

Día 3 de agosto de 1996:

Combinación ganadora: 38, 34, 6, 47, 32, 33.

Número complementario: 4.

Número del reintegro: 2.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 8 y 10 de agosto de 1996, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 5 de agosto de 1996.—La Directora general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18120 RESOLUCIÓN de 26 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «La Veneciana, Sociedad Anónima» (centros de Ciudad Real, Toledo, Ávila, Segovia y Guadalajara).

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Veneciana, Sociedad Anónima» (centros de Ciudad Real, Toledo, Ávila, Segovia y Guadalajara), (código de convenio número 9005351), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 1996, de una parte por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de otra por los designados por la Dirección de la Empresa, en su representación y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VENECIANA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

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, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 2. Personal.

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

Artículo 3. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana, Sociedad Anónima», en Guadalajara, Ciudad Real, Toledo, Segovia y Ávila.

Artículo 4. Temporal.

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

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

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

Artículo 5.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordase, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las condiciones de él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes, o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Si alguna 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 precedentes el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 5 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 3.ª COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7. Constitución.

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

Artículo 8. Composición.

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

Artículo 9. Designación y sustitución de vocales.

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

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

Artículo 10. Reuniones y acuerdos.

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

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

Artículo 11.

Contratación de personal.—La contratación de personal se regirá por las leyes y normas vigentes.

Artículo 12.

Es facultad exclusiva de la empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la empresa.

La empresa, en cuanto a su actuación, se atenderá a las normas legales vigentes, respecto a las facultades de los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13.

La jornada de trabajo durante los años 1996-97-98, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo.

Personal de tiendas.—Este personal trabajará todo el año en jornada partida, de lunes a sábados, en la forma que habitualmente vienen haciendo.

Por el exceso de tiempo empleado en atención a clientes, fuera de la jornada diaria, tendrá una compensación en descanso que se concretará entre la Dirección del centro y el Comité de empresa o Delegados del personal.

Personal de turnos.—Este personal trabajará de lunes a viernes. Se establece un tiempo de descanso de quince minutos, computable como de trabajo efectivo, que se tomará al principio o al final del turno.

Resto de personal.—Este personal trabajará de lunes a viernes, y adaptará el horario teniendo en cuenta que el período máximo de jornada continuada será de tres meses, entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

El tiempo de quince minutos de descanso durante la jornada continuada, no será computable como de trabajo.

Los Colocadores que realicen su trabajo en obras adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida para el período del 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, salvo que las condiciones de trabajo no lo permitan.

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

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo de trabajo, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo que se le asigne.

Artículo 14.

La Dirección de cada centro de trabajo y el Comité de empresa o Delegados de personal estudiarán la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben de ser trabajadas en el cómputo anual.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15. Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de veintitrés días laborales, entendiéndose que el sábado no es laborable a estos efectos.

El personal de nuevo ingreso, que no sea fijo en la plantilla, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Direc-

ción del centro y los Delegados de personal. Por necesidades del servicio, a petición del trabajador, el programa podrá ser variado, poniéndose de acuerdo la empresa y el trabajador.

Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el 15 de junio al 14 de septiembre.

Cada persona afectada por este Convenio Colectivo podrá tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutara del 50 por 100 o más, de la totalidad que le corresponde al año, fuera del período preferente señalado anteriormente.

Artículo 16. Licencias.

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

1. Matrimonio.
2. Alumbramiento de la esposa o compañera.
3. Enfermedad grave o muerte del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
4. Exámenes.
5. Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
6. Los Delegados de personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
7. Por el tiempo necesario para acudir a las consultas médicas, siempre debidamente justificado por el Médico y los propios interesados. En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica no cause baja y el Médico justifique, por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
8. Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de Servicio y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

- Matrimonio: Quince días naturales.
- Nacimiento: Tres días. Esta licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de lunes a viernes.
- Enfermedad grave y muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales, más tiempo del viaje, hasta un total de cinco días naturales.

En los casos previstos en los apartados 5, 6 y 7 del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso.

Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al fallecimiento, ha de dársele al mismo una interpretación no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o de su cónyuge de los incluidos en el apartado 3.

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

Artículo 17. Licencias extraordinarias.

La Dirección de la empresa, por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este artículo, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia, y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de quince días, comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncia al reingreso si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso la empresa procederá a darle definitivamente de bajo en su plantilla.

En caso de fuerza mayor justificada, se podrá retrasar la incorporación al trabajo en treinta días.

Para la concesión de licencias, será requisito indispensable oír a los Delegados del personal.

Artículo 18. *Excedencias.*

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

Para la concesión de las mismas, se oír a los Delegados del personal.

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

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

CAPÍTULO III

Estructura de la remuneración

Artículo 20. *Disposiciones generales.*

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

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

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

Empleados:

Aspirante.

Auxiliar.

Oficial segunda.

Oficial primera.

Jefe de segunda.

Jefe de primera.

Operarios:

Aprendiz.

Peón ordinario.

Peón especialista.

Oficial tercera.

Oficial segunda.

Oficial primera.

Capataz.

Artículo 21.

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

Salario: Cuyo detalle se recoge en los anexos I y II.

Complementos:

Antigüedad: Se recoge en el anexo III.

Prima de «asistencia».

CCC.

Fin de año.

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

Artículo 22. *Antigüedad.*

La cuantía de esta retribución se determinará:

Para todo el personal, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de enero de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del porcentaje, según la tabla anterior, que hayan ingresado en la empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, y para los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de julio de cada año.

Este complemento se comenzará a devengar a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio, fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no

variarán los valores de la antigüedad, en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

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

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

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de Navidad.

Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Los trabajadores incorporados al Servicio Militar, y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y cónyuge, percibirán por este concepto las gratificaciones que corresponderían en activo.

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

Artículo 24. *Participación en beneficios.*

El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I y II, añadiéndose el 6 por 100 de lo percibido durante doce meses, en concepto de antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por enfermedad o accidente.

Artículo 25. *Retribución en vacaciones.*

El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las horas extras, destajos, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y prima de asistencia.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

De acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán realizadas sólo cuando tengan la naturaleza de estrictamente imprescindibles o estructurales, y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país.

Se entiende que son horas estructurales las que han de realizarse para cubrir ausencias imprevistas, y aquellas que se producen en períodos «puntas» de producción. Se consideran como tales los siguientes períodos:

a) El que demuestre que no ha podido ser programado, por ser un pedido imprevisto. Por ser de un cliente no habitual; por ser de un pedido que se hace urgente y, de no realizarlo, se pierde al cliente.

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

La prestación de la hora extraordinaria será retribuida a 1.365,00 pesetas/hora, tanto para empleados como para operarios, cualquiera que sea su categoría.

Las horas extraordinarias también se podrán compensar por un tiempo equivalente de «descanso», en lugar de ser retribuidas monetariamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la empresa y el trabajador, respecto al número de ellas a compensar, y la fecha de descanso, que en ningún caso se podrá añadir al período de vacaciones pactado.

La Dirección del centro informará mensualmente a los Delegados del personal, del número de horas extraordinarias realizadas, tanto de operarios como de empleados, especificando las causas.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido según categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en el salario global anual de estos trabajadores una parte de la que se hubiese pagado por horas extraordinarias.

En el caso de los operarios dedicados al transporte de material fuera de la sucursal, se planificará el trabajo de forma conveniente para que se hagan el menor número de horas posibles. En el caso de empleados con funciones de Vendedor, y de acuerdo con el artículo 14, se podrá adoptar el horario flexible y, cuando ello no diera lugar, se atenderán a las normas generales del Convenio, en cuanto a horario.

Artículo 27.

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

1.^a Afectará individualmente a los centros de trabajo incluidos en este Convenio.

