

Octava.—El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte de la Consellería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer, determinará, para ésta, la obligación de restituir, al Instituto de la Mujer, las cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También, será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena.—El convenio tiene naturaleza administrativa, derivada de lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por lo que se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en estas estipulaciones, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, se regirá por la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.—La Consellera de Bienestar Social, Alicia de Miguel García.—La Directora General del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.

**20769** *RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2005, 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, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa La Veneciana Norte, S. A. (Código de Convenio n.º 9005371), que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 2005, 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 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 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, 24 de noviembre de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA NORTE, S. A.

Para los centros de Lamiako, Zuera, Burgos, Pamplona, Logroño y Santander. Años 2005-2006-2007.

### 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 Norte, S. A., 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, S. A., con exclusión del personal perte-

ciente a la categoría denominada «Cuadro» y aquellos «EAP» que voluntariamente soliciten su exclusión.

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, S. A., en Lamiako, Burgos, Pamplona, Santander, Zuera 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 2005 y finalizando el día 31 de diciembre de 2007.

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 aquellos 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 tres representantes de la empresa y tres 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 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, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización mas 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 serán 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 16. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 2005, 2006 y 2007, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: 1.762 horas anuales de trabajo efectivo en 2005, de 1.760 horas en 2006 y de 1.758 horas en 2007.

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 17. *Modalidades de horario.*

Respetando el computo 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 esta, 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 entre el 15 de junio y el 31 de agosto, ambos inclusive.

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 esta 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 18. *Vacaciones.*

El período 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 aquellas 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 19. *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 Alumbamiento de esposa o compañera: Tres días laborables, según el 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).
- 9.º Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador: Un día.
- 10.º Fallecimiento de un compañero de trabajo perteneciente a la sociedad LV Norte en accidente laboral: Hasta un máximo de tres horas.
- 11.º En caso de enfermedad grave u hospitalización de los miembros que figuran en el punto tercero del presente artículo, se podrá fraccionar, con acuerdo de la empresa, el permiso que corresponda siempre y cuando persistan las circunstancias que lo originaron.

### CAPÍTULO V

#### Estructura de la remuneración

#### Artículo 20. *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 Administrativos:

Auxiliar Administrativo.

Oficial 2.<sup>a</sup>

Oficial 1.<sup>a</sup>

Jefe de 2.<sup>a</sup>

Jefe de 1.<sup>a</sup>

Operarios:

Peón ordinario.

Peón especialista.

Oficial 3.<sup>a</sup>

Oficial 2.<sup>a</sup>

Oficial 1.<sup>a</sup>

Capataz.

#### Artículo 21. *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.

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 retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, 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 22. *Retribución salarial Convenio.*

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

#### Artículo 23. *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 I, 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 24. *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 fin de año, por nómina, en el mes de diciembre.

#### Artículo 25. *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 Ptas./brutas/hora, recogidas en el anexo 2.

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 26. *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 27. *Complemento hora noche turnos.*

Se establecen las cantidades por hora trabajada durante turnos de noche (de 22 a 6 horas) que figuran en el anexo 2.

Artículo 28. *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

Artículo 29. *Incrementos salariales y cláusulas de revisión.*

## 1.º Actualizaciones 2005:

a) Remuneraciones 2005: En el año 2005 serán aplicados, según se indica en los apartados y artículos correspondientes, los valores que figuran en el texto y anexos, consecuencia de los acuerdos alcanzados para la firma del Convenio.

b) Revisión por IPC año 2005: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística registre, al 31 de diciembre de 2005, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2004 superior al previsto por el Gobierno (2,0), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión será efectuada sobre el salario Convenio (anexo 1) y el Complemento personal, con efectos 1 de enero de 2005.

## 2.º Actualizaciones 2006:

a) Remuneraciones 2006: La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2006 serán las del año 2005, actualizadas con los resultados del IPC real de dicho año.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006, y afectará a los siguientes conceptos:

- Tablas salariales.
- Complemento personal.
- Valor hora extra.
- Complemento hora noche turnos.
- Complemento ayuda de formación.
- Becas y ayuda deficientes.

## b) Revisión por IPC año 2006.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística registre, al 31 de diciembre de 2006, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2005 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión será efectuada sobre el salario Convenio (anexo 1) y el Complemento personal, con efectos 1 de enero de 2006.

## 3.º Actualizaciones 2007:

a) Remuneraciones 2007: La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2007, serán las del año 2006, actualizadas con los resultados del IPC real de dicho año.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007, y afectará a los siguientes conceptos:

- Tablas salariales.
- Complemento personal.
- Valor hora extra.
- Complemento hora noche turnos.
- Complemento ayuda de formación.
- Becas y ayuda deficientes.

b) Revisión por IPC año 2007: En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registre, al 31 de diciembre de 2007, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2006 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión será efectuada sobre el salario Convenio (anexo 1) y el Complemento personal, con efectos 1 de enero de 2007.

