

Actúa según un «forecast» asignado y sus resultados están controlados trimestralmente, teniendo que explicar las diferencias entre los resultados y sus objetivos.

Control de los gastos de sus centros de costes.

Responsable de la evaluación de la gente que depende de él.

Jefe de Ventas y Marketing

Formación necesaria:

Bachiller superior o FP II con doce años de experiencia o titulación media con diez años de experiencia; en ausencia de titulación será necesaria una experiencia de dieciséis años en ventas. Experiencia en dirección de equipos.

Inglés, nivel alto.

Manejo elevado de herramientas informáticas.

Función: Dirigir el equipo que forma su departamento, marcando los procedimientos y las pautas necesarias para que puedan desempeñar su trabajo con éxito y así conseguir los objetivos que marca la compañía. Adapta la estrategia mundial al entorno local.

Cometidos y responsabilidades:

Para desarrollar su trabajo no necesita supervisión y tiene total autonomía; entre otras, sus funciones son:

Participación en grupos de trabajo europeos.

Lleva a cabo la negociación de los usuarios finales que son complejos y exigentes en todos los términos.

Se responsabiliza de los grandes clientes y de las centrales de compras.

Conoce en profundidad las características y los beneficios de los productos.

Conocimiento actualizado de la evolución del negocio de los distintos distribuidores/clientes con respecto al producto y la competencia.

Responsable del Plan de Marketing Anual de su unidad de negocio a nivel local.

Propone una estrategia de desarrollo del mercado y de los productos.

Análisis de los resultados comerciales en comparación con el «forecast» que se tiene establecido y propone áreas de mejora.

Motivar al equipo y encargarse de que reciban el entrenamiento adecuado para el desarrollo de su trabajo.

Ser agente del cambio según la estrategia que marca la compañía.

Actúa según un «forecast» asignado y sus resultados están controlados trimestralmente, teniendo que dar cuenta de las diferencias entre los resultados y sus objetivos.

Fija objetivos claros y realistas para su equipo.

Control de los distintos centros de costes de su departamento.

Responsable de la evaluación de su equipo.

### 3237

*RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005361), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 1999, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 26 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE: «LA VENECIANA LEVANTE, SOCIEDAD ANÓNIMA» (VALENCIA, ALBACETE, ALICANTE Y MURCIA) AÑOS: 1999-2000-2001

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones Generales

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> OBJETO

#### Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima» y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima», con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «Cuadro».

#### Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima» en Valencia, Albacete, Alicante y Murcia.

#### Artículo 4. *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1999 y finalizando el día 31 de diciembre de 2001.

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.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

#### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

#### Artículo 6. *Garantía personal.*

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

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos

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

#### Artículo 8. *Derecho supletorio.*

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

#### SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 9. *Constitución.*

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

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. *Composición.*

Esta Comisión estará compuesta por 6 representantes de la empresa y 6 representantes de los trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo.

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

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados en apartado acta final.

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

#### Artículo 12. *Reuniones y acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá, 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 fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los veinte días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

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

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN

#### Artículo 13. *Facultad de organización.*

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

#### Artículo 14. *Contratación.*

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

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

### CAPÍTULO III

#### Formación

#### Artículo 15. *Formación.*

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

La Dirección, presentará a los representantes de los trabajadores, el plan de formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de áreas de trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

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

Las acciones de formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

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

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como complemento de ayuda a la formación, la cantidad que figura en el anexo 2.

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

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

### CAPÍTULO IV

##### SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 16. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 1999, 2000 y 2001, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: Mil setecientos ochenta horas anuales de trabajo efectivo en 1999 y 2000 y de mil setecientos setenta y cuatro horas en 2001.

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 períodos de vacaciones.

#### Artículo 17. *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, de tres meses, orientativamente entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, en los años 1999 y 2000, y entre el 15 de junio y el 31 de agosto, en el año 2001.

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 ésta así lo requiera.

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

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.<sup>a</sup> VACACIONES

##### Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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, expone en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Dicho programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

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

Las personas afectadas por el presente Convenio, podrán tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutasen el 50 por 100 o más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del periodo preferente señalado anteriormente, por necesidades del trabajo y a petición de la Dirección.

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

##### Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

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

- 1.º Matrimonio: Quince días naturales.
- 2.º Alumbramiento de esposa o compañera: Tres 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: Tres días naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.
- 4.º Exámenes.
- 5.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.
- 6.º Los Delegados del personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones establecidas.
- 7.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que

se produce. Este apartado ampara exclusivamente este servicio de consulta y no de tratamiento médico reiterativo, periódico y marcado por un horario. En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica, no cause baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.

- 8.º Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

#### CAPÍTULO V

##### Estructura de la remuneración

##### Artículo 20. *Disposiciones generales.*

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

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas brutas.

