

**Convenio colectivo La Veneciana Iberiaglass, S.L.
(Anos 2004-2007)¹**

Capítulo I

Disposicións xerais

Sección primeira

Obxecto

Artigo 1º.-Obxecto.

Este convenio ten por obxecto rexer as condicións de traballo da sociedade L.V. Iberiaglass, S.L. e o persoal incluído no ámbito del, de acordo co disposto no artigo seguinte.

Sección segunda

Ámbito de aplicación

Artigo 2º.-Persoal.

Este convenio afecta a todos os traballadores e traballadoras que prestan servizos en La Veneciana Iberiaglass, S.L., con exclusión do persoal pertencente á categoría denominada «cadro» e aqueles empregados de alta profesionalidade (EAP) que voluntariamente soliciten a súa exclusión.

Artigo 3º.-Territorial.

As normas deste convenio serán de aplicación nos centros de traballo da sociedade Iberiaglass, S.L.

Artigo 4º.-Temporal.

Este convenio terá unha duración de 4 anos, comezando a súa vixencia, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2004 e finalizando o día 31 de decembro de 2007.

Finalizado o prazo de vixencia deste convenio, entenderase prorrogado por períodos dun ano se non é denunciado por calquera das partes, cunha antelación mínima de trinta días antes do seu vencemento, ou, se é o caso, da finalización de calquera das prórrogas. A denuncia formalizarase por escrito dirixido á outra parte.

Sección terceira

Compensación, absorción e vinculación á totalidade

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

No suposto de que durante o prazo de vixencia deste convenio se acordasen, por disposición legal, condicións que total ou parcialmente afectasen as contidas nel, aplicaranse, en canto á absorción e compensación, as normas de carácter xeral actualmente vixentes, ou as que se diten no sucesivo, efectuándose en calquera caso, o cómputo global anual para determinar as absorcións e compensacións que procedan.

Artigo 6º.-Garantía persoal.

En caso de existir algún traballador ou grupos de traballadores que tivesen recoñecidas condicións tales que, examinadas no seu conxunto, resultasen superiores ás que para o persoal da mesma categoría profesional se establecen neste convenio, respectaranse as ditas condicións con carácter estritamente persoal e soamente para aqueles aos que persoalmente afecten.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

Ambas as partes conveñen expresamente en que as normas fixadas neste convenio serán aplicables en tanto teñan vixencia todas e cada unha delas, sen prexuízo do establecido en canto á revisión das condicións económicas.

Se algunha ou algunha das normas pactadas fosen alteradas por disposicións legais, ou, ao ser rexistrado o convenio pola autoridade laboral, considerárase causa de revisión, a non ser que as partes,

¹ Publicado no DOG núm. 69, do 12 de abril de 2004.

de común acordo, renunciem expresamente á dita revisión.

Non se considerará alteración incluída para os efectos do establecido no parágrafo precedente, o establecemento de novos salarios mínimos legais, na aplicación do cal se seguirá o que dispoña a norma legal correspondente, en canto aos mecanismos de absorción e compensación, ou, ao xa sinalado no artigo 5º do convenio, se non houbese disposición específica.

Artigo 8º.-Dereito supletorio.

Ambas as partes acordan, como dereito supletorio, para evitar baleiros normativos, remitirse ao disposto no convenio nacional do vidro para aquelas cuestións non reguladas neste convenio, nin no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de carácter xeral.

Sección cuarta

Comisión paritaria

Artigo 9º.-Constitución.

Queda constituída a comisión paritaria do convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento.

Artigo 10º.-Composición.

Esta comisión estará composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes do comité de empresa, por cada unha das partes asinantes deste convenio, os cales asumirán as funcións de vixilancia do convenio.

Artigo 11º.-Designación e substitución de vogais.

Os vogais da comisión serán designados por cada unha das representacións, no epígrafe acta final.

As substitucións produciranse, por decisión de cada representación no seu ámbito, informando a outra representación.

Artigo 12º.-Reunións e acordos.

A comisión paritaria reunirse unha vez cada semestre por solicitude dunha das partes, por escrito e sinalando os puntos que hai que tratar.

