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como complemento de ayuda a la formación, la cantidad que figura en el anexo 2.

Las acciones de formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las «normas de ayuda estudios para el personal».

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación, en cuyo caso, los representantes de los trabajadores emitirán informe favorable, cuando el procedimiento así lo requiera.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15 bis. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 1999, 2000 y 2001, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: Mil setecientas ochenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo en 1999 y 2000; para el 2001 serán de mil setecientas setenta y cuatro.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades de la sociedad, el personal podrá trabajar a turno total o especial, respetando siempre el número de horas de trabajo en cómputo anual.

Artículo 16. *Modalidades de horario.*

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada centro, con los representantes de los trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Jornada normal.—El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en jornada partida, distribuyéndose ésta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes. En la adaptación del horario se habrá tenido en cuenta el periodo de jornada continuada, de tres meses, orientativamente entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, en los años 1999 y 2000, y entre el 15 de junio y el 31 de agosto, en el año 2001.

El centro de Santander, por sus especiales necesidades, tendrá jornada partida cada uno de los tres años de vigencia del Convenio.

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 como de jornada continuada, salvo que las condiciones del trabajo no lo permitan.

Los vendedores, durante la jornada continuada, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo requiera.

Turnos.—Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los Delegados del personal, con un tiempo de descanso de quince minutos computable como de trabajo efectivo, que se tomará al principio o al final del turno.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento, pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los Delegados de personal y con preavisos de cuarenta y ocho horas, mínimo, a los trabajadores afectados. Primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

El personal que trabaje a turno total o especial, estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 17. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de veintitrés días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

El personal de nuevo ingreso, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, de 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. Dicho programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

Se establece como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

Las personas afectadas por el presente Convenio, podrán tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutasen el 50 por 100 o más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del periodo preferente señalado anteriormente, por necesidades del trabajo y a petición de la Dirección.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por IT, no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquéllas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades

de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el centro de trabajo al que pertenece.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

La empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

1.º Matrimonio: Quince días naturales.

2.º Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, según calendario laboral.

3.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: Tres días naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.

4.º Exámenes.

5.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

6.º Los Delegados del personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones establecidas.

7.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. 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).

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

Artículo 19. *Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneración que se fijan en el presente artículo.

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

2.º Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90 por 100 del salario devengado en esa semana.

3.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos y Administrativos	Operarios
Auxiliar administrativo.	Peón ordinario.
Oficial 2.ª	Peón especialista.
Oficial 1.ª	Oficial 3.ª
Jefe de 2.ª	Oficial 2.ª
Jefe de 1.ª	Oficial 1.ª
	Capataz.

Artículo 20. *Conceptos remuneración.*

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

Salario Convenio.
Complementos.
Complemento personal.
Complemento hora noche turnos.
Variable anual por R. explotación/PNV.
Variable anual por índices cumplimiento y seguridad.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio, percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos, se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retribuidos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de ausencias; bajas por enfermedad, accidente; etc.

Artículo 21. *Retribución salarial Convenio.*

Los importes para cada una de las categorías, son las que figuran en el anexo 1.

Artículo 22. *Gratificaciones reglamentarias.*

Las gratificaciones reglamentarias de junio y Navidad, se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por complemento personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

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.

Las gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

Artículo 23. *Complementos personales.*

1.º Complemento personal: Este complemento personal, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

2.º Plus personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal, incrementándose según lo que en cada Convenio Colectivo se acuerde para el mismo y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten. Se devengará en 14 pagas.

3.º Gratificación extraordinaria «Fin Año»: Efectuada la incorporación a tablas de la cantidad mínima (CPA) aplicable al personal empleado y obrero para 1998 por este concepto; al personal empleado que pudiera tener una cantidad diferencial entre la que percibió en diciembre de 1998 y la anterior incorporada a tablas, se le respetará esta diferencia y la percibirá por este concepto de gratificación extraordinaria anual, por nómina, en el mes de diciembre.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

1.º Realización de las exigidas para reparar siniestros o daños extraordinarios.

2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos puntas de producción o por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 46/1984 y disposiciones complementarias sobre cotización o las que puedan promulgarse en relación con este tema.

3.º La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe pesetas brutas/hora, recogidas en el anexo 2, cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

4.º La hora extraordinaria, también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.

5.º En el supuesto de que el valor pactado sea inferior al que correspondería legalmente, la diferencia está compensada en el salario global anual.

Artículo 25. *Retribución en vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, gratificaciones reglamentarias, complemento hora noche turnos y plus de transporte, si lo tuviera.

Artículo 26. *Complemento hora noche turnos.*

Se establecen las cantidades por hora trabajada durante turnos de noche (de veintidós a seis horas) que figuran en el anexo 2.

Artículo 27. *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 VI

Incrementos salariales y cláusulas de revisión

Condiciones de aplicación para 1999: Aplicación del IPC previsto por el Gobierno para 1999 soble tablas al 31 de diciembre de 1998 y en los conceptos siguientes: Complemento personal, valor hora extra, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes (anexos 1 y 2).

