

13799 *RESOLUCIÓN de 2 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Vending Navarra, Sociedad Anónima», para 1998 y 1999.*

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «Vending Navarra, Sociedad Anónima», para 1998 y 1999 (código de Convenio número 9012292), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Delegado 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, 2 de junio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO DE «VENDING NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
PARA 1998 Y 1999**

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Vending Navarra, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios retribuidos, por cuenta ajena, para la empresa, excepto a Directores, Gerente, Jefes de Equipo, Jefes de Departamento y/o Sección, Jefe de Almacén, Jefe de Ventas, Agentes de Ventas, Supervisores, Encargados, Encargados de Almacén, Delegados, responsable de personal y Secretaria de Dirección General.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá un período de vigencia comprendido entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 1999. A los efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se considera denunciado desde la fecha de su firma.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 5. *Absorción y compensación. Condiciones más beneficiosas.*

Las disposiciones normativas que resulten de aplicación y que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si de su aplicación, considerada globalmente y en cómputo anual, se derivase un incremento en la retribución bruta que, por todos los conceptos y en cómputo anual, viniera percibiendo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. En caso contrario, dichas mejoras se considerarán absorbidas y compensadas.

La aplicación de las disposiciones del presente Convenio se entiende, en todo caso, dentro del respeto a las condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, que estará integrada por los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) La correcta interpretación del presente Convenio en todos aquellos puntos acerca de cuya interpretación puedan surgir controversias entre las partes.

b) Arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes.

c) Intervención y mediación en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determina la Ley y, en todo caso, con carácter previo al ejercicio de acciones ante órganos administrativos y/o jurisdiccionales.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

3. Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria del Convenio cuantas dudas, discrepancias y/o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio. Para ello, una vez sometida la cuestión litigiosa a la Comisión Paritaria, ésta emitirá dictamen en un plazo no superior a treinta días.

4. Lo establecido en el punto anterior será preceptivo con carácter previo al planteamiento de las cuestiones litigiosas ante órganos administrativos y/o jurisdiccionales.

5. El domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio será el de la empresa «Vending Navarra, Sociedad Anónima», en Noaín (Pamplona).

6. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán, previa solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los quince días siguientes a la solicitud que, necesariamente, habrán de formularse por escrito y con propuesta de orden del día.

7. En todas las reuniones será nombrado, por mutuo acuerdo de ambas partes, un Secretario, que será el encargado de levantar acta de lo tratado y acordado por la Comisión.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y/o reglamentarias de eficacia general que resulten de aplicación.

CAPÍTULO II

Incorporación a la empresa

Artículo 8. *Modalidades de contratación.*

La incorporación del personal para prestar servicios por cuenta ajena en la empresa podrá realizarse dentro de cualquiera de las modalidades de contratación previstas y permitidas por la legislación vigente.

De conformidad con lo establecido en el punto b) del párrafo primero de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, la empresa podrá transformar en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida los contratos temporales a que se refiere el citado precepto legal, suscritos a partir del día 15 de mayo de 1998.

Artículo 9. *Período de prueba.*

El período de prueba no podrá exceder de seis meses. En el caso de contratos de duración igual o inferior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder del 50 por 100 de la duración inicial pactada para el contrato.

No obstante lo anterior, para los trabajadores de una empresa de trabajo temporal que, a la finalización del contrato de puesta a disposición, se incorporen a la plantilla de la empresa, y a los efectos de la fijación del período de prueba, así como de antigüedad y reclasificación profesional, se computará el tiempo que hubieran prestado servicios en la empresa como trabajadores en misión de una empresa de trabajo temporal.

Artículo 10. *Reclasificación.*

El personal que se incorpore a la empresa con las categorías de Conductor-Repartidor F o Ayudante técnico, permanecerá en dicha categoría por un período máximo de un año, a contar desde su incorporación a

la empresa. Transcurrido el referido período de un año deberá ser reclasificado en las categorías de Conductor-Repartidor E u Oficial técnico de 2.^a-C, respectivamente.