2.º Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90 por 100 del salario devengado en esa semana.

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

Técnicos Administrativos	Operarios
Aux. Administrativo.	Peón ordinario.
Oficial segunda.	Peón especialista.
Oficial primera.	Oficial tercera.
Jefe de segunda.	Oficial segunda.
Jefe de primera.	Oficial primera.
	Capataz.

##### Artículo 21. *Conceptos remuneración.*

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

- Salario Convenio.
- Complementos.
- Complemento personal.
- Complemento hora noche turnos.
- Variable anual por R. Explotación/PNV.
- Variable anual por índices cumplimiento y seguridad.

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

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

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

##### Artículo 22. *Retribución salarial Convenio.*

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

##### Artículo 23. *Gratificaciones reglamentarias.*

Las gratificaciones reglamentarias de junio y navidad, se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo I, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por complemento personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de navidad. Los Trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

#### Artículo 24. *Complementos personales.*

1.º Complemento personal.—Este complemento personal, no absorbible ni compensable, se percibirá en catorce 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 catorce pagas.

3.º Gratificación extraordinaria «Fin Año».—Efectuada la incorporación a tablas de la cantidad mínima (CPA) aplicable al personal empleado y obrero para 1998 por este concepto; al personal empleado que pudiera tener una cantidad diferencial entre la que percibió en diciembre de 1998 y la anterior incorporada a tablas, se le respetará esta diferencia y la percibirá por este concepto de gratificación extraordinaria fin de año, por nómina, en el mes de diciembre.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

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

2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, períodos 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 pesetas brutas/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 período de vacaciones pactado.

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

#### Artículo 26. *Retribución en vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, gratificaciones reglamentarias, complemento hora noche turnos y plus de transporte, si lo tuviera.

#### Artículo 27. *Complemento hora noche turnos.*

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

#### Artículo 28. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

### CAPÍTULO VI

#### Incrementos salariales y cláusulas de revisión

##### *Condiciones de aplicación para 1999*

En 1999 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.

Se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para 1999, a las tablas salariales, complemento personal, valor hora extra, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 1999 supere al IPC previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero del año 2000 y revisión de las tablas en la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 1999, antes de la aplicación incremento año 2000.

El complemento personal se habrá construido para cada trabajador en alta al 15 de octubre de 1999, de la siguiente manera:

A) Personal que al 31 de diciembre de 2000 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 1998 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, superior a 20.000 pesetas brutas: Se fijará dicho importe con efectos 1 de enero de 1999 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

B) Personal que al 31 de diciembre de 2000 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 1998 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, inferior a 20.000 pesetas brutas: Se fijará el importe de 20.000 pesetas brutas, con efectos 1 de enero de 1999 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

Pago especial Convenio para el personal en alta al 31 de diciembre de 1999, 2000 y 2001, de 10.000 pesetas brutas, en el mes de diciembre, de cada uno de los antedichos tres años de vigencia del Convenio.

##### *Condiciones de aplicación para 2000*

Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2000, a los conceptos: Tablas salariales, complemento personal, valor hora extra, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2.000 supere al IPC previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero del año 2001 y revisión de las tablas en la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2000, antes de la aplicación incremento año 2001.

##### *Condiciones de aplicación para 2001*

Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, a los conceptos: Tablas salariales, complemento personal, valor hora extra, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2001 supere al IPC previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero del año 2002 y revisión de las tablas en la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2001.

#### Prestaciones sociales

##### *I. Incapacidad temporal*

Cuando un trabajador/a sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de empresa, se abonará un complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del salario mensual que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más el complemento personal «A» que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del décimo día consecutivo de la baja y en tanto la Seguridad Social conceda las prestaciones por incapacidad temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100 por 100, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90 por 100 del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en

los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

En el caso de que a un/una trabajador/a se le califique una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y no está sujeta a revisiones.

## II. Becas

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

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

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del número de hijos del/de la trabajador/a que estén estudiando entre los tres y los veinticinco años:

Número hijos	Bonificación-beca (porcentaje)
2	10
3	20
4	30
5 o más	40

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

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en la Ley 26/1990, y disposiciones complementarias.

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

A) Deficientes, en edad de tres a veinticinco años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

B) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de tres a veinticinco años y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la Seguridad 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 tres a veinticinco años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad 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.

## III. Ayuda 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.

## IV. 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 de fecha 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

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 sesenta y cinco años.

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

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

Trabajadores excluidos de las garantías: Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o, en situación de excedencia.

Duración de las garantías:

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, definitivamente en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3, del apartado «trabajadores asegurados».

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría, son los que se describen en el anexo 2.

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

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

Para asegurados casados: 120 por 100.

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

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

Riesgos garantizados:

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

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

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de agosto de 1981.