A fixación da data da reunión efectuarase dentro dos 20 días naturais contados a partir da data de xustificante de recepción da parte receptora da petición.

Os acordos da comisión paritaria quedarán recollidos nunha acta e terán carácter vinculante. En caso de desacordo, recolleranse así mesmo en acta os termos e posicións das partes, usando estas das atribucións que crean que as asiste en dereito.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 13º.-Facultade de organización.

A organización do traballo é facultade da dirección da empresa, con suxeición ao disposto na lexislación vixente. A este respecto, a dirección levará a cabo diversas accións, asegurando a información e a participación dos traballadores e dos representantes dos traballadores, co obxectivo de obter os mellores niveis de calidade, produtividade, seguridade e saúde laboral, mediante a utilización máis adecuada dos recursos.

Artigo 14º.-Actividade normal.

É a que, mediante un esforzo constante e razoable debe desenvolver o/a traballador/a, coa formación e experiencia suficiente, consciente das súas obrigas, obtendo un rendemento normal sen remuneración con incentivo.

Artigo 15º.-Contratación.

As modalidades de contratación básicas, para persoal de novo ingreso, serán as que legalmente se establezan, adecuándose á necesidade que o xustifique.

De todo o anterior informárase con carácter previo á representación legal dos traballadores.

Capítulo III

Formación

Artigo 16º.-Formación.

Ambas as representacións consideran totalmente necesaria a formación e o perfeccionamento profesional de todo o persoal da empresa para a adaptación ás innovacións tecnolóxicas, mantemento da competencia profesional e persoal, e por iso, acordan:

A asistencia a accións de formación, programadas pola dirección, que impliquen unha relación directa co correcto desempeño das diferentes actividades, para a aplicación de procedementos de calidade ou para a recepción e coñecementos de normas ou medidas de prevención de riscos, será necesario que o/a traballador/a as realice, para asegurar o correcto desenvolvemento das súas funcións e a actualización naquela formación.

A contribución ao propio perfeccionamento mediante a asistencia a accións de formación dentro das horas de traballo, será a cargo da empresa; polas realizadas despois da xornada, o/a traballador/a percibirá como complemento de axuda á formación, a cantidade de 3,91 A bruto hora.

Capítulo IV

Sección primeira

Xornada de traballo

Artigo 17º.-Xornada anual e traballo efectivo.

A xornada de traballo, durante os anos 2004, 2005, 2006 e 2007, para todo o persoal incluído no ámbito deste convenio, será de: 1.776 horas anuais de traballo efectivo.

Enténdese por traballo efectivo, as horas de presenza e actividade no lugar de traballo, provistos da roupa de seguridade, sen que as liñas de produción sexan paradas para efectuar cambios de quenda. Non serán computados como de traballo efectivo os períodos de vacacións.

Ambas as partes acordan que, en función das necesidades da sociedade, o persoal poderá traballar a quenda total ou especial, respectando sempre o número de horas de traballo en cómputo anual.

Artigo 18º.-Modalidades de horario.

Respectando o cómputo de número de horas de traballo efectivo anual, a dirección de cada centro, conxuntamente cos representantes dos traballadores, establecerán os horarios en que se recolla a distribución das horas anuais, segundo sexa a xornada normal ou a quendas.

Xornada normal.

O persoal que non traballa a quendas, traballará de luns a venres en xornada partida, distribuíndose esta, de modo que se asegure a máis eficaz atención aos clientes.

Quendas.

Este persoal continuará prestando servizo en quendas de oito horas diarias de duración, consonte a distribución que resulte do calendario de quendas que se acorde cos representantes do persoal, cun tempo de descanso de 15 minutos.

Por necesidades conxunturais de cumprimento pedidos e atención a clientes, a dirección establecerá nestes casos a organización máis conveniente, e informará das súas causas e consecuencias na

estruturación das quendas á representación legal dos traballadores coa antelación mínima de 48 horas, que igualmente será respectada para os efectos de comunicación, a posibles traballadores afectados. En calquera caso, primeiro resolverase con voluntarios, e se non os houber, rotativamente.