El personal con categoría de Conductor-Repartidor E u Oficial técnico de 2.^a-C, deberá ser reclasificado en las categorías de Conductor-Repartidor D u Oficial técnico de 2.^a-B, respectivamente, al cumplir un período máximo de tres años de permanencia en la empresa a contar desde su incorporación a la misma.

Artículo 11. *Ascensos.*

La empresa publicará las vacantes que se produzcan en la empresa, así como los requisitos para poder acceder a las mismas, a fin de que sean conocidas por todo el personal.

Los ascensos tendrán efectos de 1 de enero del año en que se produzcan.

Las promociones tendrán efectos desde el momento en que se produzcan.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 12. *Movilidad del personal.*

La movilidad funcional y geográfica del personal queda sujeta a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes como consecuencia de la movilidad funcional sólo dará derecho a reclamar una reclasificación profesional cuando aquélla hubiera tenido una duración de seis meses dentro del período de un año, u ocho meses dentro del período de dos años, siempre que la superior actividad desarrollada no se derive de la suplencia de un trabajador cuyo contrato de trabajo se halle suspendido y con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 13. *Grupos y categorías profesionales.*

A efectos de este Convenio, el personal se clasifica en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo I. Personal operativo:

Conductor-Repartidor F.
 Conductor-Repartidor E.
 Conductor-Repartidor D.
 Conductor-Repartidor C.
 Conductor-Repartidor B.
 Conductor-Repartidor A.
 Conductor-Repartidor especial.
 Mozo de Almacén B.
 Mozo de Almacén A.
 Técnico Almacén C.
 Técnico Almacén B.
 Técnico Almacén A.
 Técnico especialista de Almacén.

Grupo II. Personal técnico:

Ayudante técnico.
 Oficial técnico de 2.^a-C.
 Oficial técnico de 2.^a-B.
 Oficial técnico de 2.^a-A.
 Oficial técnico de 1.^a-B.
 Oficial técnico de 1.^a-A.
 Oficial técnico especialista:

Grupo III. Personal administrativo:

Auxiliar administrativo.
 Oficial administrativo de 3.^a
 Oficial administrativo de 2.^a
 Oficial administrativo de 1.^a

Artículo 14. *Prendas de uniforme.*

La empresa facilitará anualmente a todo trabajador encuadrado dentro de los grupos I y II, las siguientes prendas de uniforme:

Dos camisas.
 Dos jerseys.

Dos pantalones (uno de invierno y otro de verano).
 Dos pares de zapatos (uno de invierno y otro de verano).

Asimismo, la empresa facilitará al personal de los grupos I y II un chubasquero a su ingreso en la compañía, que será repuesto por deterioro, debiendo entregarse a la empresa la prenda antigua.

La uniformidad que deba ser entregada cada año se entregará en el mes de abril.

El trabajador, al momento de finalizar su relación laboral con la empresa, deberá devolver todas aquellas prendas de uniforme que ésta le hubiera entregado.

Artículo 15. *Seguros de vida.*

Será de cargo de la empresa el 100 por 100 de una póliza de seguro por cada trabajador, que cubrirá las siguientes contingencias:

Muerte derivada de accidente, sea o no laboral, por un capital asegurado de 6.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente derivada de accidente, sea o no laboral, por un capital asegurado de 8.000.000 de pesetas.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo, vacaciones y licencias

Artículo 16. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral que hará público a todo el personal antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 17. *Jornada laboral.*

La jornada laboral del personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio será de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo, prestadas en promedio de cuarenta horas semanales, en cómputo anual.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada de trabajo finalizará a las once horas.

Si por aplicación del calendario laboral anual resultase un número de horas de trabajo efectivo inferior a la jornada anual pactada, la diferencia de horas se compensará mediante la realización de guardias, que serán fijadas por la empresa, en número suficiente hasta alcanzar el número de horas de trabajo efectivo de la jornada anual pactada.

