

3209 sobre depósito de Estatutos de la organización sindical denominada Asociación de Profesionales Informáticos de la Universidad. 4.030

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

3277 Resolución de 25 de junio de 1987, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se somete a información pública el proyecto de regulación de las aguas subterráneas del manantial del Guara T.M. Periano (Málaga). 4.031

3280 Resolución de 19 de julio de 1987, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se abre el período de información pública, para la obra clave de acondicionamiento C-329 de Montoro a Puente Genil, tramo: Montoro-Bujalance. (JA-1-CO-121). 4.031

3005 Anuncia de la Delegación Provincial de Huelva, de información pública sobre el proyecto que se cita (PP. 634/87). 4.037

1. Disposiciones generales

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

RESOLUCION de 15 de junio de 1987, de la Agencia de Medio Ambiente, por la que se convocan a los Entes Locales de Andalucía para la solicitud de subvenciones destinadas a la eliminación de residuos sólidos urbanos.

La Orden de 31 de octubre de 1985 de la Consejería de la Presidencia prevé subvenciones a Entes Locales de Andalucía para la gestión de residuos sólidos urbanos.

Con el fin de lograr una mejor coordinación de las Administraciones Autonómicas y Locales en materia de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos se dará tratamiento preferente a las solicitudes de subvención que se canalicen a través de las Diputaciones Provinciales, a las que proyecten el establecimiento de sistemas de gestión mancomunada de residuos, y a las que contemplen la financiación de al menos el cincuenta por ciento de las inversiones a reolizar.

En uso de las facultades que me confiere la Ley 6/1984 de 12 de junio.

HE RESUELTO

Convocar a los Entes Locales de Andalucía para la concesión de subvenciones destinadas a los supuestos contemplados en el artículo 7 de lo citado Orden y con preferencia para:

a) Instalación y acondicionamiento de vertederos sanitariamente controlados.

b) Instalaciones industriales de aprovechamiento y eliminación de residuos sólidos urbanos.

Los Entes Locales de Andalucía interesados en recibir subvenciones deberán presentar en la Dirección Provincial de la Agencia que corresponda, bien directamente o a través de las Diputaciones Provinciales, la documentación prevista en la Orden de 31 de octubre de la Consejería de la Presidencia Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº 106 de 12 de noviembre de 1985.

El plazo de presentación de solicitudes finalizará o los 20 días naturales de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 15 de junio de 1987.- El Director, Tomás de Azcárate y Bang.

CONSEJERIA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

ACUERDO de 24 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la Empresa La Veneciano Sur, S.A., de ámbito interprovincial.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «La Veneciano, Sur, S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo y S.S., con fecha 6 de julio de 1987, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores con fecha 25 de marzo de 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 902 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios

Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y S.S.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 24 de julio de 1987.- El Director General, Faustino Díaz Fernández.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Sección 1ª. Objeto

Artículo 1º. El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa La Veneciano Sur, S.A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sección 2ª. Ambito de Aplicación

Artículo 2º. Personal. El Convenio afecta al personal fijo incluido en los Grupos 2, 3 y 4, del Artículo 52, de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción del personal «Cuadro».

Artículo 3º. Territorial. Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciano Sur, S.A.».

Artículo 4º. Temporal. El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia, o todos los efectos, el día 1º de Enero de 1987 y finalizando el día 31 de diciembre de 1986. Antes del 1.12.89, podrá ser denunciado el presente convenio por cualquiera de las dos partes.

Sección 3ª. Compensación, Absorción y Vinculación a la Totalidad.

Artículo 5º. 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 los condiciones de él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o, las que se dicten en la sucesiva, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que proceden.

Artículo 6º. Garantía Personal. En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones

tales que, examinados 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 poro aquéllos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7°. Vinculación a la totalidad. Ambas partes convienen expresamente en que los normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada uno de ellos, 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 dicho 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, a lo ya señalado en el Artículo 5°. del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8°. Complemento Personal. Los complementos personales serán o no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie la categoría profesional. Los concedidos con motivo de un traslado, no serán absorbidos.

Sección 4ª. Comisión Paritaria.

Artículo 9°. Constitución. Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10°. Composición. Esta Comisión estará compuesta por 4 Representantes de la Parte Social y 4 de la Parte Económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Artículo 11°. Asignación de Vocales. Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio y que serán designados en protocolo anexo.

De los componentes de la Parte Social, se nombrará un Secretario y un Suplente que también figurará en dicho protocolo.

Artículo 12°. Sustituciones. En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como Miembros de la Parte Social, en las deliberaciones del presente Convenio, dejase de ser Representante de los Trabajadores, será sustituido automáticamente por el Vocal que le hubiese seguido en números de votos y así, sucesivamente.

Cualquiera de los Vocales Sociales, así como el Secretario, podrá ser cesado por decisión expresa de la mayoría de sus Miembros.

Artículo 13°. Reunión y Acuerdos. La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo, en la 1ª. semana de cada trimestre o excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión de Vigilancia, revestirán el carácter de Ordinario o Extraordinario. Otorgará tal calidad, la Parte Social a la Parte Económica.

En el primer supuesto, la Comisión de Vigilancia deberá resolver en el plazo de 15 días y, en el segundo, en el máximo de 7 días.

CAPITULO II

Contratación y Organización

Sección 1ª. Ingresos.

Artículo 14°. La contratación de personal se regirá por las Leyes y Normas vigentes.