Fíxase un descanso de quince minutos, que se computará como tempo de traballo efectivo e o desfrute do cal se realizará de forma graduada nas dúas e media horas centrais da quenda.

O persoal que traballe a quenda total ou especial estará obrigado a traballar os días que lle corresponda polo seu calendario de quendas.

Cando un traballador a xornada normal pase temporalmente a substituír outro traballador a quenda, ou viceversa, regularase a diferenza de horas de traballo que poida producir.

Sección segunda

Vacacións

Artigo 19º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais para todo o persoal afectado polo convenio será de 23 días laborables.

Sempre que o permitan as necesidades do servizo, o traballador/a poderá fraccionar as súas vacacións tantas veces como o desexe. O persoal de novo ingreso, desfrutará antes do 31 de decembro do ano do seu ingreso, da parte proporcional que lle corresponda, polos meses comprendidos entre a data do seu ingreso e o 31 de decembro, computándose a fracción de mes como mes completo.

No caso de que un traballador, estando de vacacións sexa dado de baixa por IT, non lle será computado, para efectos de vacacións, o tempo en que permaneza nesta situación, continuando aquelas ao ser dado de alta, sempre dentro do ano natural e de acordo coas necesidades de programación do traballo e cumprimento do programa xeral de vacacións no centro de traballo ao que pertence.

Artigo 20º.-Permisos retribuídos.

A empresa concederalle ao persoal, logo de aviso e xustificación, permiso con soldo e sen descontalo das súas vacacións regulamentarias, nos casos seguintes:

1º Matrimonio: 15 días naturais.

2º Parto de esposa ou enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe do traballador/a, fillos, pais, avós, irmáns e netos, tanto consanguíneos como afíns: 2 días naturais, máis tempo de viaxe, se se xustificase, ata un total de 4 días naturais.

3º Cumprimento de deberes públicos inescusables, xustificando a causa que os orixina. Entenderanse que son deberes públicos inescusables, aqueles que

deriven de mandato de autoridade, que fagan imprescindible acudir a unha citación.

4º Os representantes do persoal terán dereito ás dispoñibilidades horarias reguladas para exercer a súa función como representantes dos traballadores, nas condicións establecidas.

7º Polo tempo necesario para acudir á consulta médica, xustificadas polo médico e o propio interesado as circunstancias en que se produce. Este punto ampara exclusivamente este servizo de consulta e non de tratamento médico reiterativo, periódico e marcado por un horario.

8º Cambio de domicilio do traballador: 1 día laborable.

Capítulo V

Estrutura da remuneración

Artigo 22º.-Disposicións xerais.

Establécense as seguintes definicións sobre a estrutura de remuneracións que se fixan neste capítulo.

1º As retribucións que se fixan neste convenio son todas elas brutas, polo que delas se detraerán as cantidades correspondentes á S. Social, IRPF e outras que legalmente puidesen corresponder.

2º A clasificación do persoal afectado por este convenio colectivo recolle os grupos e categorías profesionais que seguidamente se detallan:

Técnicos e administrativos Operarios

Aux. administrativo Peón ordinario

Oficial 2º Peón especialista

Oficial 1º Oficial 3ª

Xefe de 2ª Oficial 2ª

Xefe de 1ª Oficial 1ª

Capataz

Artigo 23º.-Conceptos remuneración.

A remuneración do persoal afectado polo presente convenio está integrada polos conceptos de:

-Salario convenio.

-Complementos.

Complemento persoal:

* Complemento absorbible.

Complemento posto:

* Quenda hora noite.

Complemento variable.

Todos os traballadores incluídos neste convenio percibirán os salarios que devenguen por períodos mensuais.

O pagamento deles efectuarase o último día laborable do mes, a través de entidades de crédito.

Co obxecto de ter tempo suficiente para a confección da nómina, dentro da data sinalada, todos os conceptos retributivos variables, horas traballadas, ausencias, etc., computaranse do 16 do mes anterior ao 15 do mes actual, aboándose completos os conceptos fixos e regularizándose ao mes seguinte as diferenzas que poidan xurdir desde o día 16 a finais de mes, como consecuencia de permisos, ausencias; baixas por enfermidade, accidente; etc.

