

	Salario Base €2006	Plus Peligrosidad €2006	Plus Actividad €2006	Plus Transporte €2006	Plus Vestuario €2006	Tota €2006
B) No habilitado						
Operador CR Alarmas	645.07			70.25	45.17	760.49
Contador-Pagador	752.84		18.00	70.25	47.61	888.70
<i>Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica</i>						
Encargado	1,114.11			70.25	48.06	1,232.42
Ayudante de Encargado	665.81			70.25	70.26	806.32
Revisor de Sistemas	866.92			70.25	57.56	994.73
Oficial de Primera	1,044.49			70.25	48.07	1,162.81
Oficial de Segunda	933.36			70.25	51.87	1,055.48
Oficial de Tercera	823.21			70.25	64.90	958.36
Especialista	665.81			70.25	70.26	806.32
Operador de soporte técnico	723.65			70.25	70.26	864.16
Aprendiz	567.92			70.25	24.30	662.47
<i>Personal de Oficios Varios</i>						
Oficial de Primera	905.38		68.01	70.25		1,043.64
Oficial de Segunda	736.20		81.29	70.25		887.74
Ayudante	628.33		96.53	70.25		795.11
Peón	628.35		34.78	70.25		733.38
Aprendiz	548.65		37.31	70.25		656.21
<i>Personal Subalterno</i>						
Conductor	750.20		127.84	70.25	70.26	1,018.55
Ordenanza	683.92		25.61	70.25		779.78
Almacenero	683.92		25.61	70.25		779.78
Limpiador-Limpiadora	628.35		34.78	70.25		733.38

3740 RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos referidos a los gastos de locomoción y dietas del Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería.

Visto el texto del acta de fecha 18 de enero de 2006 donde se recogen acuerdos referidos a los gastos de locomoción y dietas del Convenio Colectivo estatal de empresas de Mensajería (Código de Convenio n.º 9903425), acuerdos suscritos de una parte por la Asociación Española de Empresas de Mensajería (A.E.M.), en representación de las empresas del Sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales CC.OO y U.G.T., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de la citada acta 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, 14 de febrero de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera

En Madrid, a 18 de enero de 2006, se reúne la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería, compuesta por Asociación Española de Empresas de Mensajería (A.E.M.), representada por don Alberto Genescà, Unión General de Trabajadores (U.G.T.), representada por don Diego Buenestado y don José Manuel Sanz y Comisiones Obreras (C.C.O.O.), representada por don Emilio Cobos y don Ricardo Álvarez, con el fin de tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 1.2 de la Orden EHA/3771/2005, de 2 de diciembre de 2005, por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que sitúa la cantidad a percibir por kilómetro recorrido en 0,19 € para el cálculo de los gastos de locomoción.

Visto lo expuesto por la Orden Ministerial referida, acuerdan proceder a la modificación del artículo 32.1 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería que hace referencia a los gastos de locomoción,

en lo concerniente a la fórmula utilizada para el cálculo de los mismos, con el fin de mantener la proporcionalidad que se venía aplicando.

Por consiguiente, las partes integrantes pactan que los valores que intervienen en la fórmula de cálculo de los gastos de locomoción de los mensajeros, Constante (C), de valor actual 0,7 pasa a 0,78 y que el precio oficial del kilómetro (P), de valor actual 0,17 € pasa a 0,19 €.

3741 RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima» (Código de Convenio n.º 9005331) que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de febrero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO

Para los centros de: La Veneciana Bética, S.A.

Sevilla.
Badajoz.
Cádiz.
Málaga.
Córdoba.
Granada.
Años: 2005 –2006 –2007

CAPÍTULO I

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA

Disposiciones Generales.

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1.º

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa La Veneciana Bética, S.A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.º *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en La Veneciana Bética, S.A., con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «Cuadro» y aquellos «EAP» que voluntariamente soliciten su exclusión.

Artículo 3.º *Territorial.*

Las normas de este Convenio, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene La Veneciana Bética, S.A., en Sevilla, Badajoz, Cádiz, Málaga, Córdoba y Granada.

Artículo 4.º *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 2005 y finalizando el día 31 de Diciembre de 2007.