En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante o cubrir, tendrá preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Artículo 15°. Es facultad exclusiva de la Empresa la organiza-

ción 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 actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los Representantes Legales de los Trabajadores.

CAPITULO III

Condiciones de Trabajo

Sección 1ª. Jornada de Trabajo.

Artículo 16°. La duración máxima de la Jornada Ordinaria de Trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de acuerdo con la Ley 4/83.

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.

Personal de Turnos. Este personal trabajará de Lunes a Viernes. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, computable como de trabajo efectivo que se tomará al principio o, al final del Turno.

Resto del Personal. El resto del personal, adoptará el horario teniendo en cuenta que el período máximo de Jornada Continuada será de tres meses; el tiempo de 15 minutos de descanso durante la Jornada Continuada, no será computable como de trabajo.

Los Viernes, se podrá terminar la Jornada a las 16,30 horas; respetándose en todo caso, las situaciones de Jornada ya existentes a este respecto.

La Dirección podrá implantar un Turno de Guardia entre Capataces, Contromaestres y Jefes de Fabricación para asistencia a Turnos.

Orientativamente, del 15-6 al 14-9 se realizará Jornada Continuada de 37,5" h./Sem. respetándose las Jornadas ya existentes a tal efecto, cuando sean inferiores o superiores a las 37,5 horas/Semana. Las horas que haya de diferencia hasta las 40 horas/semana, se compensarán en la semana de Jornada Partida del resto del año.

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 de 15.6.87 al 14.9.87, siendo esta Jornada Continuada salvo que las condiciones de trabajo no lo permitan.

Igualmente, los Vendedores, durante la Jornada de Verano, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo demande.

Durante la Jornada de Verano, en ningún caso, se devengará media Dieta por el sólo hecho de terminar la Jornada de Trabajo a la hora convenida; excepto en el caso de Colocadores que la percibirán si les hubiera correspondido percibirla en el caso de haber estado a jornada partida.

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 su puesto de trabajo que se le asigne.

Artículo 17°. La Dirección de cada Centro de Trabajo y el Comité de Empresa o Delegado 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 ser trabajadas en el cómputo anual.

Sección 2ª. Vacaciones, licencias y Excedencias.

Artículo 18°. Vacaciones. En ningún caso, se podrán trabajar las Vacaciones.

Todos los trabajadores fijos en Plantilla, disfrutarán anualmente de un período de Vacaciones de 23 días laborables, entendiéndose que el Sábado no es laborable a estos efectos.

El personal de nuevo ingreso que no sea fijo en 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 del 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 Dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Por necesidades del Servicio o, a petición del trabajador, el Programa podrá ser variado poniéndose de acuerdo la Empresa y el trabajador. Esta variación deberá hacerse con dos meses de antelación al disfrute, de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

Preferentemente, las Vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendida entre el 15.6 al 14.9.

Cada persona afectada por este Convenio, podrá tener 2 días más de Vacaciones al año, si disfrutara del 50% ó más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del período preferente señalado anteriormente.

Artículo 19°. 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.
- 3°. Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 4°. Enfermedad grave y muerte del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres, obuelos, hermanas y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- 5°. Exámenes.
- 6°. Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 7°. Los Miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a las Licencias establecidas por las disposiciones legales.

8°. Por el tiempo necesario para acudir a las Consultas Médico no couse Baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.

9°. Cambio de domicilio del Trabajador (1 día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de Servicio con la mayor antelación posible y serán concedidas automáticamente, siempre que se justifique la causa.

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

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Natalicio: 3 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: 3 días naturales, más tiempo de viaje hasta un total de 5 días naturales.

En los casos previstos en los Apartados 5°, 6° y 7°, del presente Artículo, se concederán los permisos establecidas 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 amplia no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o su cónyuge o compañera/o.

Con relación al Apartado 6°, se entenderán que son deberes públicos, inexcusables, aquéllos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Artículo 20°. 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 solicitarla por escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar las razones en que fundamenta la solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, o la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportunos interesar, en el plazo de 15 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, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio o la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la Licencia Extraordinaria, 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 o 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 baja en su plantilla.

En caso de fuerza mayor justificada, se podrá retrasar la reincorporación al trabajo en 30 días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable, la consulta previa con el Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Artículo 21°. Excedencias. Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión se dará, necesariamente, al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

El reingreso será obligatorio cuando se cumpla el plazo para el que se solicitó siempre que el interesado lo comunique a la Empresa con una antelación mínima de 3 meses.

Sección 3°. Trabajo de Mujeres.

Artículo 22°. Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión período de pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, plusones, primas y demás conceptos de carácter onológico.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

No obstante, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a cuantas normas generales o específicas, promulgadas o que se promulguen, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora.

Artículo 23°. Situación por matrimonio. El trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

- 1°. Continuar trabajando en la Empresa.
- 2°. Quedar excedente voluntaria, a petición del interesado y que, forzosamente, le ha de ser concedido, por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita al derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, pero quedando roto, en tal caso, el nexo laboral. El reingreso será a petición del interesado, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajador, en plazo superior a inferior a lo indicada.

Artículo 24°. Embarazo. Desconso por lactancia. Atención a menores (Paterna o Materna) o Minusválidos. Los 14 semanas de Licencia, se fijarán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su casa, pondrán fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el Apartado precedente, podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

CAPITULO IV

Estructura de la Remuneración

Artículo 25°. Disposiciones Generales. Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente Capítulo.