Si, por el contrario, por aplicación del calendario laboral anual resultase un número de horas de trabajo efectivo superior a la jornada anual pactada, la diferencia de horas se compensará por el sistema que de común acuerdo establezcan la empresa y el trabajador, hasta saldar el crédito horario en favor del trabajador.

En todo caso, la jornada anual deberá distribuirse de forma que el trabajador pueda disfrutar de los tiempos de descanso previstos por las normas de general aplicación.

A efectos de determinar el precio de una hora ordinaria de trabajo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Importe hora ordinaria} = \frac{(\text{Salario base} + \text{complemento por antigüedad} + \text{beneficios} + \text{resto complementos salariales}) \times 14,5}{1.800 \text{ (horas anuales)}}$$

Cada trabajador dentro del ámbito del presente Convenio dispondrá de un crédito anual de ocho horas recuperables para atender asuntos personales de carácter inaplazable, debiendo, para su disfrute, comunicarlo a la empresa con, al menos, setenta y dos horas de antelación. Las horas no disfrutadas no se acumularán para años sucesivos.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la realización de cuantas horas extraordinarias sean necesarias para atender pedidos o necesidades imprevistos, períodos punta de producción o cobertura imprevista de servicio, siempre dentro del respeto al número máximo de horas extraordinarias que puedan realizarse de conformidad con lo establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de horas extraordinarias, excluidas de éstas aquellas que deban realizarse para reparar o prevenir siniestros u otros daños

extraordinarios y urgentes, tendrán preferencia aquellos trabajadores que se ofrecieran voluntariamente para su realización. En otro caso, la empresa designará para su realización a los trabajadores que deban realizarlas.

El precio de las horas extraordinarias será el correspondiente a una hora ordinaria de trabajo, incrementado en un 75 por 100.

Para el caso de las horas extraordinarias realizadas en día festivo, el incremento sobre el valor de la hora ordinaria será del 150 por 100.

Artículo 19. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Para el trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de las horas nocturnas, salvo que el salario del trabajador se halle fijado teniendo en cuenta su período de prestación de servicios en período nocturno, llevará un incremento sobre el valor de la hora ordinaria equivalente al 25 por 100.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todo el personal encuadrado dentro del ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará de un permiso retribuido de treinta y un días naturales. Los períodos de disfrute, que podrán ser de enero a diciembre, los fijará la empresa de común acuerdo con el trabajador, teniendo en cuenta el aseguramiento de la cobertura del servicio. La empresa procurará concentrar el mayor número posible de vacaciones en los meses de julio y agosto.

Asimismo, y siempre que la cobertura del servicio lo permita, la empresa y el trabajador podrán pactar individualmente el fraccionamiento de los períodos de disfrute.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

Todo el personal encuadrado dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave con internamiento hospitalario por intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge e hijos.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, así como en los casos de enfermedad grave con internamiento hospitalario por intervención quirúrgica o fallecimiento de padres o hermanos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- Dos días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por las causas previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y por los tiempos en él previstos.

En todos los casos, deberá justificarse documentalmente la causa o motivo del permiso.

Artículo 22. *Días festivos.*

Cuando el Gobierno o las Comunidades Autónomas, dentro de las facultades que les atribuye el artículo 37.2, párrafos segundo y tercero, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, trasladasen al lunes inmediatamente posterior las fiestas que coincidan con domingo, y dicha festividad no pudiera ser efectivamente disfrutada en dicho lunes por necesidades del servicio, la fecha de disfrute de esta festividad será fijada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la cobertura del servicio.