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

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5.º *Absorción y Compensación.*

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

Artículo 6.º *Garantía Personal.*

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

Artículo 7.º *Vinculación a la Totalidad.*

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

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

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

Artículo 8.º *Derecho Supletorio.*

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

Artículo 9.º *Constitución.*

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

En las reuniones de la Comisión Paritaria se informará y tratará de la situación de la Sociedad y Centros, previsiones de actividad, empleo, y otras que de esta naturaleza se recogen en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º *Composición.*

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

Artículo 11.º *Designación y sustitución de Vocales.*

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las Representaciones, serán designados en apartado Acta Final.

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

Artículo 12.º *Reuniones y Acuerdos.*

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

La reunión se efectuará dentro de los 20 días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

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

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN

Artículo 13.º *Facultad de Organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los Representantes de los Trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización mas adecuada de los recursos.

Artículo 14.º *Contratación.*

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

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

CAPÍTULO III

FormaciónArtículo 15.º *Formación.*

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

La Dirección, presentará a los Representantes de los Trabajadores, el Plan de Formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los Representantes de los Trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los Representantes de los Trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de Formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las Acciones de Formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a Acciones de Formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de Calidad o para la recepción y conocimientos de Normas o Medidas de Prevención de Riesgos, será necesario que el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

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

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a Acciones de Formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad que figura en el Anexo 2.

Las Acciones de Formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la Empresa, serán tratadas según lo establecido en las «Normas de Ayuda Estudios para el Personal».

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

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 16.º *Jornada Anual y Trabajo Efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 2005, 2006 y 2007, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en 2005, de 1.756 horas en 2006 y de 1.752 horas en 2007.

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

Artículo 17.º *Modalidades de Horario.*

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Sociedad, con los Representantes de los Trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a Jornada Normal o a Turnos.

Queda aceptado el principio de fijación de Jornada Continuada y durante los periodos en que se realice la misma.

Jornada Normal:

El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en Jornada Partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los Clientes. En la adaptación del horario se habrá tenido en cuenta el periodo de Jornada Continuada entre el 15 de Junio y el 31 de Agosto, ambos inclusive.

Los Colocadores que realicen su trabajo en obras, adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida como de Jornada Continuada, salvo que las condiciones del trabajo no lo permitan.

Los Vendedores, durante la Jornada Continuada, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando esta así lo requiera.

Turnos:

Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los Delegados del Personal, con un tiempo de descanso de 15 minutos computable como de trabajo efectivo, que se tomará al principio o al final del turno. Por necesidades coyunturales de cumplimiento pedidos y atención a Clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los Delegados de Personal y con preavisos de 48 horas mínimo a los trabajadores afectados.

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

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 18.º *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 días laborables.

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

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

El Personal de nuevo ingreso, disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de Diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada Centro de Trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el Tablón de Anuncios, antes del día 30 de Abril, el Programa de Vacaciones a disfrutar por todos los Trabajadores. Dicho Programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del Centro y los Representantes de los Trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección tratará de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

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

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

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por I.T., no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el Centro de trabajo al que pertenece.

Artículo 19.º *Permisos Retribuidos.*

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

- 1.º Matrimonio. 15 Días Naturales
- 2.º Alumbramiento de esposa o compañera: 3 Días laborables, según el calendario laboral que afecte al trabajador
- 3.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: 3 Días Naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de 5 días naturales.
- 4.º Exámenes.
- 5.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son Deberes Públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.
- 6.º Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como Representantes de los trabajadores, en las condiciones establecidas.
- 7.º Por el tiempo necesario para acudir a la Consulta Médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. En el caso en que el trabajador que asista a consulta médica, no cause baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
- 8.º Cambio de domicilio del Trabajador (1 día laborable).

CAPÍTULO V

Estructura de la Remuneración

Artículo 20.º *Disposiciones Generales.*

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

- 1.º Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas, brutas.
- 2.º Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.

3.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los Grupos y Categorías Profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos administrativos	Operarios
Aux. Administrativo. Oficial 2. ^a Oficial 1. ^a Jefe de 2. ^a Jefe de 1. ^a	Peón ordinario. Peón Especialista. Oficial 3. ^a Oficial 2. ^a Oficial 1. ^a Capataz.

Artículo 21.º *Conceptos Remuneración.*

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

- Salario Convenio.
- Complementos.
- Complemento Personal.
- Complemento Hora Noche Turnos.
- Variable Anual por R. Explotación.

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

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

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la Nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de Ausencias; Bajas por enfermedad, Accidentes; etc.