Se efectuará la revisión del salario Convenio (anexo 1) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 1999 supere al IPC previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de enero de 2000 y se realizará la revisión de las tablas (anexo 1) por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto de 1999, antes de la aplicación del incremento para el año 2000.

El complemento personal se habrá construido para cada trabajador en alta al 15 de octubre de 1999, de la siguiente manera:

A) Personal que al 31 de diciembre de 2000 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 1998 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, superior a 20.000 pesetas brutas: Se fijará dicho importe con efectos 1 de enero de 1999 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

B) Personal que al 31 de diciembre de 2000 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 1998 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, inferior a 20.000 pesetas brutas: Se fijará el importe de 20.000 pesetas brutas, con efectos 1 de enero de 1999 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

Pago especial Convenio para el personal en alta al 31 de diciembre de 1999, 2000 y 2001, de 10.000 pesetas brutas, en el mes de diciembre, de cada uno de los antedichos tres años de vigencia del Convenio.

Condiciones de aplicación para 2000: Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2000, a los conceptos: Tablas salariales, complemento personal, valor hora extra, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario Convenio (anexo 1) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2000 supere al IPC previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de enero del año 2001 y se realizará la revisión de las tablas por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto del 2000, antes de la aplicación del incremento para el año 2001.

Condiciones de aplicación para 2001: Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, a los conceptos: Tablas salariales, complemento personal, valor hora extra, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario Convenio (anexo 1) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2001 supere al IPC previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de enero del año 2002 y se realizará la revisión de las tablas por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto del año 2001.

Prestaciones sociales

I. 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 columna que sea aplicable del anexo 1 más el complemento personal «A» que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja y en tanto la Seguridad Social conceda las prestaciones por I. temporal.

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 más arriba 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.

En el caso de que a un trabajador se le califique una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y no está sujeta a revisiones.

II. Becas.—Se establece un sistema de becas, aplicable a hijos de trabajadores de alta en la empresa, con edades comprendidas entre los tres años cumplidos y los veinticinco años, según baremo que se detalla en el anexo 2.

El requisito para efectuar el pago de estas ayudas, es el de estar matriculados en centros de enseñanza oficiales o reconocidos como tales, presentando el documento original de matrícula en Administración, caso de estar fuera de edad enseñanza obligatoria.

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del número de hijos del trabajador que estén estudiando entre los tres y los veinticinco años:

Número hijos	Porcentaje bonificación-beca
2	10
3	20
4	30
5 o más	40

Ayuda a minusválidos: Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia física o psíquica, siempre que ésta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en la Ley 26/1990, de diciembre, y disposiciones complementarias.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo 2, se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

A) Deficientes, en edad de tres a veinticinco años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

B) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de tres a veinticinco años, y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de Educación Especial.

C) Para aquellos casos, en edad de tres a veinticinco años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social.

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

50 por 100, en octubre-noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado centro.

50 por 100 restante, en enero-febrero.

III. Ayuda de estudios para trabajadores en activo.—Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la empresa, en centros oficiales y Universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en anexo 2.

IV. 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 a continuación: 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, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.

2.º Los trabajadores 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 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 número 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 que se describen en el anexo 2.

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. Desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

V. 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 a 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 apartado V.

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 4, recrecido 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)
Personal empleado:	
Auxiliar	15.215,00
Oficial 2.ª	18.423,00
Oficial 1.ª	22.667,00
Jefe 2.ª	27.117,00
Jefe 1.ª	32.499,00
Personal operario:	
Peón ordinario	15.215,00
Peón especializado	15.939,00
Oficial 3.ª	17.492,00
Oficial 2.ª	18.009,00
Oficial 1.ª	19.355,00
Capataz	21.011,00

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 del anexo 1, para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente, en el momento de la jubilación.
El complemento personal, sustitutivo de la antigüedad.
El plus personal o aumento voluntario anual, si lo tuviera.

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/a fallecido/a en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado/a y en el caso de que deje viuda/o 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/o: 50 por 100.
Viuda/o con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.
Viuda/o con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado/a fallecido/a 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/o falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.
d) Si la viuda/o contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurran las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre/padre 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/as 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/as con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda/o del trabajador/a, 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/a 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/o 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/a 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/as con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador/a si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.
A efecto del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el trabajador/a 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 a los sesenta años de edad.
c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores/as que tuviesen entre sesenta y sesenta y cino años de edad, la viuda/o y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador/a en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador/a 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/a en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas/os o hijos a que la normativa anterior se refiere.

VI. Préstamos de vivienda.—Podrán solicitar prestamos 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 trabajadores 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 disponer), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantizan 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.

VII. Disposición final.—La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo, sustituye íntegramente a aquéllas 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 Norte, Sociedad Anónima» y su personal.