Artigo 24º.-Retribución salarial convenio.

Os importes para cada unha das categorías son as que figuran no anexo I.

Artigo 25º.-Gratificacións de xuño a decembro.

O ano enténdese dividido en dous semestres naturais. Ao primeiro correspóndelle a gratificación de xuño e ao segundo a de decembro. Os traballadores que causen baixa ou alta na empresa durante o ano, percibirán a parte proporcional correspondente ao tempo efectivamente traballado durante o semestre que se vai considerar.

As gratificacións aboaranse como datas máximas o 30 xuño e o 20 decembro, respectivamente. O importe de cada gratificación extraordinaria será dunha contía igual á dunha mensualidade de salario convenio, de complemento absorbible se o tiver e do importe do valor medio percibido entre os meses de xaneiro a xuño, ambos inclusive, polo traballador/a, como prima de produción ou produtividade, se a tiver, para a gratificación de xuño e do valor medio percibido entre os meses de xullo a decembro, ambos inclusive, para a gratificación de decembro.

Artigo 26º.-Complementos persoais.

Complemento absorbible.

Este complemento persoal percibirase en 12 pagas mensuais. Será reducido no 20% do importe da diferenza salarial existente entre a categoría nova e a anterior tida polo traballador/a, en cada cambio de categoría que lle puidese afectar.

Artigo 27°.-Complemento de posto.

Complemento hora quenda noite:

Enténdese por traballo nocturno o realizado entre as 22.00 horas e as 6.00 horas, cando corresponde ao efectuado pola rotación ou organización sincronizada de quendas.

Se o tempo traballado no período nocturno fose inferior a catro horas, non se aboará o complemento e se fose superior a catro horas, aboarase o complemento como se traballase oito horas.

Quedan exceptuados deste concepto as horas extraordinarias, posto que ao fixar o seu valor xa se tivo en conta o importe nelas.

Fíxase o complemento por hora nocturna traballada en 1,38 A brutos hora (230 ptas.).

Artigo 28°.-Complementos variables.

Variable anual por RE/PNV.

É a establecida para os anos 2004, 2005, 2006 e 2007, para os traballadores/as da sociedade, en función do recollido no anexo II.

Variable anual por índice de cumprimento e seguridade.

É a establecida para os anos 2004, 2005, 2006 e 2007, para os traballadores/as da sociedade, en función do recollido no anexo III.

Artigo 29°.-Horas extraordinarias.

Ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, en función dos seguintes criterios:

1º Realización das exixidas para reparar sinistros ou danos extraordinarios.

2º As necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urxentes, períodos puntas de produción ou, por outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate.

3º A prestación da hora extraordinaria será retribuída co importe euros/brutos/hora, recollidas no anexo I.

4º A hora extraordinaria tamén se poderá compensar por un tempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuída economicamente; neste caso, poranse de acordo a dirección e o traballador respecto ao número delas que hai que compensar e a data do descanso que, en ningún caso se poderá engadir ao período de vacacións pactado.

5º No suposto de que o valor pactado sexa inferior ao que correspondería legalmente, a diferenza está compensada no salario global anual.

Artigo 30°.-Retribución en vacacións.

O importe que hai que percibir durante o período de desfrute de vacacións será da mesma contía que se estivese en activo, con exclusión do valor de horas extraordinarias, traballos por axuste, gratificacións de xuño e decembro, complemento hora noite quendas e variables recollidas no anexo II e III.

Artigo 31°.-Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos os centros descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á dirección da empresa un escrito en que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de aforro á que deba ser transferida a correspondente cantidade. A

empresa efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación en contrario. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa se a houber.

Capítulo VI

Actualizacións

Artigo 32º.-Incrementos salariais e cláusulas de revisión.

1º Remuneracións 2004.

a) Remuneracións 2004.

No ano 2004 serán aplicados, segundo se indica nos puntos e artigos correspondentes, os valores que figuran no texto e anexos, consecuencia dos acordos alcanzados para a sinatura do convenio.