Artículo 22.º *Retribución Salarial Convenio.*

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

Artículo 23.º *Gratificaciones Reglamentarias.*

Las Gratificaciones Reglamentarias de junio y Navidad, se abonarán a razón de las cantidades que para cada Categoría Profesional se señalan en el Anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por Complemento Personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

El año se entiende dividido en dos Semestres Naturales. Al primero corresponde la Gratificación de Junio y al segundo la de Navidad. Los Trabajadores que causen Baja o Alta en la Empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las Gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 Junio y el 20 Diciembre, respectivamente.

Artículo 24.º *Complementos Personales.*

1.º Complemento Personal:

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

2.º Plus Personal:

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

3.º Gratificación Extraordinaria «Fin Año»:

Efectuada la incorporación a tablas de la cantidad mínima (CPA) aplicable al personal empleado y obrero para 1.998 por este concepto; al personal Empleado que pudiera tener una cantidad diferencial entre la que percibió en Diciembre de 1.998 y la anterior incorporada a tablas, se le respetará esta diferencia y la percibirá por este concepto de Gratificación Extraordinaria Fin de Año, por nómina, en el mes de Diciembre.

Artículo 25.º *Horas Extraordinarias.*

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

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

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

3.º La prestación de la Hora Extraordinaria será retribuida con el importe Euros/Brutos/hora, recogidas en el ANEXO 2, cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

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

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

Artículo 26.º *Retribución en Vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de Vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de Horas Extraordinarias, Destajos, Gratificaciones Reglamentarias, Complemento Hora Noche Turnos y Plus de Transporte, si lo tuviera.

Artículo 27.º *Complemento Hora Noche Turnos.*

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

Artículo 28.º *Cuota Sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este Apartado, los Centros descontarán en la Nómina mensual de los trabajadores, el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Artículo 29.º *Incrementos Salariales y Cláusulas de Revisión.*

1.º Actualizaciones 2005:

a) Remuneraciones 2005:

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

b) Revisión por IPC año 2005:

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de Diciembre de 2005, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2004 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, por el exceso sobre la indicada cifra tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia.

La revisión será efectuada sobre el Salario Convenio (Anexo 1), el Complemento Personal, complemento Hora Noche Turno y Hora Extraordinaria desde el 1 de Enero de 2005.

2.º Actualizaciones 2006:

a) Remuneraciones 2006:

La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2006, serán las del año 2005, actualizadas con los resultados del I.P.C. real de dicho año.

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

Tablas Salariales.
Complemento Personal.
Valor H. Extra.
Complemento Hora Noche Turnos.

b) Revisión por IPC año 2006:

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de Diciembre de 2006, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2005 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión será efectuada sobre el Salario Convenio (Anexo 1) y el Complemento Personal, complemento Hora Noche Turno y Hora Extraordinaria desde el 1 de Enero de 2006.

3.º Actualizaciones 2007:

a) Remuneraciones 2007:

La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2007, serán las del año 2006, actualizadas con los resultados del I.P.C. real de dicho año.

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

Tablas Salariales.
Complemento Personal.
Valor H. Extra.
Complemento Hora Noche Turnos.

b) Revisión por IPC año 2007:

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de Diciembre de 2007, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2006 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión será efectuada sobre el Salario Convenio (Anexo 1) y el Complemento Personal, complemento Hora Noche Turno y Hora Extraordinaria desde el 1 de Enero de 2007.

CAPÍTULO VII

Prestaciones Sociales

Artículo 30.º *Incapacidad Temporal.*

Cuando un trabajador/a sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90% del Salario Mensual que figura en la Columna que sea aplicable del Anexo 1 más el Complemento Personal «A» que pudiera tener el trabajador.

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

En el supuesto de que la baja sea debida a Accidente Laboral, el Complemento que se abonará garantizará la percepción del 100%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las Gratificaciones Reglamentarias se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100% cuando se trate de accidente laboral.

En el caso de que a un/una trabajador/a se le califique una Incapacidad Permanente en el Grado de Total, se le indemnizará con el importe que figura en el Anexo 2. Se entiende que la Resolución de Incapacidad Permanente Total es firme y no está sujeta a revisiones.

Artículo 31.º *Becas.*

Se establece un sistema de becas aplicable a hijos de trabajadores/as de alta en la Empresa, hijos de viudas/os de trabajadores/as fallecidos/as en activo, e hijos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente absoluta, con edades comprendidas entre los 3 años cumplidos y los 25 años, según baremo que se detalla en el Anexo 2.