1°. Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son

todas ellas brutas.

2°. A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada Categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su Categoría, en los casos de trabajo con Incentivos, tarea, destajo, prima, etc.

3°. Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.

4°. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan.

Administrativos	Operarios	Subalternos
Aspirante	Aprendices	
Auxiliar Administrativo	Peón Ordinario	
Oficial 2º	Peón Especialista	
Oficial 1º	Oficial 3º	
Jefe 2º	Jefe 2º	
Jefe 1º	Jefe 1º	
	Capataz	

Artículo 26°. La remuneración del personal incluida en el presente Convenio, está integrada por los conceptos de:

Salario	Complementos
El detalle de los conceptos se recoge en los Anexos: I, II, III.	

Artículo 27°. Antigüedad. La cuantía de esta retribución se determinará:

Para todo el personal, de acuerdo con la Tabla que figura en el Anexo IV.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del % tendrá lugar el 1 de enero, de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del %, 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 % 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, o en aquella en que se cumplan los dieciocho años de edad, en su caso.

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 los retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Artículo 28°. Gratificaciones Reglamentarias. Las Gratificaciones Reglamentarias de junio y Navidad, se abonarán a razón de las cantidades que para cada Categoría profesional se señalan en los Anexos I, II y III, incrementadas con los cantidades que figuran en el Anexo IV.

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 durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Los trabajadores incorporados al S.M. y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y Cónyuge, percibirán por este concepto las Gratificaciones que corresponderán en activo.

Las Gratificaciones se abonarán el 30 de junio y antes del 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 29°. Participación en Beneficios. El importe a percibir por este concepto es el recogido en los Anexos I, II y III añadiéndose el 6% de lo percibido durante 12 meses en concepto de Antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por Enfermedad o Accidente.

Artículo 30°. 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 Extraordinarias, Gratificaciones Reglamentarias, Participación en Beneficios, Plus de Distancia y Transporte.

Por lo que respecta al C.C.C., el importe a percibir será aquél que le hubiese correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

La retribución de las Vacaciones se abonará como anticipo antes de comenzar el disfrute de las mismas.

Artículo 31°. 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 aquéllas 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 el cliente.

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

La prestación de la Hora Extraordinaria será retribuida a 875 pts. la 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 al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de Horas Extraordinarias, tanto de Obreros como de Empleados, realizadas, especificando las causas.

Los valores establecidos, en el supuesto de ser inferiores a aquéllos, 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 al precio legal.

Quedan terminantemente prohibidos todos los destajos fuera de la jornada normal de trabajo. Todos los trabajos que se realicen fuera de dicha jornada se computarán, abonarán o compensarán como Horas Extras.

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 17, 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 32°. Productividad. Los deliberantes del presente Convenio, aceptan mutuamente, el establecimiento de los rendimientos mínimos que figuran en el Anexo VI, tendentes a que con una normal productividad se obtendrá una mejor rentabilidad para poder atender las justas reivindicaciones salariales de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos que figuran en el citado Anexo VI, se han determinado excluyendo los tiempos de:

Espera de materiales en Obra.

Carga y descarga géneros en Obra.

Desplazamientos del primer día a localidades que devengan Dietas completas.

Espera de designación de trabajo (Es decir: Espera en la Sucursal, desplazamientos de Obra a Obra o, a la Sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

Artículo 33°. El Complemento de Calidad y Cantidad (C.C.C.), se devengará en 14 pagas y se regirá por las siguientes normas:

1°. Se fija para 1987 un Objetivo para cada Sucursal que le ha sido asignado en función del Presupuesto Anual para dicho año (Incluidas las Ventas a otras Sociedades con denominación «La Veneciana»).

2°. Se entiende como Objetivo del año 1987, el importe de las Ventas a Clientes (Incluidas las Ventas a otras Sociedades con denominación «La Veneciana»).

3°. El 31.3.87, 30.6.87, 30.9.87 y 31.12.87; se obtendrá el cociente de dividir las Ventas a Clientes entre el Objetivo Trimestral establecido para cada Sucursal.

En función de dicho cociente, redondeado por exceso o, por defecto, se percibirán Trimestralmente, las siguientes cantidades:

Cociente	Pts./Trabaj./Trim.:
1,00	3.214
1,01	3.569
1,02	3.925
1,03	4.309
1,04	4.723
1,05	5.196

1,06	5.669
1,07	6.202
1,08	6.794
1,09	7.842
(Tope) 1,10	8.450
4º. El tratamiento de la C.C.C. (Fija y Variable) para los Enfermos y Accidentados no Laborales, se tratará de la forma siguiente:	
15 Días de Bajas	65%
30 Días de Bajas	82%
5º. El C.C.C. se devengará por día efectivamente trabajado. Se considero a estos efectos como días de trabajo, las Vacaciones, Licencias previstas en el Artº. 17 y Accidente Laboral.	
6º. Cada trabajador, percibirá el C.C.C. valorado para el Centro en donde figure en Nómina el último día de cada Trimestre natural.	
7º. Mensualmente, se abonarán 4.319 Pts. a todo el personal amparado por el presente Convenio, en concepto de C.C.C. Fija.	

Artículo 34º. Prima de Asistencia. Con carácter de Prima y con el fin de evitar el Absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con 42 Pts./Brutas/Día.

Esta Prima se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en Vacaciones ni en situación de I.L.T., bien sea por Enfermedad, Accidente no Laboral o Accidente Laboral (Excepto: Licencias Legales no superiores a cinco días).