Aplicación do IPC previsto polo Goberno para 2004 máis 2 puntos, sobre táboas salariais ao 31-12-2003 (anexo I) e nos conceptos: complemento hora noite quendas e horas extraordinarias.

b) Revisión por IPC ano 2004.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), a partir do momento en que o IPC real de 2004 supere ao IPC previsto para este ano. A diferenza será aboada no mes de febreiro de 2005 e realizarase a revisión das táboas (anexo I) pola diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 2004, antes da aplicación do incremento para o ano 2005.

2º Actualizacións 2005 e 2006.

a) Remuneracións 2005.

A base de partida para o cálculo dos valores das remuneracións do ano 2005 serán as do ano 2004, actualizadas cos resultados do IPC real do dito ano.

A esta base de partida aplicarase o IPC previsto polo Goberno para o ano 2005 máis 1 punto, que afectará aos seguintes conceptos:

* Táboas salariais.

* Complemento hora noite quenda.

As horas extraordinarias actualizaranse co IPC previsto polo Goberno para o ano 2005 máis 1 punto.

b) Revisión por IPC ano 2005.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), a partir do momento en que o IPC real de 2005 supere ao IPC previsto para este ano. A diferenza será aboada no mes de febreiro do 2006 e realizarase a revisión das táboas (anexo I) pola diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 2005, antes da aplicación do incremento para o ano 2006.

c) Remuneracións 2006.

A base de partida para o cálculo dos valores das remuneracións do ano 2006 serán as do ano 2005, actualizadas cos resultados do IPC real do dito ano.

A esta base de partida aplicarase o IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 máis 1 punto, que afectará aos seguintes conceptos:

* Táboas salariais.

* Complemento hora noite quenda.

As horas extraordinarias actualizaranse co IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 máis 1 punto.

d) Revisión por IPC ano 2006.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), a partir do momento en que o IPC real de 2006 supere ao IPC previsto para este ano. A diferenza será aboada no mes de febreiro do 2007 e realizarase a revisión das táboas (anexo I) pola diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 2006, antes da aplicación do incremento para o ano 2007.

3º Actualizacións 2007.

a) Remuneracións 2007.

A base de partida para o cálculo dos valores das remuneracións do ano 2007 serán as do ano 2006, actualizadas cos resultados do IPC real do dito ano.

A esta base de partida aplicarase o IPC previsto polo Goberno para o ano 2007 máis 0,5 puntos, que afectará aos seguintes conceptos:

* Táboas salariais.

* Complemento hora noite quenda.

As horas extraordinarias actualizaranse co IPC previsto polo Goberno para o ano 2007+0,5 puntos.

b) Revisión por IPC ano 2007.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), a partir do momento en que o IPC real de 2007 supere ao IPC previsto para este ano. A diferenza será aboada no mes de febreiro de 2008 e realizarase a revisión das táboas (anexo I) pola diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 2007.

Artigo 33º.-Disposición derradeira.

A comisión deliberadora fai constar expresamente que o conxunto de normas contidas neste convenio colectivo substitúe integramente aquelas polas que se viña rexendo en todos os seus aspectos a relación laboral do persoal a quen afecta, incluído neste convenio colectivo, acordado entre a dirección de La Veneciana Iberiaglass, S.L. e o seu persoal.

Capítulo IX

Prestacións sociais

Artigo 34º.-Incapacidade temporal.

Cando un traballador sexa dado de baixa, como consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral pola Seguridade Social, e logo de confirmación desta baixa polo médico de empresa, aboarase un complemento tal que sumado coas prestacións que para estas contingencias outorga a Seguridade Social, garanta ao traballador a percepción do 90% do salario mensual que figura na columna que sexa aplicable do anexo I máis o complemento absorbible que puidese ter o traballador.

Todo iso, a partir do décimo sexto día consecutivo da baixa e en tanto a Seguridade Social conceda as prestacións por IT.

No suposto de que a baixa sexa debida a accidente laboral, o complemento que se aboará garantizará a percepción do 100%, a partir do primeiro día de baixa e afectará aos conceptos retributivos máis arriba indicados. Nas gratificacións de xuño e decembro percibirá o 90% do importe delas, na data do seu vencemento, nos casos de enfermidade común ou accidente non laboral e do 100% cando se trate de accidente laboral.