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

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

Cociente	Pesetas trabajador/mes
1,00	1.823
1,01	2.008
1,02	2.226
1,03	2.437
1,04	2.678
1,05	2.949
1,06	3.216
1,07	3.514
1,08	3.854
1,09	4.597
1,10 (tope)	4.791

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

Efectivos (fijos + eventuales) al 31 de diciembre de 1995, 1996, 1997
Efectivos (fijos + eventuales) al final del mes considerado (1996, 1997, 1998)

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

6.^a Naturalmente en el mes «M» se percibirá lo devengado en el mes «M-1».

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

Artículo 28. *Prima de asistencia.*

El plus de asistencia que percibirán los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será de 75,00 pesetas/brutas/día. Este plus se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones, ni en situación de IT, bien sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente laboral, ni en las licencias legales.

Artículo 29. *Gratificación extraordinaria «Fin de año» (CPA).*

Se abonará una gratificación extraordinaria anual para personal operario, cuya cuantía para 1996 es de 13.570,00 pesetas/brutas, de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

Artículo 30. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito

en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

CAPÍTULO IV

Prestaciones de carácter social

Artículo 31. *Premios.*

a) Premio de «nupcialidad».—Se concederá un premio de nupcialidad de 14.600,00 pesetas, que regirá por las siguientes normas: Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambas esta indemnización.

b) Premio de «natalidad».—Se concederá un premio de natalidad de 8.800,00 pesetas, por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad.

Artículo 32. *Seguro de vida e invalidez.*

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

Artículo 33. *Becas.*

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

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

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

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

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100 por 100, a partir del primer día de baja, y afectará a los conceptos retributivos antes indicados.

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

Artículo 35. *Jubilación.*

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

Artículo 36. *Préstamos de vivienda.*

Las normas se regulan en el anexo VII.

Disposición final

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo, acordado entre «La Veneciana, Sociedad Anónima», y su personal, para sus centros de Guadalajara, Ciudad Real, Toledo, Segovia y Ávila.

ANEXO I

RETRIBUCIÓN SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

(Sin antigüedad, ni CCC)

L. V. Centro (provincias)

Mes: Enero/1996

Categorías	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — Doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera	218.233	2.618.796	436.466	28.652	3.083.914
Jefe de segunda	193.601	2.323.212	387.202	28.856	2.737.270
Oficial primera	170.496	2.045.952	340.992	25.059	2.412.003
Oficial segunda	148.601	1.783.212	297.202	23.297	2.103.711
Auxiliar administrativo	137.131	1.645.572	274.262	21.500	1.941.334
Aspirante administrativo	111.691	1.340.292	223.382	17.911	1.581.585

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

ANEXO II

RETRIBUCIÓN SALARIAL PERSONAL OPERARIO

(Sin antigüedad, ni CCC)

L. V. Centro (provincias)

Mes: Enero/1996

Categorías	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — Doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	160.599	1.927.188	321.198	26.856	2.275.242
Oficial primera	151.757	1.821.084	303.514	25.059	2.149.657
Oficial segunda	144.616	1.735.392	289.232	23.293	2.047.917
Oficial tercera	140.936	1.691.232	281.872	21.500	1.994.604
Peón especializado	132.038	1.584.456	264.076	17.911	1.866.443
Peón ordinario	113.307	1.359.684	226.614	17.911	1.604.209
Aprendiz	—	—	—	—	—

ANEXO III

Antigüedad anual del personal por categoría

L. V. Centro (provincias)

Enero 1996

Años de servicio	Auxiliar administrativo, Peón especializado y Peón ordinario	Oficial 2.º administrativo, Oficiales 2.º y 3.º operarios y Subalterno	Oficial 1.º administrativo y Oficial 1.º operario	Capataz y Jefe 2.º	Jefe 1.º
0,6- 1	2.408	2.674	3.052	3.458	4.060
1- 2	4.802	5.362	6.076	6.874	8.064
2- 3	7.952	8.890	10.150	11.452	13.370
3- 4	11.144	12.516	14.210	15.960	18.690
4- 5	15.904	17.808	20.272	22.750	26.754
5- 6	18.116	20.272	23.128	25.956	30.562
6- 7	20.398	22.778	26.068	29.162	34.328