Artículo 35º. Recibo Individual Justificativo del Pago de Salario. Bajo la denominación de Retribución Salarial, se incluyen los siguientes conceptos, que corresponden a los días y horas efectivamente trabajados:

- Salario.
- Complementos.

Artículo 36º. Personal Cedido a otras Sucursales por Tiempo Limitado y Traslado Definitivo de Personal. Conscientes de la necesidad de personal que suele producirse en ocasiones en las Sucursales, y con el objeto de mantener la conservación del empleo, se hace necesario el desplazamiento temporal entre los distintos Centros de Trabajo.

Dichos desplazamientos temporales se llevarán a efecto teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

1º. Se comunicarán por escrito al interesado con 5 días naturales de antelación, indicando el tiempo aproximado que estará desplazado, trabajos que ha de realizar y lugar de destino. Se entiende que este periodo de comunicación es máximo, y que puede reducirse a cuarenta y ocho horas en función de que el periodo de desplazamiento sea inferior a quince días, o, que exista una proximidad geográfica inferior a los doscientos kilómetros.

2º. Mientras dure el desplazamiento, tendrán derecho a un viaje de ida y vuelta a su domicilio cada treinta días, por cuenta de la Empresa. En este viaje a su domicilio, en todos los casos, deberá permanecer en su domicilio un fin de semana.

3º. Si un trabajador que se encontrara desplazado, hubiera de cambiar de lugar de residencia, se le notificará igualmente por escrito, con cuarenta y ocho horas de anticipación, comunicándole también a su Establecimiento de origen con la suficiente antelación.

Traslados definitivos de personal. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1º. Por razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2º. Por solicitud del interesado. De interesar a la Empresa dicho traslado, se pactarán las condiciones con el solicitante.

Acordada en principio el traslado del trabajador, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

a) Gastos de locomoción del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como los de traslado de muebles, ropas y enseres.

b) El trabajador tendrá derecho a acceder a una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando la Empresa la diferencia de renta en más, si la hubiera, o facilitando créditos para la compra de la misma. Los gastos de Comunidad de la vivienda, siempre serán por cuenta del interesado.

c) Compensación por la diferencia de coste en el colegio de los hijos, siempre que se demostrara que no existen plazas en colegios oficiales de su distrito, y éstos sean similares a los que tenía en su lugar de origen.

d) Indemnización en metálico por traslado a convenir en cada caso.

e) Gastos de locomoción de la nueva vivienda al lugar de trabajo, si existiera diferencia con respecto a su situación anterior.

f) Asimismo, se estudiará cualquier otra circunstancia particular del desplazado, con el fin de que no se le cause, en ningún caso, un perjuicio económico.

La Empresa se compromete o no iniciar ningún Expediente ante la Autoridad Laboral para el traslado de personal, sin el dictamen previo del Comité de Empresa o del Delegado del Personal, y se recurrirá a dicha Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

Artículo 37º. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centros 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 o 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.

CAPITULO V

Prestaciones de Carácter Social

Artículo 38º. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas en el presente Convenio, se percibirán los siguientes Premios:

a) Premios de Nupcialidad: Se concederá un Premio de Nupcialidad de ptas. 11.328 que se 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) Premios de Natalidad: Se concederá un Premio de Natalidad de 6.797 Pts., por cada hijo nacido reconocido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea fijo en plantilla.

Los importes se consideran brutos.

Artículo 39º. 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 VII.

Artículo 40º. Becas. Se establece un sistema de Becas, según normas que se detallan en el Anexo VIII. Se pagará un Anticipo de la Beca-Base, antes de comenzar el periodo de Matriculación.

Artículo 41º. Incapacidad Laboral Transitoria. En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social, como consecuencia de Enfermedad común o Accidente no laboral, la Empresa abonará un Complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estos contingencias garantiza la Seguridad Social (incluyendo la parte proporcional de las Gratificaciones Reglamentarias) garantice al trabajador la percepción del 90% de su retribución salarial, del salario base, más complementos (con C.C.C. s/Artº 33) y Antig. a partir de décimosexto día consecutivo de la baja, ratificada por el Médico de Empresa, durante 12 meses, prorrogables por otros seis meses, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria.

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 la baja.

Durante el periodo al que se refiere el presente Artículo, se percibirá el 90% del importe de las Gratif. Reglament. (con C.C.C. s/Artículo 33) y Antigüedad, en la fecha de su vencimiento, para los casos de Enfermedad común o Accidente no laboral y del 100% cuando se trate de Accidente laboral.

Artículo 42º. Jubilación. Se establece un régimen para el caso de Jubilación del Trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el Anexo IX.

Artículo 43º. Préstamos de Viviendo. Se prevé la concesión de Préstamos para la adquisición de Viviendas, según las normas que se establecen en el Anexo X.

Artículo 44º. Gratificación Extraordinaria «Fin de Año». El per-

sonol incluido en el presente Convenio percibirá una Gratificación Extraordinaria cuya cuantía mínima será de 8.281 Pts./Brutas/Año.

Al personal Empleado se le respetará -a título personal- la cantidad que por este mismo concepto percibió en diciembre de 1982, si su cuantía fue superior a la que se establece en el primer punto.

La normativa que se aplicará para el devengo de la citada Gratificación Extraordinaria «Fin de Año», será la siguiente:

A) Para todos los trabajadores Fijos en Plantilla.