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

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del n.º de hijos del/de la trabajador/a que esten estudiando entre los 3 y los 25 años:

N.º Hijos	% Bonificación-Beca
2	10
3	20
4	30
5 o más	40

Ayuda a Minusválidos:

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

Estas lesiones serán evaluadas por los Organismos establecidos en la Ley 26/90 de Diciembre y disposiciones complementarias.

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

A) Deficientes, en edad de 3 a 25 años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la Prestación Económica de la Seguridad Social.

B) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de 3 a 25 años y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero sí necesitan de Educación en Centro Especializado.

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

C) Para aquellos casos, en edad de 3 a 25 años, en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. Social.

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

50 por 100, en Octubre-Noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado Centro.

50 por 100 restante, en Enero-Febrero.

Artículo 32.º *Ayuda de estudios para trabajadores en activo.*

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la Empresa, en Centros Oficiales y Universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en Anexo 2.

Artículo 33.º *Seguro de vida e Invalidez.*

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido, tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- Bien, en caso de Fallecimiento.
- O bien, en caso de Invalidez Permanente Absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el Asegurado, en caso de Fallecimiento de éste, o al propio Asegurado, en caso de Invalidez Permanente Absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden Ministerial de fecha 12/8/81 (B.O.E. del 5/09).

Trabajadores Asegurados.

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Los trabajadores de alta en la Empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los 65 años.

2.º Los trabajadores en plantilla, Jubilados Anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3.º Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de Fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de Diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada Asegurado.

Trabajadores Excluidos de las Garantías.

Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o, en situación de Excedencia.

Duración de las Garantías.

a) Comienzo de las Garantías:

Las garantías tomarán efecto:

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

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

b) Cese de las Garantías:

El mismo día del cese para los Asegurados que causen Baja Temporal (Licencias o Excedencias) o, Definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en los n.ºs.: 2 y 3, del Apartado «Trabajadores Asegurados».

Capital Asegurado.

El importe del Capital garantizado para cada Asegurado, es igual al producto del Capital Base que corresponda a su Categoría por el Coeficiente familiar.

Los Capitales Base correspondientes a cada Categoría, son los que se describen en el Anexo 2.

Coeficiente Familiar.

Según la situación familiar de los Asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base que corresponda según su Categoría:

Para Asegurados Solteros o Viudos sin hijos.: 90%.

Casados: 120%.

Viudos o Solteros con hijos menores de 18 años o mayores Incapacitados.: 120%.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor Incapacitado, se incrementará el Capital base en: 20%.

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/Agosto/1981.

Beneficiarios.

Los beneficiarios serán los siguientes:

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

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

Disposiciones Varias.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando al Asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el Capital estipulado, el Asegurado dejará de estar garantizado para el caso de Fallecimiento.

Artículo 34.º 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: 31/12/1986.

2. Edad de Jubilación.

2.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores su Jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Apartado V.

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

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

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

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

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

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un Complemento de Jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una Indemnización de Partida.

3. Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de Jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de la siguiente forma: Una Indemnización de Partida de una sola vez, igual al 50% de los importes que por cada Categoría, se establecen en el Punto n.º 4, recreado en el 20% y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de Cálculo para los Complementos de Jubilación.

	Euros (Brutos)
Personal empleado:	
Auxiliar	88,50
Ofic. 2.ª	107,00
Ofic. 1.ª	131,75
Jefe 2.ª	157,50
Jefe 1.ª	188,75
Personal operario:	
Peón Ordinario	88,50
Peón Especializado	92,75
Ofic. 3.ª	101,75
Ofic. 2.ª	104,75
Ofic. 1.ª	112,50
Capataz	122,25

5. Trabajadores con 20 ó 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 20 años, percibirá el siguiente Complemento:

a) Una Pensión Vitalicia Anual, equivalente al 10% de las cifras que para cada Categoría figuran en los baremos del Punto 4, multiplicada por el n.º 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: 374,50 euros/brutos/año.

c) Límite Máximo.—La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por Jubilación y el Complemento de la Empresa, por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De 20 a 24 años de antigüedad: 75%.

De 25 a 29 años de antigüedad: 76%.

De 30 a 34 años de antigüedad: 77%.

De 35 a 39 años de antigüedad: 78%.

De 40 o más años de antigüedad: 80%.

La Base de Cálculo de estos porcentajes, serán:

La columna final del Anexo 1, para cada Categoría, en el Convenio Colectivo vigente, en el momento de la Jubilación.

El Complemento Personal, sustitutivo de la antigüedad.