Artículo 23. *Revisión salarial.*

Los incrementos salariales serán de un 2,5 por 100 para el año 1998, y de un 2,8 por 100 para el año 1999. En ambos casos tendrán efectos de 1 de enero del año correspondiente.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, las tablas salariales quedan establecidas, para 1998 y 1999, respectivamente, del modo que sigue:

	1998		1999	
	Salario base — Pesetas	Complemento de categoría — Pesetas	Salario base — Pesetas	Complemento de categoría — Pesetas
Grupo I. Personal operativo:				
Conductor-Repartidor F	95.902	15.375	98.587	15.806
Conductor-Repartidor E	102.435	18.450	105.304	18.967
Conductor-Repartidor D	109.398	21.525	112.461	22.128
Conductor-Repartidor C	114.195	26.350	117.393	27.087
Conductor-Repartidor B	123.710	30.443	127.174	31.295
Conductor-Repartidor A	132.840	34.415	136.560	35.379
Conductor-Repartidor especial.	138.375	45.100	142.250	46.363
Mozo de Almacén B	102.500	8.200	105.370	8.430
Mozo de Almacén A	108.650	10.906	111.692	11.211
Técnico Almacén C	114.195	15.375	117.393	15.806
Técnico Almacén B	123.615	20.500	127.076	21.074
Técnico Almacén A	131.713	25.625	135.400	26.343
Técnico especial de Almacén ..	136.325	36.900	140.142	37.933
Grupo II. Personal técnico:				
Ayudante técnico	95.902	20.500	98.587	21.074
Oficial técnico de 2. ^a C	104.627	30.750	107.556	31.611
Oficial técnico de 2. ^a B	112.545	35.875	115.696	36.880
Oficial técnico de 2. ^a A	122.693	41.000	126.128	42.148
Oficial técnico de 1. ^a B	130.395	46.125	134.046	47.417
Oficial técnico de 1. ^a A	139.913	51.250	143.830	52.685
Oficial técnico especial	145.550	56.375	149.625	57.954
Grupo III. Personal administrativo:				
Auxiliar administrativo	95.902	15.375	98.587	15.806
Oficial administrativo de 3. ^a ...	108.932	19.036	111.982	19.569
Oficial administrativo de 2. ^a ...	118.474	32.529	121.791	33.440
Oficial administrativo de 1. ^a ...	133.122	46.572	136.849	47.876

Artículo 24. *Complemento por antigüedad.*

Con el complemento por antigüedad se gratifica al trabajador por los años de permanencia en la empresa.

A partir de la firma del presente Convenio, el complemento por antigüedad se devengará en cuatrienios, pudiendo devengarse hasta un máximo de cuatro cuatrienios por trabajador durante todo su tiempo de permanencia en la empresa. El valor de cada cuatrienio queda establecido, para los años 1998 y 1999, del siguiente modo:

Categoría	Valor del cuatrienio 1998 — Pesetas	Valor del cuatrienio 1999 — Pesetas
Grupo I. Personal operativo:		
Conductor-Repartidor F	4.655	4.786
Conductor-Repartidor E	4.973	5.112
Conductor-Repartidor D	5.311	5.459
Conductor-Repartidor C	5.543	5.699
Conductor-Repartidor B	6.005	6.174
Conductor-Repartidor A	6.449	6.629
Conductor-Repartidor especial	6.899	7.092
Mozo de Almacén B	4.283	4.403
Mozo de Almacén A	4.613	4.742

Categoría	Valor del cuatrienio 1998	Valor del cuatrienio 1999
	— Pesetas	— Pesetas
Técnico Almacén C	5.543	5.698
Técnico Almacén B	6.001	6.169
Técnico Almacén A	6.493	6.675
Técnico especial de Almacén	6.878	7.070
Grupo II. Personal técnico:		
Ayudante técnico	4.655	4.786
Oficial técnico de 2. ^a -C	5.079	5.221
Oficial técnico de 2. ^a -B	5.463	5.616
Oficial técnico de 2. ^a -A	5.956	6.123
Oficial técnico de 1. ^a -B	6.330	6.508
Oficial técnico de 1. ^a -A	6.792	6.982
Oficial técnico especial	7.021	7.218
Grupo III. Personal administrativo:		
Auxiliar administrativo	4.655	4.786
Oficial administrativo de 3. ^a	5.288	5.436
Oficial administrativo de 2. ^a	5.751	5.912
Oficial administrativo de 1. ^a	6.462	6.643

No obstante lo anterior, se respetará tanto el número como el valor líquido de los cuatrienios terminados de devengar en su totalidad por los trabajadores a la fecha de la firma del presente Convenio.