B) El personal que ingrese o cause baja durante el año, percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

C) Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio, 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 Colectiva y su personal.

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL EMPLEADO.

(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

ANEXO I

MES DE: ENERO/1987.

	RETRIBUCION SALARIAL MES.	RETRIBUCION SALARIAL 12 Meses	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
JEFE 1º	124.018	1.488.216	248.036	16.849	1.753.101
JEFE 2º	109.532	1.314.384	219.064	15.792	1.549.240
OFICIAL 1º	95.945	1.151.340	191.890	14.737	1.357.967
OFICIAL 2º	83.069	996.828	166.138	13.699	1.176.665
ACELIAR ADMINISTRAT.	76.323	915.876	152.646	12.644	1.081.166
ASPIRANTE ADMINISTRA.	61.362	736.344	122.724	10.531	869.599

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

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL OPERARIO .

(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

ANEXO: II

MES DE: ENERO/1987.

C A T E G O R I A S.	RETRIBUCION SALARIAL. MES.	RETRIBUCION SALARIAL. 12 MESES.	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS. 2 MESES.	PARTICIPACION EN BENEFICIOS.	TOTAL ANUAL.
CAPATAZ	90.125	1.081.500	180.250	15.792	1.277.542
OFICIAL DE 1º.	84.924	1.019.088	169.848	14.737	1.203.673
OFICIAL DE 2º.	80.726	968.712	161.452	13.698	1.143.862
OFICIAL DE 3º.	78.561	942.732	157.122	12.644	1.112.498
PEON ESPECIALIZADO	74.878	898.536	149.756	11.585	1.059.877
PEON ORDINARIO	73.328	879.936	146.656	10.531	1.037.123

RETRIBUCION SALARIAL PERSONAL SUBALTERNO .

(Sin Antigüedad, ni C.C.C.).

ANEXO: III

SUBALTERNOS	78.561	942.732	157.122	12.644	1.112.498
-------------------	--------	---------	---------	--------	-----------

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

Anexo: IV .

ANTIGÜEDAD MENSUAL DEL PERSONAL POR CATEGORIA

ANOS SERVICIO	AUX. ADMIVO. PEON ESPEC. PEON ORDIN.	OF. 2º ADMIVO. OF. 2º-3º OPER. SUBALTERNO	OF. 1º ADMIV. OF. 1º OPER.	CAPATAZ JEFE 2º	JEFE 1º
0,6 - 1	101	112	128	145	170
1 - 2	201	224	256	288	338
2 - 3	334	373	426	479	561
3 - 4	467	523	597	669	786
4 - 5	667	746	850	955	1.122
5 - 6	761	850	970	1.087	1.281
6 - 7	856	957	1.093	1.223	1.440
7 - 8	961	1.076	1.227	1.376	1.619
8 - 9	1.077	1.209	1.377	1.546	1.816
9 - 10	1.195	1.341	1.528	1.715	2.017
10 - 11	1.327	1.487	1.694	1.901	2-237
11 - 12	1.459	1.634	1.862	2.088	2.456
12 - 13	1.591	1.781	2.031	2.280	2.678
13 - 14	1.718	1.926	2.197	2.466	2.897
14 - 15	1.850	2.073	2.366	2.654	3.118
15 - 16	1.981	2.221	2.532	2.838	3.338
16 - 17	2.113	2.365	2.699	3.027	3.559
17 - 18	2.242	2.513	2.866	3.213	3.776
18 - 19	2.373	2.657	3.034	3.401	3.999
19 - 20	2.505	2.810	3.201	3.590	4.219
20 - 21	2.635	2.951	3.368	3-775	4.440
21 - 22	2.765	3.096	3.535	3.963	4.663
22 - 23	2.897	3.245	3.703	4.153	4.881
23 - 24	3.027	3.393	3.868	4.341	5.102
24 - 25	3.156	3.537	4.036	4.526	5.321
25 - 26	3.288	3.686	4.201	4.714	5.542
26 - 27	3.418	3.831	4.370	4.903	5.763
27 - 28	3.549	3.977	4.537	5.087	5.982
28 - 29	3.681	4.122	4.704	5.275	6.203
29 - 30	3.811	4.272	4.879	5.463	6.424
30 - 31	3.942	4.417	5.037	5.650	6.641
31 - 32	4.074	4.562	5.205	5.836	6.865
32 - 33	4.205	4.723	5.371	60026	7.085
33 - 34	4.334	4.857	5.539	6.215	7.306
34 - 35	4.465	5.004	5.709	6.401	7.526
> de 35	4.597	5.049	5.873	6.588	7.746

ANEXO V
RESUMEN RENDIMIENTOS

A) Colocación

CONCEPTO	RENDIMIENTO MINIMO M ² /H. HOMBRE
1) V°. Doble e Impreso (Colocación + Enmasillado) a/hierro con junquillos metálicos y tornillos	2
2) V°s y Lunas sin junquillo (a tajadera) (colocación + Enmasillado)	2
3) V°. Doble e Impreso (Colocación + Enmasillado) a/metal con junquillo a presión y tornillos (Tachos)	2,30
4) V° Doble e Impreso a/metal (Colocación + Enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos	2,80
5) Luna-Cristonina-Baldosa y Armado a/metal con junquillo a presión sin presión	2
6) V°s y Lunas a/carpintería metálica con goma a presión (U):	
6.1) Montaje en propio almacén	2
6.2) Montaje en obra (Terminación completa)	1,50
7) V°s y Lunas a/carpintería madera con junquillos clavados	2,70
8) V°s y Lunas a/carpintería madera con junquillos clavados y cama masilla	1,95
9) V°s planos y colados armados y sin armar a/carpintería de hormigón (SAS) (área media 0,10 m ² /pieza)	1,20
10) Colocación + Enmasillado Thorn y Climalit	1