Años de servicio	Auxiliar administrativo, Peón especializado y Peón ordinario	Oficial 2.º administrativo, Oficiales 2.º y 3.º operarios y Subalterno	Oficial 1.º administrativo y Oficial 1.º operario	Capataz y Jefe 2.º	Jefe 1.º
7- 8	22.932	25.662	29.246	32.802	38.598
8- 9	25.676	28.854	32.830	36.848	43.302
9-10	28.462	31.990	36.428	40.908	48.062
10-11	31.640	35.434	40.376	45.346	53.298
11-12	34.762	38.962	44.394	49.812	58.562
12-13	37.940	42.448	48.426	54.320	63.840
13-14	40.950	45.920	52.402	58.786	69.048
14-15	44.128	49.406	56.392	63.280	74.326
15-16	47.236	52.976	60.354	67.662	79.562
16-17	50.386	56.378	64.386	72.184	84.868
17-18	53.480	59.906	68.306	76.608	89.978
18-19	56.616	63.336	72.310	81.088	95.326
19-20	59.710	67.004	76.510	85.568	100.562
20-21	62.832	70.350	80.290	89.950	105.840
21-22	65.940	73.822	84.238	94.500	111.174
22-23	69.048	77.364	88.256	99.218	116.340
23-24	72.170	80.878	92.204	103.488	121.618
24-25	75.236	84.378	96.194	107.898	126.826
25-26	78.358	87.878	100.156	112.350	132.104
26-27	81.494	91.336	104.174	116.886	137.368
27-28	84.574	94.822	108.150	121.282	142.604
28-29	87.752	98.238	112.140	125.748	147.868
29-30	90.860	101.836	116.298	130.228	153.146
30-31	93.954	105.252	120.064	134.680	158.312
31-32	97.132	108.766	124.082	139.132	163.632
32-33	100.254	112.602	128.016	143.640	168.882
33-34	103.334	115.808	132.034	148.162	174.146
34-35	106.400	119.266	136.024	152.586	179.396
> 35	109.578	120.358	139.944	157.010	184.646

ANEXO IV

Seguro de vida e invalidez

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- Bien, en caso de fallecimiento.
- O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

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

Trabajadores asegurados:

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- Los trabajadores de alta en la empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al 70 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 siguientes:

Empleados	Capital pesetas
Aspirantes	450.000
Auxiliar administrativo	510.000
Oficial segunda	600.000
Oficial primera	690.000
Jefe de segunda	825.000
Jefe de primera	1.005.000

Operarios	Capital pesetas
Aprendiz	450.000
Peón ordinario	495.000
Peón especializado	517.500
Oficial tercera	555.000
Oficial segunda	585.000
Oficial primera	607.500
Capataz	645.000

Coefficiente familiar:

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda, según su categoría:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 90 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 20 por 100.

Riesgos garantizados:

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de agosto de 1981.

Beneficiarios:

Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre, o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la empresa el boletín de «cambio de beneficiario».

Disposiciones varias:

En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental

que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva, de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO V

Becas

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos, en la forma en que estas condiciones se determinan, entendiéndose incluidos personal jubilado e incapacitados.

1. Disposiciones generales:

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

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

En aquellos centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa, será éste el representante legal de los trabajadores. En los restantes, se nombrará una Comisión de los que forzosamente forzará parte un Delegado de personal, y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las becas se abonarán antes del día 30 de noviembre.