Beneficiarios:

Los beneficiarios serán los siguientes:

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

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

Disposiciones varias: En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

## V. Jubilación

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

Este capítulo, sólo afectará al personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1989.

## 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 veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de la siguiente forma: Una indemnización de partida de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría, se establecen en el punto número 4, recalcado en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

## 4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación.

	Pesetas brutas
<b>Personal empleado:</b>	
Auxiliar .....	18.468,00
Oficial segunda .....	22.363,00
Oficial primera .....	27.515,00
Jefe segunda .....	32.911,00
Jefe primera .....	39.446,00
<b>Personal operario:</b>	
Peón ordinario .....	18.468,00
Peón especializado .....	19.072,00
Oficial tercera .....	21.235,00
Oficial segunda .....	21.863,00
Oficial primera .....	23.491,00
Capataz .....	25.503,00

## 5. Trabajadores con veinte 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 veinte años, percibirá el siguiente complemento:

- a) Una pensión vitalicia anual, equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada categoría figuran en los baremos del punto 4, multiplicada por el número de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:
  - b) Límite mínimo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 93.796 pesetas brutas/año.
  - c) Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de la empresa, por el mismo concepto,

tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

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

La base de cálculo de estos porcentajes, 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 dieciocho meses, si están alojados por ésta.

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

## 7. Trabajador/a fallecido/a en situación de jubilado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 8.2.1 Trabajadores/as con menos de veinte años de antigüedad.

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

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

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

## 8.2.2 Trabajadores/as con más de veinte años de antigüedad.

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

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

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

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

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

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

## VI. Préstamos de vivienda

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

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

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

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

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

## Normas de la concesión:

La empresa estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

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

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

## VIII. 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 Levante, Sociedad Anónima», y su personal.

## ANEXO 1

## Retribución salarial personal empleado 1999

Categorías	Retribución Salarial mes	Retribución Salarial Doce meses	Gratificaciones Reglamentarias Dos meses	Total anual
Jefe primera .....	237.257	2.847.084	474.514	3.321.598
Jefe segunda .....	210.853	2.530.236	421.706	2.951.942
Oficial primera .....	186.076	2.232.912	372.152	2.605.064
Oficial segunda .....	162.594	1.951.128	325.188	2.276.316
Auxiliar administrativo ..	150.225	1.802.700	300.450	2.103.150

## Retribución salarial personal operario 1999

Categorías	Retribución Salarial mes	Retribución Salarial Doce meses	Gratificaciones Reglamentarias Dos meses	Total anual
Capataz .....	175.660	2.107.920	351.320	2.459.240
Oficial de primera .....	166.094	1.993.128	332.188	2.325.316
Oficial de segunda .....	158.344	1.900.128	316.688	2.216.816
Oficial de tercera .....	154.282	1.851.384	308.564	2.159.948
P. especializado .....	147.466	1.769.592	294.932	2.064.524
P. ordinario .....	144.520	1.734.240	289.040	2.023.280

## ANEXO 2

## Complemento hora noche turnos (pesetas hora) 1999

Capataz: 346.

Oficial primera Obr.: 327.

Oficial segunda Obr.: 309.

Oficial tercera Obr.: 298.

P. Espec.: 284.

P. Ordin.: 279.

Hora extraordinaria: 1.471 pesetas (1999). Compl. ayuda formación: 880 pesetas/hora (1999).

## Becas (1999)

Edades - (años)	Importes
3 a 5	6.150
6 a 13	8.900
14 a 16	13.100
17 a 19	17.100
17 a 19	15.900 (F. Profes.) grado 1.
20 a 22	35.000 (E. univers.)
20 a 22	27.400 (F. Profes.) grado 2.
23 a 25	44.100 (E. univers.)
23 a 25	27.400 (F. Profes.) grado superior.

Estudiando F. Profesional fuera período edad, se abonará siempre 15.900.

## Ayuda minusválidos (1999)

Epígrafes	Importes
A	27.800
B	60.800
C	13.900

## Seguro vida (1999, 2000 y 2001)

Empleados		Obreros	
Categorías	Capitales base	Categorías	Capitales base
Auxiliar Administrativo ..	880.000	P. ordinario .....	880.000
Oficial 1.ª y 2.ª Admtivo ..	1.100.000	P. espec. y Of. tercera ....	990.000
Jefe de 1.ª y 2.ª Admtivo ..	1.540.000	Oficial 1.ª y 2.ª .....	1.100.000
		Capataz .....	1.250.000

Indemnización IPT: 350.000 pesetas (1999); 360.000 pesetas (2000), y 370.000 pesetas (2001).