ANEXO 1

Retribución salarial. Personal empleado 1999

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial — Doce meses	Graficaciones reglament. — Dos meses	Total anual
Jefe 1.ª	237.181	2.846.172	474.362	3.320.534
Jefe 2.ª	210.776	2.529.312	421.552	2.950.864
Oficial 1.ª	186.000	2.232.000	372.000	2.604.000
Oficial 2.ª	162.517	1.950.204	325.034	2.275.238
Auxiliar administrativo	150.149	1.801.788	300.298	2.102.086
Aspirante	122.745	1.472.940	245.490	1.718.430

Retribución salarial personal operario 1999

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial — Doce meses	Graficaciones reglament. — Dos meses	Total anual
Capataz	175.583	2.106.996	351.166	2.458.162
Oficial de 1.ª	166.016	1.992.192	332.032	2.324.224
Oficial de 2.ª	158.267	1.899.204	316.534	2.215.738
Oficial de 3.ª	154.206	1.850.472	308.412	2.158.884
P. especializado	144.444	1.733.328	288.888	2.022.216
P. ordinario	124.469	1.493.628	248.938	1.742.566
Aprendiz	88.729	1.064.748	177.458	1.242.206

ANEXO 2

Complemento hora noche turnos: 275 pesetas/hora.
Complemento ayuda formación: 850 pesetas/hora.
Hora extraordinaria: 1.395 pesetas.

Becas

Edades — Años	Importes — Pesetas
3 a 5	5.350
6 a 13	8.950
14 a 16	10.300
17 a 19	13.400
17 a 19	12.400 (F. profes.) grado 1.
20 a 22	27.500 (E. univers.).
20 a 22	21.300 (F. profes.) grado 2.
23 a 25	34.100 (E. univers.).
23 a 25	21.400 (F. profes.) grado superior.

Estudiando Formación Profesional fuera período edad, se abonarán siempre 12.400 pesetas.

Ayuda deficientes

Epígrafes	Importes — Pesetas
A	25.000
B	48.000
C	13.000

Seguro vida (1999, 2000, 2001)

Empleados

Categorías	Capitales base — Pesetas
Auxiliar administrativo	880.000
Oficial 1.ª y 2.ª administrativo	1.100.000
Jefe de 1.ª y 2.ª administrativo	1.540.000

Obreros

Categorías	Capitales base — Pesetas
P. ordinario	880.000
P. Especializado y Oficial 3.ª	990.000
Oficial 1.ª y 2.ª	1.100.000
Capataz	1.250.000

Indemnización IPT: 325.000, 335.000 y 350.000 pesetas, cada uno de los años 1999, 2000 y 2001, respectivamente.

Ayuda estudios trabajadores en activo

Tipo de estudios	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	2001 — Pesetas
Superiores, ramas: Industrial, Econom., Empresariales.	19.000	22.000	24.000
Postgraduado y E. superiores: Ramas Sociales y Humanidades.	15.000	16.000	18.000
I. Tcas., Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc.	10.000	11.000	12.000
Formación Profesional.	8.000	8.500	9.000
Bachiller, COU, Selectividad, etc.	8.000	8.500	9.000
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	15.000	16.000	18.000

ANEXO 3/1

Retribución variable, alternativa a las anteriores CCC mensual y complemento especial objetivos anual

Mantendremos en 1999 la aplicación de la prima CCC, con los principios en vigor al 31 de diciembre de 1998.

Se propone como fórmula, la elaborada de tal forma que el crecimiento en el resultado explotación sobre la cifra de ventas en porcentaje, de la sociedad, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

Importes a pagar de una sola vez, cada año con resultados dentro de la escala umbrales

Umbrales de resultados sociedad	1999 — Pesetas	2000 — Pesetas	2001 — Pesetas
0,50 a 1,50	55.000	—	—
1,50 a 2,49	65.000	65.000	—
2,50 a 4,49	70.000	70.000	70.000
4,50 a 6,09	75.000	75.000	75.000
6,10 a 8,09	85.000	85.000	85.000
8,10 a 10,59	125.000	125.000	125.000
10,60 a 12,59	140.000	140.000	140.000
12,60 a 14,00	175.000	175.000	175.000

$$\text{Incentivo resultados (IR)} = \frac{\text{RE real año sociedad}}{\text{PNV real año sociedad}} \times 100$$

El pago de este incentivo por resultados sociedad, será anual: Fecha de cálculo y pago, mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas en el año.

En 1999, se pagará como se ha señalado antes, según la CCC resultante del objetivo ventas en cada sucursal; sin embargo, si la fórmula resultados sociedad, para el año 1999, alcanzase un valor 0,50 o superior y lo percibido a través de la CCC, fuese inferior en cifra anual en alguna de las sucursales, se abonará la diferencia entre lo obtenido por CCC y lo que hubiese correspondido por este incentivo de resultados de sociedad.

ANEXO 3/2

Retribución variable relacionada con IC e IF1 de sociedad

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 5.000\ (\text{IC real/IC objetivo}) + 5.000\ (\text{IF1 objetivo/IF1 real}),$$

acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 5.000\ (\text{IC real/IC objetivo}) + 5.000\ (\text{IF1 objetivo/IF1 real}) =$$
$$= 11.500 \text{ pesetas brutas año,}$$

y siempre que, cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 9.500 pesetas brutas año.

Coeficientes inferiores a 0,95, para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.