## CAPÍTULO VII

## Prestaciones sociales

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

Cuando un trabajador/a 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 S. 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/una trabajador/a 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.

Artículo 31. *Becas.*

Se establece un sistema de becas aplicable a hijos de trabajadores/as de alta en la empresa, hijos de viudas/os de trabajadores/as fallecidos/as en activo, e hijos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente absoluta, 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/de la trabajador/a que esten estudiando entre los tres y los veinticinco años:

Número de hijos	Bonificación Beca - Porcentaje
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 esta 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 3 a 25 años y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero si 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 3 a 25 años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. 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.

Artículo 32. *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 el baremo y en anexo 2.

### Artículo 33. Seguro de vida e invalidez.

Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan 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:

- 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 Ministerial de fecha 12/8/81 (BOE del 5/09).

Trabajadores asegurados:

- 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:

- Comienzo de las garantías: Las garantías tomarán efecto:

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

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

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los Asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los 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 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.

### Artículo 34. 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 12 de 1986.

- 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:

- Si tienen, por lo menos, veinte años de antigüedad, un Complemento de jubilación.
- Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una Indemnización de Partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad. Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de Jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán 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.

- Bases de cálculo para los Complementos de jubilación.

	Euros (brutos)
Personal empleado:	
Auxiliar .....	91,44
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	110,72
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	136,23
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	162,98
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	195,32

	Euros (brutos)
Personal operario:	
Peón ordinario .....	91,44
Peón especializado .....	95,80
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	105,13
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	108,24
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	116,33
Capataz .....	126,28

- Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

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

- Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada categoría figuran en los baremos del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos.
- Límite mínimo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de: 387,54 euros/brutos/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 20 a 24 años de antigüedad: 75 por 100.
- De 25 a 29: 76 por 100.
- De 30 a 34: 77 por 100.
- De 35 a 39: 78 por 100.
- De 40 o más: 80 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes serán:

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 18 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/a 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 con 1 hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.
- Viuda con 2 o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el/la 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 el/la viudo/a falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si el/la viudo/a 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/as con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la/el 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/la 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/el 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/la 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/el viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al/la trabajador/a si se jubilara, afectada/o 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/la 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/la 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 cinco años de edad, la/el viuda/o y los huérfanos, en su caso, o el/la propio/a trabajador/a en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el/la 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/la trabajador/a en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las/los viudas/os o hijos a que la normativa anterior se refiere.

Artículo 35. *Préstamos de vivienda.*

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

1.º 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.º 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, n.º 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.º Siempre que sea posible, el Empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

4.º 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.

## CAPÍTULO VIII

### Contrato Relevo

Principios generales:

1. El contrato de relevo solo será aplicable a actividades no amortizables definidas por la empresa. Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas del centro antes de recurrir a la contratación exterior. No obstante, podrá estudiarse su aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún Centro lo hacen posible.

2. La propuesta de la jubilación parcial para la posterior aplicación del contrato de relevo, podrá plantearse tanto por el trabajador (siempre y cuando reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubilación parcial) como por la empresa, siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

Criterios para hacer efectiva su implantación:

a) Jubilación parcial:

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial en aplicación del presente acuerdo sobre la aplicación del Contrato de Relevo lo harán en el 85 por 100 de la jornada anual pactada en cada momento en el Convenio Colectivo en vigor.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevado):

Se concertará por el 15 por 100 de la jornada restante anual pactada en cada momento en el Convenio Colectivo en vigor.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo periodo que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado, colaborará en los procesos de formación del trabajador relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del 15 por 100 de la jornada pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios de los respectivos centros de trabajo, que podrán acumularse en uno o varios periodos distribuidos a lo largo del año.

La fijación del periodo o periodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, periodos punta de producción, etc., siendo comunicados con una antelación mínima de 45 días al trabajador. Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

c) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevista)

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo en su modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato de relevo, se transformará en indefinido, siempre que persista el carácter no amortizable de las actividades desarrolladas por el trabajador relevado, y se produzca alguna de las siguientes situaciones:

La jubilación total del trabajador relevado, aunque se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

El fallecimiento, la invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador relevista ingresará dentro del mismo Grupo Profesional que el trabajador relevado. Su ingreso se producirá con la categoría de Peón Ordinario si sus actividades a desarrollar se encuentran dentro del Grupo Profesional de Operarios, o con la categoría de Auxiliar Administrativo si sus actividades a desarrollar se encuentran comprendidas dentro del Grupo Profesional de Técnicos Administrativos.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al Contrato de Relevo.

La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial jubilado parcialmente (Trabajador Relevado), serán las siguientes:

El 15 por 100 de las Remuneraciones Mínimas Garantizadas en las tablas.