Artigo 35º.-Axuda de estudos para fillos de traballadores en activo.

Acórdase establecer unha cantidade bruta anual de 60 euros por fillo dos traballadores en activo que cumpran todos e cada un dos seguintes requisitos:

* Que sexan fillos, matrimoniais ou extramatrimoniais, ou adoptados legalmente, sempre que estean baixo patria potestade do traballador.

* Que sexan fillos a cargo para efectos fiscais, e incluídos na unidade familiar.

* Que estean realizando cursos de titulación recoñecidos polo estado ou estudos de formación profesional, en centros tanto públicos como privados situados en territorio español.

Artigo 36º.-Seguro de vida e invalidez.

Establécese un seguro de vida e invalidez para os traballadores aos que lles afecta este convenio, consonte as normas que se detallan a continuación:

O seguro de vida que a empresa estableceu ten por obxecto garantir un capital aos traballadores que cumpran as condicións máis adiante citadas:

a) Ben, en caso de falecemento.

b) Ou ben, en caso de invalidez permanente absoluta.

O capital aboaráselles aos beneficiarios designados polo asegurado, en caso de falecemento deste, ou ao propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, axustándose ao disposto na Orde ministerial do 12-8-1981 (BOE do 5 de setembro).

Traballadores asegurados.

Beneficiaranse das garantías establecidas:

Os traballadores de alta na empresa, en activo ou en situación de proposta de invalidez, ata que termine a anualidade en que cumpran os 65 anos.

Traballadores excluídos das garantías.

Traballadores que estean en situación de excedencia.

Duración das garantías.

a) Comezo das garantías:

As garantías tomarán efecto:

-A partir da data de comezo do prazo de duración deste convenio colectivo para os traballadores que se encontren no cadro de persoal na citada data.

-A partir do primeiro día do mes seguinte de ser dado de alta na empresa.

b) Cesamento das garantías:

O mesmo día do cesamento para os asegurados que causen baixa temporal (licenzas ou excedencias) ou, definitiva na empresa.

Capital asegurado.

O importe do capital garantido para cada asegurado é igual ao produto do capital base polo coeficiente familiar.

O capital base será único durante a vixencia do convenio, para todas as categorías profesionais, sendo o importe de 6.000 A.

Coeficiente familiar.

Segundo a situación familiar dos asegurados, establécense os seguintes coeficientes que se aplicarán sobre o capital base:

-Para asegurados solteiros ou viúvos sen fillos: 90%.

-Para asegurados casados: 100%.

-Para asegurados viúvos ou solteiros con fillos menores de 18 anos ou maiores incapacitados: 100%.

-Por cada fillo menor de 18 anos ou maior incapacitado, incrementarase o capital base en: 20%.

Riscos garantidos.

Garántense todos os casos de falecemento, baixo as únicas reservas seguintes:

-A garantía só ten efecto en caso de suicidio dun asegurado, cando se produza, polo menos, dous anos despois da súa entrada no seguro.

-Non está garantido o risco de morte a consecuencia de viaxes en avión, non efectuados en liñas comerciais aéreas de transporte en común, estadas de automóbiles e de calquera outro vehículo de

motor. Respecto á cobertura do risco de invalidez permanente absoluta, os riscos excluídos son os sinalados na orde do Ministerio de Facenda do 12 de agosto de 1981.

Beneficiarios.

Os beneficiarios serán os seguintes:

O cónxuxe supervivente; no seu defecto, os fillos do matrimonio; na falta destes, o pai e a nai ou o supervivente de ambos. En defecto das persoas antes indicadas, os dereito-habentes lexítimos do traballador.

De forma excepcional e cando exista unha causa que o xustifique, poderá establecerse unha atribución beneficiaria distinta, pero estas excepcións

deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. Nestes casos, cubrirá e entregará o interesado á empresa o boletín de cambio de beneficiario.

Disposicións varias.