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

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

2.1 Clasificación por edades y niveles educativos:

Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De tres a dieciséis años

Nivel educativo	Edad	Grupo de estudios
Educación infantil	De tres a cinco años	A
Educación obligatoria	De seis a trece años	B
	De catorce a dieciséis años ...	C

A partir de los diecisiete años

Nivel Educativo		Grupo de estudios
Ley General de Educación	LOGSE	
Tercero de BUP	Primero de Bachillerato	C
Formación Profesional primer grado	Primero de Módulo 2 (FP).	C
COU	Segundo de Bachillerato	D
Formación Profesional segundo grado	Segundo de Módulo 2 (FP).	D
Primer ciclo Universidad	Primer ciclo Universidad ...	E
	Módulo 3 (FP)	E
Segundo ciclo Universidad ..	Segundo ciclo Universidad .	F
Tercer ciclo Universidad	Tercer ciclo Universidad ...	F

2.2 Becas para otros estudios:

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

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

3. Condiciones para solicitar becas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Presentación de la solicitud:

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

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

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

5. Importe de las becas:

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

- El nivel de estudios a realizar.
- La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.

- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

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

Nivel de estudios	Importe beca-base Pesetas brutas
A	5.088
B	7.120
C	9.267
D	12.205
E	16.276
F	20.337

5.2 La beca-base será incrementada en función de la categoría del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1 Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Operarios (de Peón hasta Oficial segunda, inclusive).
- Resto del personal.

5.2.2 A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos.

a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud, y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.

b) Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.

5.2.3 A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de becas.

5.2.4 De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las beca-base, sufrirá los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A	Grupo B
	Porcentaje	Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

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

5.3.1 No se incrementará la beca-base correspondiente a educación infantil, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2 En los estudios correspondientes al grupo C y superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto, en el caso de haber suspendido dos o más asignaturas fundamentales.

5.3.2 bis La beca-base correspondiente a EGB, se incrementará en la siguiente forma:

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

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

5.4 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia, fuera de su municipio, y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en universidades laborales, o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

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

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

5.4.2 El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1 100 por 100, si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer), fuera del municipio de residencia familiar.

5.4.2.2 50 por 100, si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5 En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias: Como pueden ser libros y material didáctico.

5.6 Veracidad de los datos declarados:

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

5.7 Deficientes:

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de «deficiencia mental o física», y siempre que esta deficiencia implique la posibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad, mediante reconocimiento en centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid, y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán, atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 24.200,00 pesetas/año.

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

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de 17 a veinticinco años: 47.200,00 pesetas/año.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de educación especial, o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100, si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el INSS.

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 12.100,00 pesetas/año.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas: 50 por 100, en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado centro.

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

6. Ayuda de estudios para el personal:

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

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

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de universidad a distancia, incluido el curso de orientación.

ANEXO VI

Jubilación

1. Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

Este capítulo sólo afectará al personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1986.

2. Edad de jubilación:

2.1 La empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2.2 Hasta los sesenta y cinco años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3 A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Convenio.

2.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años, pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5 La empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de la siguiente forma:

Estudios	Importe total (matrícula y libros) — Pesetas brutas
Ingeniería Industrial	16.700
Ciencias Químicas	16.700
Ciencias Físicas	16.700
Ciencias Matemáticas	13.900
Ciencias Empresariales	12.600

Una indemnización de partida de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el punto número 4, recreado en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

	Pesetas brutas
Personal empleado:	
Auxiliar	14.700
Oficial segunda	17.800
Oficial primera	21.900
Jefe de segunda	26.200
Jefe de primera	31.400
Personal operario:	
Peón ordinario	14.700
Peón especializado	15.400
Oficial tercera	16.900
Oficial segunda	17.400
Oficial primera	18.700
Capataz	20.300

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 30 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 62.300 pesetas/brutas/año.

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

- De veinte a veinticuatro años de antigüedad: 75 por 100.
- De veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 76 por 100.
- De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad: 77 por 100.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 78 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad: 80 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes será:

La columna final de los anexos I y II, para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente, en el momento de la jubilación más CCC o incentivo garantizado.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

El plus personal o aumento voluntario anual.

6. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La propuesta de jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

- Viuda: 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.
- Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años, que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

- Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.
- Dos o más hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez:

8.1 Indemnización del seguro de vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2 Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

8.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años, que no trabajasen, o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, más un 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

8.2.2 Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efecto del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el trabajador a los sesenta años de edad. Estas pensiones se registrarán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador, en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO VII

Préstamos para la adquisición de viviendas

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

1.^a Tener una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la empresa. Excepcionalmente, podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de «contraer matrimonio».