B) Corte. (Rendimientos Medios)

RECTO (CORTE MANUAL)

1) Luna y Cristonina 4/7 mm.	9
2) Baldosa 8/12 mm.	6,50
3) Baldosa 13/20 mm.	3,80
4) Relón - V°. Plano - V° Impreso - V° Armado	13
5) Espejería (Series)	7,50

CURVO. (CORTE MANUAL)

Todos los Productos	5,50
---------------------	------

C) Transporte

REPARTO PROPIO	RENDIMIENTO MINIMO TM./H. HOMBRE
1) Camiones-grúa	0,60
2) Camiones tradicionales	0,27

Trabajadores Asegurados.

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1°. Los trabajadores de Alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan 65 años.

2°. 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.

3°. Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

4°. 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 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 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 las siguientes:

EMPLEADOS	CAPITAL PESETAS
Aspirantes	300.000
Auxiliar Administrativo	360.000
Oficial 2º	450.000
Oficial 1º	540.000
Jefe 2º	675.000
Jefe 1º	855.000
OPERARIOS	
Aprendices y Pinches	300.000
Peón Ordinario	345.000
Peón Especializado	367.500
Oficial 3º	405.000
Oficial 2º	435.000
Oficial 1º	457.500
Capataz	495.000
SUBALTERNOS	405.000
EVENTUALES, INTERINOS O EN PERIODO DE PRUEBA	330.000

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%
Para asegurados casados	120%
Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados	120%

Par cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el Capital base en un 20%.

No es de aplicación los anteriores coeficientes al personal Eventual, Interino o en período de prueba.

ANEXO VI

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:

a) Bien caso de fallecimiento.

b) O bien, en caso de Invalidez Permanente Absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio Asegurado, respectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de fecha 12.8.81 (BOE del 5.9.81).

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 garantizada 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 24 de enero de 1977, Anexo nº 3, Artículo 3º, 2º.

Beneficiarios. Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; o 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 interesada a la Empresa, el Boletín de cambio de beneficiario.

Disposiciones Varias. En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará al Capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad físico 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 en que se haya abonado el Capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizada para el caso de fallecimiento.

ANEXO VII

BECAS

El personal incluido en Convenio que reúne 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.

Los ayudos 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 la que forzosamente formará parte el Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros en su representación social.

Las Becas se abonarán en la Nómina del mes de noviembre.

2. Estudios para los que pueden solicitarse Becas.

Todos los ayudos que se concedan serán en forma de Beca para Enseñanza; la cuantía de la Beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los Niveles Educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes Grupos:

Nivel Educativo Ley General Educación	Grupo de Estudios	Plan Enseñanza a Extinguir
Educación Preescolar: Jardín de Infancia Párvulos	A	Enseñanza Primaria
Educación General Básica	B	Segunda Enseñanza Element.

Formación Profesional
Primer Grado

C Segunda Enseñanza Superior

Bachillerato Unificado
Polivalente

Curso Orientación Univer.
Formación Profesional
Segundo Grado

D Segunda Enseñanza Preuniv.

Primer Grado Educación
Universitaria
Formación Profesional

E Enseñanza Superior Grado Medio

Tercer Grado

Segundo Grado
Educación Univer.
Tercer Grado Educac.
Universit.

F Enseñanza Superior

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínima, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la Beca.

2.2. Becas para otros Estudios.

Los estudios de Peritoje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social, se incluirán a efecto de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU. A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de Becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro Reconocido y en un periodo no superior a dos años. Dejan, por tanto, de tener opción o Becas para estudios quienes las hoyan obtenido durante dos años.

La Beca-base asignable será la que correspondo a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados que deberá acreditar con una Certificación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar Becas.

3.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitando será de un año, al 31 de diciembre del año de la petición.

La D.A.S. y C. considerará las cosas que, no cumpliendo esta condición sean propuestos excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa, los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.

3.4. Los Agentes podrán solicitar Becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Los ayudos se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúa de esta norma, los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicho localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieren obtenido Beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la Beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción o la Beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la Beca anterior.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de Beca a los estudiantes de Educación General Básica, o BUP, que no hayan cumplido la edad de 16 años al 31 de diciembre del año en que se solicite la Beca.

3.7. Las Becas para ayuda de estudios de hijos del personal, se concederán solamente para un curso completo.

No tendrán, por tanto, opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. A los Viudas de productores fallecidos en activo, se les reconocerá al antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite Becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de Solicitudes.

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, plazo que finalizará el 30 de octubre. Este plazo se concederá improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto, le será proporcionado por la Dirección de Asuntos Sociales y Comunicación.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante, de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de los Centros supervisará 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 los siguientes documentos:

4.3.1. Certificación Académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el Apartado 3.6.

4.3.2. Certificación Académica de matriculación en el curso y Centro para el que solicita la Beca.

5. Importe de las Becas.

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

a) El nivel de estudios a realizar.

b) La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes a incapacitados.

c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.

d) La residencia y desplazamiento del alumno.