En caso de invalidez permanente absoluta, aboarase o capital garantido cando ao asegurado lle sobreveña unha incapacidade física ou mental que o poña, antes da idade de sesenta e cinco anos, na imposibilidade permanente definitiva de exercer calquera traballo remunerado. Desde a mesma data en que se aboase o capital estipulado, o asegurado deixará de estar garantido para o caso de falecemento.

Táboas xaneiro 2004

Incremento do 4% (IPC previsto+2%) sobre táboas revisadas 2003.

ANEXO I (euros)

Retribución salarial persoal empregado ano 2004

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificacións regulamentarias 2 meses	Total anual
Xefe 1ª/E. técnico	969,64	11.635,68	1.939,28	13.574,96
Xefe 2ª	909,19	10.910,32	1.818,39	12.728,71
Axte. non titulado/vendedor/encargado de taller	883,71	10.604,56	1.767,43	12.371,98
Of. 1ª admtvo.	879,02	10.548,25	1.758,04	12.306,29

Of. 1ª admto.	863,45	10.361,42	1.726,90	12.088,33
Aux. administrativo	849,90	10.198,84	1.699,81	11.898,65

Retribución salarial persoal operario ano 2004

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Total anual
Capataz	880,82	10.569,79	1.761,63	12.331,42
Oficial de 1ª	879,02	10.548,25	1.758,04	12.306,29
Oficial de 2ª	863,45	10.361,42	1.726,90	12.088,33
Oficial de 3ª	853,47	10.241,58	1.706,93	11.948,51
P. especializado	847,64	10.171,71	1.695,29	11.867,00

P. ordinario	841,53	10.098,31	1.683,05	11.781,37

H. extraordinarias Xefe 1ª/capataz 5,41
H. extraordinarias Xefe 2ª/of. 1ª obreiro 4,81
H. extraordinarias Of. 1ª empregado/of. 2ª e 3ª obreiro 4,81
H. extraordinarias Of. 2ª empregado/auxiliar/P.E. e P.O. 4,81
Complemento hora noite quendas 1,55

ANEXO II

Incentivo xeral anual

Aplicarase a fórmula que relaciona o crecemento no resultado de explotación da sociedade coa cifra de vendas, de modo que a mellora conseguida segundo coeficientes que se describen a continuación, teña unha repercusión razoable nos traballadores que contribúen a conseguilos.

O límite establecerase para cada ano de vixencia do convenio en función do orzamento do ano.

Importe que hai que pagar dunha soa vez,
con resultados dentro da escala limiares

Limiares de resultados de sociedade	2004
4,8 a 5,50	450 €
5,51 a 6,50	480 €
6,51 a 7,50	510 €
7,51 a 9,00	570 €
9,01 a 10,50	720 €
10,51 a 12,00	851 €

12,01 en adelante	1.051 €

O cálculo para a determinación da citada porcentaxe será calculado mediante a seguinte fórmula:

R.E. real ano de sociedade
 Incentivo resultados (IR)= x100
 PNV real ano de sociedade

Para anos sucesivos a retribución variable será establecida en función dos resultados xerais da sociedade La Veneciana Iberiaglass, S.L. Os obxectivos serán fixados, para os anos 2004, 2005 e 2006, en función dos orzamentos elaborados e aprobados pola dirección xeral para a sociedade no seu conxunto.

O pagamento deste incentivo por resultados será anual, sendo a data de cálculo e pagamento o mes de febreiro de cada ano, en función das horas traballadas e do resultado obtido no ano anterior.

ANEXO III

Retribución variable relacionada co IC e IF1 de sociedade.

Aboarase en función das horas traballadas no ano e do valor que resulta de:

$V = 30 A_x(\text{IC real/IC obxetivo}) + 30 A_x(\text{IF1 real/IF1 obxetivo})$

Acotada de modo que o valor máximo aplicable sexa de 69 A brutos ano.

E sempre que cada coeficiente obtido para cada índice resulte maior ou igual que 0,95, o que dará lugar, neste segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 57 A brutos ano. Coeficientes inferiores a 0,95 para calquera dos dous indicadores farán inaplicable este concepto retributivo.