El Plus Personal o aumento voluntario anual, si lo tuviera.

6. Otras condiciones.

a) En el momento de su Jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La propuesta de Jubilación será notificada a los interesados con una antelación de 3 meses.

7. Trabajador/a Fallecido/a en situación de Jubilado.

a) Al fallecer un/a Jubilado/a y en el caso de que deje Viuda/o con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores Incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la Pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda/o: 50%.

Viuda/o con 1 hijo menor de 18 años: 75%.

Viuda/o con 2 ó más hijos menores de 18 años: 90%.

b) Si el/la Jubilado/a fallecido/a dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

1 hijo menor de 18 años: 50%.

2 ó más hijos menores de 18 años: 75%.

c) En el caso de que el/la Viudo/a falleciese, la Pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el Apartado anterior.

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

8. Fallecimiento en Activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

8.1 Indemnización del Seguro de Vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2 Con independencia de la Indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las Indemnizaciones o Pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.

8.2.1 Trabajadores/as con menos de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la/el Viuda/o del trabajador/a, una Indemnización de una sola vez, igual al 50% de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la Categoría, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20% por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor Incapacitado, hasta un máximo del 60%.

Si el/la trabajador/a dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajasen, o mayores Incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una Indemnización igual a la que hubiera correspondido a la/el Viuda/o y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la Indemnización, hasta un máximo del 40%.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el/la trabajador/a percibirá una Indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo del punto 4, más un 20%, multiplicado por los años de servicio.

8.2.2 Trabajadores/as con más de 20 años de antigüedad.

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

A efecto del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de Jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores/as que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la/el Viuda/o y los huérfanos, en su caso, o el/la propio/a trabajador/a en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el/la trabajador/a a los 65 años de edad.

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

Artículo 35.º *Préstamos de vivienda.*

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

1.º) Tener una Antigüedad mínima de 5 años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente, podrán solicitarlo los trabajadores solteros que tengan sólo 2 años de Antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

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

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

4.º) Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

Disposición final.

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

ANEXO 1

Retribución salarial personal empleado 2005

Tablas con aplicación IPC previsto 2005 del 2%

Categorías	Retribución Salarial Mes	Retribución Salarial 12 Meses	Gratificaciones Reglamentarias 2 Meses	Total Anual
Jefe 1ª	1.728,95	20.747,41	3.457,90	24.205,31
Jefe 2ª	1.536,53	18.438,34	3.073,06	21.511,39
Oficial 1ª	1.355,94	16.271,24	2.711,87	18.983,12
Oficial 2ª	1.186,26	14.235,12	2.372,52	16.607,64
Auxil. Admo	1.094,63	13.135,60	2.189,27	15.324,87

Retribución salarial personal operario 2005

Tablas con aplicación IPC previsto 2005 del 2%

Categorías	Retribución Salarial Mes	Retribución Salarial 12 Meses	Gratificaciones Reglamentarias 2 Meses	Total Anual
Capataz	1.280,00	15.359,98	2.560,00	17.919,97
Oficial 1ª	1.210,28	14.523,37	2.420,56	16.943,93
Oficial 2ª	1.153,78	13.845,40	2.307,57	16.152,96
Oficial 3ª	1.124,20	13.490,44	2.248,41	15.738,84
P. Especializado	1.053,06	12.636,70	2.106,12	14.742,81
P. Ordinario	1.051,27	12.615,28	2.102,55	14.717,82

Valores año 2005:

IPC Previsto: 2,00%.

Complemento Hora Noche Turnos: 1,40 €/hora.

Hora Extraordinaria:

Normal: 10,41 €/hora.

Festiva o Nocturna: 12,32 €/hora.

Compl. Ayuda Formación: 5,51 €/hora.

Becas (2005-2007):

Edades	Importes - Euros
3 a 5 años	44,72
6 a 13 años	61,04
14 a 16 años	99,31
17 a 21 años (E. no Universitaria)	107,91
17 a 21 años (E. Universitaria)	153,65
22 a 25 años (E. no Universitaria)	11 2,93
22 a 25 años (E. Universitaria)	169,04

Ayuda Minusválidos (2005-2007):

Epígrafes	Importes - Euros
A	189,36
B	415,19
C	95,06

Seguro Vida (2005-2007):

Empleados		Obreros	
Categorías	Capitales Base - Euros	Categorías	Capitales Base - Euros
Auxiliar Administrativo.	5.288,91	P.Ordinario.	5.288,91
Oficial 1.º y 2.º Admtivo.	6.611,13	P.Espec.y Of. 3.º	5.288,91
Jefe de 1.º y 2.º Admtivo.	9.255,59	Oficial 1.º y 2.º	6.611,13
		Capataz.	7.512,65

Indemnización I.P.T. = 2.375 euros (2005-2007).