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

Nivel de Estudios	Importe Beca-base Pesetas Brutas
A	3.272
B	4.580
C	5.889
D	7.851
E	10.467
F	13.084

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 los retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante, se establecen los siguientes grupos:
Grupo a) Obreros (De Peón hasta Oficial 2º., inclusive).

Subalternos.

Grupo b) 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 Becas-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que reñeja el Baremo siguiente:

Nº de Hijos	Grupo «A»	Grupo «B»
2	15%	10%
3	30%	20%
4	45%	30%
5 ó 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 Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento Académico obtenido.

5.3.2. La Beca-base correspondiente a E.G.B., se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en Evaluación Global: 25 por 100 sobre Beca-base.

Sobresoliente o Matrícula en Evaluación Global: 50 por 100 sobre Beca-base.

5.3.3. 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 Sabresaliente 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.

A efectos del complemento por rendimiento Académico, en los ciclos 1º y 2º de E.G.B., al final de los mismos se abonarán las diferencias que pudieran haber con las Calificaciones realmente obtenidas, ya que en los cursos 1º, 3º y 4º, no suelen darse Calificaciones.

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 estas conceptos:

a) Beca-base correspondiente.

b) 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 imposibilidad 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 asignación mensual otorgada por el I.N.P., equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años: 15.413 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectadas y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P. pero sí necesitan de educación en Centra Especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años:

30.311 pesetas.

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 los ayudas previstas en el presente puesto.

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 I.N.P. equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de 5 a 25 años 7.706 pesetas/Año.

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

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 inscrita.

6. Ayuda de Estudios para el Personal.

Sigue sin variación, el sistema de concesión de Ayudas para Estudia al personal que preven los Reglamentos de Régimen Interior, aplicándose éstas sobre el siguiente Baremo:

Estudios: Ingeniería Industrial, Ciencias Químicas, Ciencias físicas.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 14.272

Estudios: Ciencias Matemáticas.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 11.894

Estudios: Ciencias Empresariales, Ciencias Ecanómicas, Ciencias Políticas.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 10.707

Estudios: Derecho.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 9.515

Estudios: Ingeniería Téc. Industrial, Profesorado Mercantil, Peritaje Mercantil.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 7.136

Estudios: Graduado Social. Maestría Industrial.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 4.757

Estudios: Oficialía Industrial.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 4.161

Estudios: Bachiller Superior, Bachillerato Unif. Polivalente, Curso Orientación Universitaria.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 5.353

Estudios: Escuela Mandas Intermedios
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 4.757

Pastgraduados:

Estudios: Estadística, Sociología, Psicología.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 10.707

Estudios: Especialización Industrial.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 11.893

Estudios: Informática.
Importe total (Matrícula y Libros) Pesetas Brutas: 9.515

Este Baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

ANEXO VIII

Jubilación. Este capítulo sólo afecta al personal fijo al 31.12.86.

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

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 detallados 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, salva 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, pasarán a la situación de Jubilación, con una Antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente Complemento:

Una Indemnización de Partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada Categoría se establecen en el Artículo siguiente, recreado en el 20% y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de Cálculo para los Complementos de Jubilación.

Personal Obrero	Pesetas (Brutas)
Peón Ordinario	14.700
Peón Especializado	15.400
Oficial 3º	16.900
Oficial 2º	17.400
Oficial 1º	18.700
Capataz	20.300

Personal Empleado	
Auxiliar	14.700
Oficial 2º	17.800
Oficial 1º	21.900
Jefe 2º	26.200
Jefe 1º	31.400
Personal Subalterno	16.900

5. Trabajadores con veinte o más años de Antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de Jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una Antigüedad al servicio de la Empresa, igual o superior a veinte años, percibirá el siguiente Complemento:

a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de los 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/Anuales.

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 máxima, 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%

Las bases de cálculo de estas porcentajes serán:
La columna final del Cuadro de Retribuciones Mínimas Garanti-

zadas para cada Categoría, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la Jubilación más C.C.C. o Incentivo Garantizado.

La Antigüedad correspondiente o 14 meses o 425 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 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La 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 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda: 50%

Viuda con 1 hijo menor de 18 años: 75%

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

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

Un hijo menor de 18 años: 50%

Dos o más hijos menores de 18 años: 75%

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 concurran las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondiera 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 con menos de 20 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% 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 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el trabajador 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 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% de las cifras del Baremo del punto 4.º, más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios, el personal en situación de Eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de 20 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 efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador 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 de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 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 65 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 o que la normativa anterior se refiere.

ANEXO IX

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Condiciones para solicitarlo.

Podrán solicitar Préstamos para adquisición de Viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1º. Tener la condición de Fija y 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.

2º. 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.

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

4º. 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 X

REVISIONES

1) Cláusula de revisión 1987.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1986, superior al 5'1 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. (Queremos decir, en el exceso sobre el 5% en lugar del 5,1%).

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales, anexos I, II y III que se han utilizado en el año 1986.

De la misma forma se revisarían los conceptos: antigüedad, plus de asistencia, c.c.c. fija, fin de año (operarios), horas extras y dietas.

1.1. Tablas de retribución salarial Anexos I, II y III para 1988.

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1988, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1987, incrementadas, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 1 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 1988, más el 0,10%.

En cuanto a la c.c.c. variable se adaptará al presupuesto de 1988.