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

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

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

Normas de la concesión:

La empresa estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades de la empresa y, en ningún caso, estos plazos serán inferiores a seis años.

ANEXO VIII

Faltas, sanciones y abuso de autoridad

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

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

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

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

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

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

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

1.5 Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

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

1.7 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

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

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

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

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

1.12 Cualquier otra de carácter análogo.

2. Faltas graves: Se consideran como faltas graves:

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

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

2.3 Faltar dos días al trabajo sin justificar.

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

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

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

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

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

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

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

2.11 La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

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

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

2.14 Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.

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

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

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

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

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

2.20 Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

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

2.22 Cualquier otra de carácter análogo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.13 Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

3.16 La insubordinación.

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

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

3.19 Autolesión en el trabajo.

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

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

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

3.23 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

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

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

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

1. Faltas leves:

1.1 Amonestación verbal.

1.2 Amonestación por escrito.

1.3 Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Faltas graves:

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

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

3. Faltas muy graves:

3.1 Pérdida temporal de la categoría profesional.

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

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

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

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

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

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

a) Sanciones leves, veinte días.

b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

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

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

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

ANEXO IX

Incrementos años 1997 y 1998

1. Tablas de retribución salarial (anexos I y II); 1997:

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

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

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

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

2. Tablas de retribución salarial (anexos I y II); 1998:

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

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

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

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

ANEXO X

Complemento especial de objetivos

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

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

La forma de aplicación será según el cuadro siguiente:

Fecha de aplicación	Escala en función del cociente entre ventas reales y ventas previstas de cada año	Porcentaje a aplicar sobre la retribución salarial, anexos I y II
—	1,01	0,3
—	1,02	0,6
—	1,03	0,9
2-1997	1,04	1,2
2-1998	1,05	1,5
2-1999	1,06	1,8
—	1,07	2,1
—	1,08	2,4
—	1,09	2,7
—	1,10 (tope)	3,0

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

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

No es consolidable ni trasladable a las tablas salariales.

ACTA ADICIONAL I

De la reunión celebrada el día 8 de febrero de 1996, entre las representaciones legales de los trabajadores y de la empresa, deliberadoras del Convenio Colectivo de «La Veneciana, Sociedad Anónima» para los años 1996/1997/1998 (centros de Guadalajara, Ciudad Real, Segovia, Ávila y Toledo)

Para compensar la escasa pensión que les queda a aquellos trabajadores que les conceden una incapacidad permanente total, la empresa indemnizará a éstos con 300.000 pesetas/brutas una vez haya causado baja en la empresa. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y que no está sujeta a revisiones.

En ningún caso se descontarán vacaciones de las que le corresponden a un trabajador, por el hecho de haber estado enfermo o accidentado durante el año.

Asimismo, en el caso de que un trabajador, estando de vacaciones caiga de baja por enfermedad o accidente no laboral, el tiempo que permanece en situación de ILT, no le será computado a efectos de vacaciones,

debiendo continuar sus vacaciones al ser dado de alta de ILT. Siempre naturalmente, referido al año natural.

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

En período de Convenio Colectivo, se autorizan dos o tres asambleas informativas, de una hora, antes del final de jornada.

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

Sobre las jubilaciones anticipadas del personal, así como de las condiciones económicas que se puedan proponer en algún momento, serán informados los representantes del personal, en su caso.

Dieta: La dieta para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de:

Por dieta completa: 4.250 pesetas.

Por media dieta (almuerzo): 1.400 pesetas.

Por media dieta (cena): 1.400 pesetas.

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

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

La Comisión Paritaria estará formada por la representación de la empresa y de los trabajadores, y la integrarán las siguientes personas:

En representación de la empresa: Don Miguel A. Arranz Rojo y don Cristóbal Tello García.

En representación de los trabajadores: Doña Ana María Velasco Gómez y don Jesús Palencia García.