Para el caso de aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio hubieran terminado de devengar en su totalidad cuatro o más cuatrienios, su antigüedad quedará consolidada al número de cuatrienios terminados de devengar hasta esa fecha y al valor líquido que éstos tuvieran en ese momento, no devengando, en adelante, nuevos cuatrienios.

Para el caso de aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio no hubieran terminado de devengar en su totalidad cuatro o más cuatrienios les será de aplicación la tabla de antigüedades, pudiendo cumplir hasta un máximo de cuatro cuatrienios.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal dentro del ámbito de aplicación de este Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias al año: Una llamada de verano, otra llamada de Navidad y otra llamada de beneficios, consistentes, cada una de ellas, en treinta días de salario, antigüedad y complementos salariales, siendo el importe a percibir por cada una de ellas proporcional a los días en que se haya prestado servicio durante su período de devengo.

La gratificación extraordinaria de beneficios será prorrateada en catorce mensualidades.

La gratificación extraordinaria de verano se devengará de 1 de julio a 30 de junio, y su pago se hará efectivo en el mes de junio.

La gratificación extraordinaria de Navidad se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre, y su pago se hará efectivo en el mes de diciembre.

Con efectos de 1 de enero de 1998, a la anteriores gratificaciones extraordinarias vendrá a añadirse una cuarta, llamada de abril, consistente en quince días de salario base, complemento por antigüedad y complementos salariales, y que se devengará del 1 de mayo al 30 de abril siguiente. Su pago se hará efectivo en el mes de abril. Los atrasos correspondientes a la paga de abril del año 1998 se abonarán conjuntamente con los demás atrasos salariales.

Artículo 26. *Complemento de prestaciones por incapacidad temporal. Reconocimientos médicos.*

Con efectos de 1 de enero de 1999, la empresa garantizará, para los supuestos de baja por incapacidad temporal y desde el día de la baja, como complemento a las prestaciones que pudieran corresponder al trabajador por dichas contingencias, el abono de un suplemento en metálico hasta completar el 100 por 100 de su salario base, complemento de antigüedad y complemento de categoría, así como de aquellos otros complementos personales y de puesto de trabajo que estuviera percibiendo el trabajador en el momento de producirse la baja.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 27. *Fondo de préstamos.*

Con efectos de 1 de enero de 1999 se establece la constitución de un fondo de préstamos para el personal.

Este fondo será de 2.000.000 de pesetas para el año 1999.

La concesión de préstamos con cargo a este fondo se hará de acuerdo con las siguientes normas:

Tipos de préstamo: Existen tres tipos de préstamo:

- Préstamo vivienda.
- Préstamo para reformar vivienda.
- Préstamo para necesidades personales.

Órgano de decisión:

El órgano de decisión para su concesión estará constituido por una Comisión conjunta de la Dirección de la empresa y de la representación legal de los trabajadores. Tiene como misión supervisar los documentos acreditativos que a cada préstamo corresponda, para su concesión.

La Comisión estará formada por la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Todos los préstamos, a excepción del préstamo vivienda, estarán gravados con un 4,6 por 100 de interés simple. Estos intereses revertirán en el fondo de préstamos.

Condiciones de tipo general:

- Llevar dieciocho meses en la empresa, como mínimo.
- No tener otros préstamos o anticipos pendientes.
- Que la utilización del préstamo sea inmediata.
- Al recibir el préstamo, el beneficiario firmará un contrato comprometiéndose a la devolución del préstamo en su totalidad.
- La amortización comienza a efectuarse en el mes que se recibe el préstamo. El período de amortización varía según el tipo de préstamo.
- Para cada tipo de préstamo se fijarán una serie de condiciones para su concesión. No obstante, la Comisión creada al efecto será la que decidirá en última instancia.

Préstamos de vivienda:

Se concederá para compra de vivienda permanente del solicitante.

La fecha tope para solicitar el préstamo será de un año a partir de la fecha de adquisición de la vivienda.