1.2. Incremento otros conceptos salariales para 1988

Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán con el I.P.C., previsto por el Gobierno para 1988.

Plus de asistencia.

C.C.C. Fija.

Escala de C.C.C. variable.

Fin de año (salamente personal operario).

Horas extras.

Dietas.

Antigüedad (descantando la antigüedad vegetativa).

1.3. Incremento conceptos sociales 1988.

Los conceptos sociales siguientes experimentarán un incremento del 2'75% sobre los valores de 1987.

Becas

Nupcialidad

Natalidad

Deficientes

2) Cláusula de revisión 1988.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1988 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al previsto, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales anexos I, II y III que se utilizaron en el año 1987, incrementadas si procede, con la revisión de ese año.

De la misma forma, se revisarán los conceptos: antigüedad, plus de asistencia, c.c.c. fijas, Fin de año (operarios), horas extras y dietas.

2.1. Tablas de retribución salarial anexos I, II y III para 1989.

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1989, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1988, incrementadas si procede, con la revisión a que se refiere el punto 2 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 1989, más el 0,10%.

2.2. Incremento otros conceptos salariales para 1989.

Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán con el I.P.C., previsto por el Gobierno para 1989.

- Plus de asistencia
- C.C.C. fijas
- Escalas de c.c.c. variable.
- Fin de año (solamente personal operarios)
- Horas extras
- Dietas
- Antigüedad (descantando la antigüedad vegetativa)

2.3. Incremento conceptos sociales 1989

Los conceptos sociales siguientes experimentarán un incremento del 2'75% sobre los valores de 1988.

- Becas
- Nupcialidad
- Natalidad
- Deficientes

3) Cláusula de revisión 1989

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1989 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1988 superior al previsto, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I, II y III, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará de una sola vez y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales anexos I, II y III, que se utilizarán en el año 1988, incrementadas si procede, con la revisión de ese año.

De la misma forma, se revisarán los conceptos: antigüedad, plus de asistencia, c.c.c. fijas, Fin de año (operarios) horas extras y dietas.

ACTA

Adicional, de la reunión celebrada el día 25/marzo 1987, entre las representaciones legales de los trabajadores y de la empresa deliberadoras del convenio colectivo de «La Veneciana Sur S.A.» (centros de Málaga, Almería, Córdoba, Granada), para los años 1987, 1988 y 1989.

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 Pts./Brutas, una vez hayan 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 descantarán 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 I.L.T., no le será computado a efectos de Vacaciones, debiendo continuar sus Vacaciones al ser dado de Alta de I.L.T. Siempre naturalmente, referido al año natural.

La jornada de 40 horas semanales, a que hace referencia el Artículo 16, se concreta de que para 1986, será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Si existiesen asuntos que afectasen a la generalidad de los

Trabajadores de un Centro de Trabajo y la importancia de dicho asunto lo mereciese, la Dirección del Centro con el Delegado de Personal, estudiarán la convocatoria para la celebración de una Asamblea, en la forma y tiempo que determinen.

En período de Convenio, se autorizan dos o tres Asambleas Informativas de una hora antes de final de jornada.

La Dirección de la Empresa manifiesta que, aunque la concesión de Prendas de Trabajo no es materia del Convenio Colectivo, o instancia 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 o lugares de Trabajo.

Sobre las Jubilaciones del Personal, así como de las condiciones económicas que se puedan proponer en algún momento, serán informados los Delegados de Personal.

Dietas:

- Por dieta completa 2.945 Pts/Día.
- Por media dieta 857 Pts/Día.

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

«Comisión Paritaria» (Composición):

D. José Ayala Pérez, D. Federico Luque Peña, D. José M. Menacho Cárdenas, D. José L. Rivas Alcaide.- En representación de los trabajadores.

D. Francisco Salas Garay, D. Joaquín Cros Abad, D. Manuel García Gutiérrez.- En representación de la Empresa.

Ambas partes deliberantes, representación legal de los trabajadores y la empresa, acuerdan dar plena validez y vigencia para el año 1987-88 y 89 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 veinticinco de marzo de mil novecientos ochenta y siete.- Por la representación legal de los trabajadores. Por la representación de la empresa.

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

CORRECCION de errores a la Orden de 3 de julio de 1987, por la que se revisan las tarifas de los servicios públicos discrecionales de transporte de mercancías por carretera contratados en régimen de carga completa, en recorrido de menos de doscientos kilómetros, que transcurra íntegramente en la Comunidad Autónoma, (BOJA núm. 65, de 24.7.87).

Advertido omisión en la remisión para su publicación de los anexos correspondientes a la Orden arriba referenciada, publicada en BOJA nº 65 de fecha 24.7.87, se transcribe como continuación de dicha Orden.

ANEXO I

TARIFAS POR VEHICULO SEGUN DISTANCIAS KILOMETRICAS, EN VEHICULOS CON CAPACIDAD DE CARGA UTIL COMPRENDIDA ENTRE 3'5 a 6 TONELADAS.

DISTANCIAS KILOMETRICAS	PESETAS
1 a 40	6.356
41 a 50	6.702
51 a 60	7.161
61 a 70	7.649
71 a 80	8.382
81 a 90	8.926
91 a 100	9.413
101 a 110	10.076
111 a 120	10.696
121 a 130	11.054
131 a 140	11.766
141 a 150	12.416
151 a 160	13.043
161 a 170	13.823
171 a 180	14.460
181 a 190	14.997
191 a 200	15.434