Clasificación profesional: La clasificación profesional se regía hasta ahora por la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, que fue derogada según la disposición transitoria sexta en Real Decreto 1/1991, de 24 de marzo.

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

Ambas partes deliberantes, representación legal de los trabajadores y la empresa, acuerdan dar plena validez y vigencia para los años 1996/1997/1998, a los puntos precedentes recogidos en la presente acta, comprometiéndose a su vez, a su más exacto cumplimiento y quedando obligados tanto los miembros de la representación legal de los trabajadores como de la empresa, a mantener la veracidad de los mismos ante cualquier autoridad, si es que a ello hubiera lugar, y en prueba de conformidad, firman el presente acta a 8 de febrero de 1996.

ACTA ADICIONAL II

Jornada: Para los años 1996, 1997 y 1998 se concederá un «puente» no recuperable para todo el personal afectado por este Convenio.

En el caso de que durante este período el Convenio Nacional de Vidrio y Cerámica acordara un número de horas de trabajo anual inferior a mil setecientos noventa y dos; se reunirá la Comisión Paritaria para concretar la reducción de jornada trasladable a este Convenio.

ACTA FINAL

De la reunión celebrada el día 9 de febrero de 1996, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, deliberadores del Convenio Colectivo de «La Veneciana, Sociedad Anónima», centros de Guadalajara, Ciudad Real, Segovia, Ávila, Toledo, años 1996, 1997 y 1998

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo, y acordado entre «La Veneciana, Sociedad Anónima», y su personal.

18121 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial para el año 1995 y sistema de comisiones de 2.ª especial del Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Publicidad e Información, Sociedad Anónima», sociedad unipersonal.*

Visto el texto de la revisión salarial para el año 1995 y sistema de comisiones de 2.ª especial del Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Publicidad e Información, Sociedad Anónima», sociedad unipersonal (número de código 9001252), que fue suscrita con fecha 31 de mayo de 1996, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 28 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 1995 Y SISTEMAS DE COMISIONES DE 2.ª ESPECIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA», SOCIEDAD UNIPERSONAL

1. REVISIÓN SALARIAL

1.1 La cuantía a repartir en los salarios de 1995 será, como máximo, el importe correspondiente a aplicar un incremento de 3,5 por 100 a los salarios.

1.2 El citado incremento será aplicado elevando el sueldo base más antigüedad de cada categoría, recogido en el VI Convenio Colectivo de la empresa, un 3,5 por 100.

1.3 Los nuevos trienios cumplidos a partir de 1 de enero de 1995 serán de un 4 por 100 del sueldo base que se tenga reconocido en el momento de perfeccionar el trienio.

1.4 Si al aplicar el porcentaje indicado en el segundo punto sobre los sueldos base de cada categoría no se llegara a un valor absoluto de 5.000 pesetas brutas mensuales se garantizará este incremento a las categorías que no lo alcanzaran.

1.5 Los demás conceptos retributivos no se verán afectados por esta revisión que ambas partes preacuerdan.

2. SISTEMA DE COMISIONES 2.ª ESPECIAL

Plan Especial

2.1 Introducción y ámbito.—Este acuerdo sobre comisiones será para Segunda Campaña de Plan Especial, de Páginas Amarillas y el resto de productos comercializados por la empresa.

Las comisiones a que se refiere el artículo 49 del VI Convenio Colectivo de empresa, tanto para el personal de Venta Directa, se calcularán y liquidarán con arreglo a la tabla que se adjunta al presente acuerdo, y cuyo funcionamiento es el siguiente:

2.2 Venta Directa. Comisiones.—Tablas establecidas: Tratamiento cliente a cliente:

Se establecerá el tramo a liquidar según el nivel de consecución de los objetivos en pesetas. Durante la primera mitad de la campaña se aplicará el tramo intermedio (85/95 por 100), pasándose posteriormente a regularizar según los objetivos alcanzados.

Se pagará Páginas Amarillas y otros productos según tabla adjunta. Entendiéndose gestión a gestión por cliente contratación.