Ayuda estudios trabajadores en activo (2005-2007):

Tipo estudios	Importes - Euros
Superiores, Ramas: Industrial	153,30
Econom., Empresariales:	
Postgraduado y E, Superiores	116,55
Ramas Sociales y Humanidades:	
I. Tcas., Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc.	81,90
Formación Profesional	58,80
Bachiller, COU, Selectividad, etc.	58,80
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	116,55

Retribución variable de sociedad-incentivo resultados (I.R.):

En función del Resultado de Explotación obtenido en el ejercicio se fijará el porcentaje de ese Resultado de Explotación, que se asignará como retribución variable de acuerdo con la siguiente tabla:

Resultado de Explotación	Porcentaje
0,00 € a 50.000,00 €	16
50.001,00 € a 100.000,00 €	14
100.001,00 € a 250.000,00 €	12
250.001,00 € a 800.000,00 €	10

El importe total de la retribución variable se dividirá por el n.º de personas de alta en la Empresa al 31 de Diciembre de cada año. El importe a percibir por cada persona se multiplicará por un coeficiente, en función del absentismo individual, indicado en la siguiente tabla:

Absentismo	Coeficiente
0,00%-4,00%	100%
4,01%-5,00%	80%
5,01%-6,00%	60%
6,01%-7,00%	40%
Más de 7,00%	0%

Para el computo del absentismo se incluirán todos los conceptos facilitados por el Meta4 excepto la licencia sindical.

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

3742

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se autoriza la fusión de «Mutua Vizcaya Industrial», y de «PAKEA», Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada por «Mutua Vizcaya Industrial», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 20, con domicilio social en Bilbao (Vizcaya), C/ Henao, n.º 26, y «PAKEA», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 48, con domicilio en San Sebastián (Guipúzcoa), C/ Dr. Camino n.º 1, en solicitud de que se autorice su fusión al amparo de lo dispuesto en los artículos 47, 48 y 49 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (Boletín Oficial del Estado del 12).

Teniendo en cuenta que por cada una de las Entidades solicitantes se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización y la documentación a que se refiere el artículo 48 de la referida norma, procede acceder a lo solicitado, sin perjuicio de las actuaciones que proceda realizar, previa concreción de las mismas por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Esta Secretaría de Estado, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha resuelto lo siguiente:

Primero.-Se autoriza, con efectos de 1 de enero de 2006, la fusión de «Mutua Vizcaya Industrial», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 20, y de «PAKEA», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 48, aprobando la denominación de «MUTUALIA», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 20, para la nueva Entidad que se crea con motivo de la fusión, que quedará inscrita con la fecha de efectos antes citada en el registro correspondiente.

Segundo.-La nueva Entidad se subrogará en todos los derechos y obligaciones de las que se extinguen como consecuencia de la fusión, que causarán baja en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de la Seguridad Social, sin que se abra respecto de las mismas proceso liquidatorio; quedando obligadas todas ellas a la cumplimentación de los acuerdos de fusión, así como a la realización de las actuaciones que, de conformidad con lo señalado en la parte expositiva de la presente Resolución y como consecuencia de las comprobaciones efectuadas, en su caso, por los órganos de inspección y control competentes, puedan requerirse por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Tercero.-La fianza estará constituida por la suma de las correspondientes a las Mutuas que se extinguen, autorizándose a tal efecto el cambio de titularidad a favor de la nueva Entidad de las referidas fianzas, que continuarán a disposición del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuarto.-Se aprueban los modelos de «Documento de Asociación», de «Documento de Proposición de Asociación» y de sus correspondientes anexos, así como los Estatutos Sociales de la nueva Entidad.

Madrid, 13 de febrero de 2006.-El Secretario de Estado, Octavio Granada Martínez.

Sr. Director General de Ordenación de la Seguridad Social.

3743

ORDEN TAS/561/2006, de 24 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas asistenciales correspondientes a los programas de actuación en favor de los emigrantes españoles no residentes en España.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales establece anualmente las bases reguladoras de la concesión de ayudas correspondientes a los Pro-