El 15 por 100 de los Complementos Personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

Los complementos por modalidad de trabajo serán los que realmente correspondan al trabajo realizado por el trabajador durante la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferiores, en ningún caso, al 15 por 100 de las teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación parcial, conforme a la situación del trabajador en dicho momento.

Mantendrá el derecho a la percepción completa de las Ventajas Sociales, del Convenio Colectivo, conforme a los requisitos allí establecidos para tener derecho a su percepción. Con excepción hecha de las establecidas para la Incapacidad Temporal, que se establecerán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Cláusula resolutoria.

En el caso que durante la vigencia del presente acuerdo, se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, que afectasen al contenido de lo pactado, y antes de la resolución del acuerdo, las partes se reunirán para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente acuerdo a la nueva regulación.

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, S. A., y su personal.

#### ANEXO 1

##### Retribución salarial personal empleado 2005

Categorías	Retribución salarial mes (Euros)	Retribución salarial (12 meses) (Euros)	Gratificaciones Reglamentarias (2 meses) (Euros)	Total anual (Euros)
Jefe 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.728,74	20.744,91	3.457,48	24.202,39
Jefe 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.536,29	18.435,47	3.072,58	21.508,05
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.355,69	16.268,32	2.711,38	18.979,70
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.184,55	14.214,61	2.369,10	16.583,71
Auxiliar Administrativo . . . . .	1.094,39	13.132,70	2.188,79	15.321,49
Aspirante . . . . .	894,65	10.735,82	1.789,30	12.525,12

#### Retribución salarial personal operario 2005

Categorías	Retribución Salarial mes	Retribución Salarial (12 meses)	Gratificaciones Reglamentarias (2 meses)	Total anual
Capataz . . . . .	1.279,79	15.357,44	2.559,58	17.917,02
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	1.210,03	14.520,37	2.420,06	16.940,43
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	1.153,56	13.842,70	2.307,12	16.149,82
Oficial 3. <sup>a</sup> . . . . .	1.123,97	13.487,63	2.247,94	15.735,57
P. Especializad. . . . .	1.052,80	12.633,61	2.105,60	14.739,21
P. Ordinario . . . . .	907,22	10.886,65	1.814,45	12.701,10
Aprendiz. . . . .	646,73	7.760,70	1.293,45	9.054,15

#### ANEXO 2

Complemento hora noche turnos: 2,17 euros/hora.

Complemento ayuda formación: 5,75 euros/hora.

Hora extraordinaria: 9,45 euros/hora.

#### BECAS

Edades	Importes	Ayudas a deficientes	
		Epígrafes	Importes
3 a 5 años . .	36,64 €.	A	171,20€
6 a 13 años .	61,29 €.	B	328,71€
14 a 16 años .	70,53 €.	C	89,02€
17 a 19 años .	91,76 €.		
17 a 19 años .	84,92 € (F. Profes.) Grado 1.		
20 a 22 años .	188,33 € (E. Univers.)		
20 a 22 años .	145,87 € (F. Profes.) Grado 2.		
23 a 25 años .	233,53 € (E. Univers.)		
23 a 25 años .	146,55 € (F. Profes.) Grado Superior.		

Estudiando F. Profesional fuera periodo edad, se abonará siempre: 80,02 euros.

#### Seguro de vida (2005, 2006 y 2007)

Empleados		Obreros	
Categorías	Capitales base	Categorías	Capitales base
Auxiliar Administrativo.	5.288,91 €	P. Ordinario.	5.288,90 €
Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> Admtivo.	6.611,13 €	P. Espec. y Of. 3.	5.950,02 €
Jefe de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> Admtivo.	9.255,59 €	Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	6.611,13 €
		Capataz.	7.512,65 €

Indemnización I.P.T. = 2.279 €.(2005); 2.325 € (2006) y 2.372 € (2007)

#### Ayuda estudios trabajadores en activo

Tipo de estudios	Importes		
	2005	2006	2007
Superiores, ramas: Industrial, Económicas, empresariales . . . . .	156 €	159 €	162 €
Postgraduado y Est. Superiores, Ramas Sociales y Humanidades. . . . .	117 €	119 €	121€
Ingenierías Tcas., Diplomaturas en empresariales, Sociales, etc. . . . .	79 €	81 €	83 €
Formación Profesional . . . . .	58 €	58 €	60 €
Bachiller, COU, Selectividad, etc. . . . .	58 €	59 €	60 €
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	117 €	119 €	121 €

#### ANEXO 3

Retribución de sociedad. Incentivo Resultados (I.R.).

En el caso de que el resultado de explotación alcance el importe previsto en presupuesto, una vez contabilizada la previsión para dicho pago, se establece un pago anual de 260 € en función de las horas trabajadas.

El pago de este Incentivo por Resultados Sociedad, será anual, y el pago se realizará en el mes de febrero del año siguiente al de su aplicación en función de las horas normales trabajadas en el año.