Asimismo, se concederá para el pago de impuestos que graven la compra de la vivienda permanente con un plazo máximo de cuatro años a partir de la compra.

La cuantía no podrá exceder de 300.000 pesetas.

Se solicitará a cualquiera de las partes de la Comisión conjunta, previa presentación de los documentos que acrediten la adquisición de la vivienda.

La amortización se efectuará en un máximo de treinta y dos mensualidades, a partir de la fecha de entrega.

Condiciones que se tendrán en cuenta para decidir las preferencias en caso de haber mayor número de peticiones que de dinero disponible:

- Vivir en alquiler.
- Menores ingresos.
- Primera vez que lo solicita.
- Mayor número de hijos o personas a su cargo.
- Mayor antigüedad en la empresa.

Préstamos para reformar vivienda:

Se concederán para la reforma de la vivienda permanente del solicitante.

La cuantía no excederá de 100.000 pesetas.

Se solicitará, por escrito, a la Comisión conjunta y se hará efectivo, por adelantado, comprometiéndose el interesado a presentar, en un plazo de tres días, la factura legal correspondiente o recibo detallado.

De no entregar la factura un vez pasados los tres días, la persona quedaría excluida para la concesión de futuros préstamos.

La amortización se efectuará en un máximo de veinticuatro mensualidades a partir de la fecha de entrega. El préstamo tendrá un interés

simple del 4,6 por 100, cuya amortización se efectuará en la primera mensualidad.

Las condiciones para la concesión de este tipo de préstamo son las siguientes:

1. Menores ingresos.
2. Primera vez que lo solicite.
3. Mayor número de hijos o personas a su cargo.
4. Mayor antigüedad en la empresa.

Préstamos para necesidades personales:

La cuantía oscilará entre 50.000 y 100.000 pesetas.

Se solicitará, por escrito, a cualquiera de las partes de la Comisión conjunta, exponiendo el motivo por el cual se solicita y se concederá según el tipo de necesidad. No se considera necesaria la presentación de justificantes.

La amortización se hará, como máximo, en dieciocho mensualidades. El préstamo tendrá que estar sujeto a un interés simple del 4,6 por 100, cuya amortización se realizará en la primera mensualidad.

Entre dos peticiones sucesivas deberá haber un mínimo de seis meses, salvo que se pudiera demostrar documentalmente su urgencia.

Artículo 28. *Ayuda de gastos médicos.*

Con efectos de 1 de enero de 1999, y con la finalidad de contribuir a los gastos médicos extraordinarios, no cubiertos por el sistema público de salud, y que debieran ser satisfechos por el trabajador, se establece un fondo de ayuda por gastos médicos para el trabajador titular de la cartilla, así como para los beneficiarios incluidos en la misma, de 150.000 pesetas para el año 1999.

Este fondo se repartirá en proporción al importe de las facturas totales presentadas.

Excepcionalmente, en caso de urgente necesidad, la totalidad de este fondo podrá aplicarse a un solo beneficiario, una vez analizado el caso por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29. *Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.*

Con efectos de 1 de enero de 1999, y para todo el personal dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, se establece el abono de una gratificación por nupcialidad por importe de 35.000 pesetas para 1999.

Asimismo, y con efectos de 1 de enero de 1999, se establece el abono de una gratificación por natalidad que será de un importe de 16.000 pesetas para 1999.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Faltas y sanciones.*

Las partes firmantes del presente acuerdo establecen, de mutua conformidad, incorporar, en su totalidad y de forma literal, como régimen disciplinario de aplicación a todo el personal dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo, los artículos 17, 18 y 19 del Acuerdo de cobertura de vacíos alcanzado el día 28 de abril de 1997, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), publicado en «Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio de 1997 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1997.

CAPÍTULO VII

Compromiso negociador

Artículo 31. *Compromiso de negociación.*

Ambas partes se comprometen a abrir, durante la vigencia del presente Convenio, un proceso de negociación simultánea acerca de las siguientes materias:

Elaboración de un sistema de retribución variable para personal que realiza funciones de reposición de producto y mantenimiento técnico en máquinas de venta automática.