## Ayuda estudios trabajadores en activo

Tipo estudios	Importes		
	1999	2000	2001
Superiores Ramas: Industrial, Econom., Empresariales .....	22.700	23.200	23.800
Postgraduado y E. Superiores ramas Sociales y Humanidades .....	18.900	19.300	19.800
I. Teas. diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc .....	12.000	12.300	12.600
Formación Profesional .....	8.000	8.200	8.400
Bachiller, COU, Selectividad, etc. ....	8.000	8.200	8.400
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etcétera, .....	18.900	19.300	19.800

## ANEXO 3/1

## Retribución variable de sociedad, alternativa a las anteriores CCC mensual y complemento especial objetivos anual

Mantendremos en 1999 la aplicación de la prima CCC, con los principios en vigor al 31 de diciembre de 1998.

Se aplicará como fórmula, la elaborada de tal forma que el crecimiento en el resultado de explotación sobre la cifra de ventas en porcentaje, de la sociedad, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

Umbrales de resultados sociedad	Importes a pagar de una sola vez, cada año con resultados dentro de la escala umbrales		
	1999	2000	2001
0,50 a 1,99	55.000	—	—
2,00 a 2,99	65.000	65.000	—
3,00 a 4,00	70.000	70.000	70.000
4,01 a 6,09	75.000	75.000	75.000
6,10 a 8,09	85.000	85.000	85.000
8,10 a 10,59	125.000	125.000	125.000
10,60 a 12,59	140.000	140.000	140.000
12,60 a 14,00	175.000	175.000	175.000

$$\text{Incentivo resultados (IR)} = \frac{\text{R. E. real año sociedad}}{\text{PNV Real año sociedad}} \times 100$$

El pago de este incentivo por resultados sociedad, será anual: Fecha de cálculo y pago, mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas en el año.

En 1999, se pagará como se ha señalado antes, según la CCC resultante del objetivo ventas en cada sucursal; sin embargo, si la fórmula resultados sociedad, para el año 1999, alcanzase un valor: 0,50 o superior y lo percibido a través de la CCC, fuese inferior en cifra anual en alguna de las sucursales, se abonará la diferencia entre lo obtenido por CCC y lo que hubiese correspondido por este incentivo de resultados de sociedad.

## ANEXO 3/2

## Retribución variable relacionada con IC e IF1

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$V = 5.000 \text{ (I.C. Real/I.C. Objetivo)} + 5.000 \text{ (I F1 Objetivo/I.F1 real)}$ , acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$V = 5.000 \text{ (I.C. Real/I.C. Objetivo)} + 5.000 \text{ (I F1 Objetivo/I.F1 real)} = 11.500 \text{ pesetas brutas año.}$

y siempre que, cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95 lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de: 9.500 pesetas brutas año.

Coefficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**3238** RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2000, de la Dirección General de Desarrollo Rural, por la que se da publicidad a la Adenda 2.ª para 1999 al Convenio Marco de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las medidas estructurales de acompañamiento de la política agraria común.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la Adenda 2.ª para 1999 al Convenio Marco de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las medidas estructurales de acompañamiento de la política agraria común, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 24 de enero de 2000.—El Director general, Pedro Llorente Martínez.

## ANEXO

**Adenda 2.ª para 1999 al Convenio Marco de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las medidas estructurales de acompañamiento de la política agraria común, previstas en los siguientes Reglamentos:**

Reglamento (CEE) 2078/1992, del Consejo, de 30 de junio, sobre métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural.

Reglamento (CEE) 2079/1992, del Consejo, de 30 de junio, que establece un régimen comunitario de ayudas a la jubilación anticipada en la agricultura.

Reglamento (CEE) 2080/1992, del Consejo, de 30 de junio, que establece un régimen comunitario de ayudas a las medidas forestales en la agricultura.

En Madrid, a 29 de diciembre de 1999.

## REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Manuel Lamela Fernández, Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 1515/1997, de 26 de septiembre, actuando por delegación del excelentísimo señor Ministro, en virtud del artículo 1, apartado 19, de la Orden de 1 de julio de 1999, a quien corresponde la competencia para la celebración de Convenios de Colaboración con las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, apartado 3, de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado; en el artículo 4, apartado 1, de la Ley 50/1997, y en el artículo 6, en relación con la disposición adicional decimotercera, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De otra, el excelentísimo señor don José Álvarez Gancedo, Consejero de Ganadería, Agricultura y Pesca (Decreto de Presidencia 26/1995, de 24 de julio), en nombre de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con autorización del Consejo de Gobierno de esta Comunidad.

Se reconocen recíprocamente la capacidad legal para otorgar la presente Adenda, a cuyo fin

## EXPONEN

Primero.—Que con fecha 31 de julio de 1997 se suscribió el Convenio Marco de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las medidas de acompañamiento de la política agraria común.

Segundo.—Que el Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, establece en su artículo 22 que tiene competencia exclusiva en materia de agricultura, de acuerdo con la ordenación general de la economía.