Estudio acerca de la posibilidad de reducir la jornada anual, siempre vinculada a la búsqueda de sistemas alternativos de la distribución de la jornada anual de trabajo, con la finalidad de prever la cobertura de servicio en sábados según las necesidades impuestas por el mercado.

Para el inicio de la negociación sobre las materias referidas, la empresa presentará sendas propuestas a la representación legal de los trabajadores, comprometiéndose ambas partes a negociar durante 1999, de acuerdo con los principios de la buena fe. Los acuerdos que ambas partes pudieran alcanzar sobre estas materias serían incorporadas al Convenio Colectivo del año 2000, con efectos de 1 de enero.

13800 *ORDEN de 3 de junio de 1999 por la que se convoca concurso para la adjudicación de 345 plazas de alojamiento en la Residencia Universitaria «Colegio de Oviedo», de la Universidad de Salamanca para el curso académico 1999-2000.*

Con objeto de facilitar el alojamiento de jóvenes estudiantes de baja renta, desplazados de su lugar de origen por razón de sus estudios en la Universidad de Salamanca, se suscribió el 28 de abril de 1992 un Convenio entre el extinto Ministerio de Asuntos Sociales, la Junta de Castilla y León, el Ayuntamiento de Salamanca y la Universidad de Salamanca.

Y es preceptivo, según se recoge en la estipulación quinta del Convenio, la oferta de las plazas a los y las jóvenes mediante Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuyas bases han sido previamente acordadas por el Comité de Dirección.

En su virtud, tengo a bien disponer:

Se convoca concurso para la adjudicación de 345 plazas de alojamiento en la Residencia Universitaria «Colegio de Oviedo», de Salamanca, que se regirá por las bases que figuran como anexo en la presente Orden.

Madrid, 3 de junio de 1999.

PIMENTEL SILES

ANEXO

Primera.—Se convocan a concurso público de méritos 345 plazas de residentes, para el curso académico 1999-2000, en la Residencia Universitaria «Colegio de Oviedo», que se otorgarán de conformidad con las presentes bases.

Segunda.—Son posibles beneficiarios de una plaza de residente las siguientes personas:

- a) Estudiantes de primer y segundo ciclo, en cualquiera de las Diplomaturas y Licenciaturas de la Universidad de Salamanca.
- b) Estudiantes de tercer ciclo y Becarios de Investigación y Ayudantes que realicen su labor con carácter transitorio en la Universidad de Salamanca y las personas aspirantes a dicha condición hasta la resolución de su vinculación definitiva con esta Universidad. Para este colectivo se reservará el 5 por 100 de las plazas ofertadas.

En cualquiera de los casos establecidos en los párrafos anteriores, los adjudicatarios de las plazas serán menores de treinta años, con bajo nivel de renta.

c) En caso de quedar plazas disponibles después de su adjudicación a las personas incluidas en los apartados a) y b), el resto de las plazas podrán ser cubiertas por cualesquiera estudiantes de la Universidad de Salamanca, menores de treinta años de edad, no incluidos en el apartado a), aunque no reúnan los requisitos de renta o de distancia.

Tercera.—1. Las plazas de la Residencia Universitaria «Colegio de Oviedo» que salen a concurso son las siguientes:

- a) Doscientas cincuenta y cuatro plazas en 127 habitaciones dobles: El precio ordinario por alojamiento (sin extras) al que se ofrecen estas plazas es de 48.205 pesetas mensuales por residente. El precio subvencionado es de 37.540 pesetas/mes, si el nivel de renta familiar per cápita se halla entre las 791.252 pesetas y las 565.180 pesetas, y de 32.210 pesetas/mes, si el nivel de renta familiar per cápita es inferior a 565.179 pesetas.
- b) Ochenta y nueve plazas en habitaciones individuales: El precio ordinario al que se ofrecen estas plazas es de 60.705 pesetas/mes por residente. El precio subvencionado estará en función del nivel de renta familiar per cápita. Si la renta familiar per cápita se halla entre las 791.252