

Categoría	Salario Convenio - Pesetas	Plus actividad - Pesetas	Firma Convenio - Pesetas	Total anual - Pesetas
<b>Técnicos de Oficina</b>				
Delineante proyectista .....	182.701	14.975	212.317	3.177.457
Delineante .....	167.649	14.975	212.317	2.951.677
Calcedor .....	122.548	14.975	212.317	2.275.162
Auxiliar técnico oficina .....	115.037	14.975	212.317	2.162.497
Auxiliar técnico oficina IV .....	126.606	14.975	212.317	2.321.032
<b>Subalternos</b>				
Almacenero .....	118.790	14.975	212.317	2.218.792
Conserje .....	111.282	14.975	212.317	2.106.172
Cobrador .....	111.282	14.975	212.317	2.106.172
Guarda jurado .....	107.512	14.975	212.317	2.049.622
Guarda ordinario .....	103.668	14.975	212.317	1.991.962
Guarda ordinario IV .....	107.512	14.975	212.317	2.049.622
Portero .....	103.668	14.975	212.317	1.991.962
Diversos Cocinero .....	103.668	14.975	212.317	1.991.962
Ordenanza .....	99.987	14.975	212.317	1.936.747
Ordenanza IV .....	103.668	14.975	212.317	1.991.962
Botones 16-17 años .....	46.870	14.975	212.317	1.139.992
Diversos Ayudante cocina .....	99.987	14.975	212.317	1.936.747
Diversos Acond. material 1.ª .....	103.668	14.975	212.317	1.991.962
Diversos Acond. material 2.ª .....	99.987	14.975	212.317	1.936.747
<b>S. I.</b>				
Técnico proceso datos 1.ª .....	205.269	14.975	212.317	3.515.977
Técnico proceso datos 2.ª .....	213.130	14.975	212.317	3.639.892
Especialista proceso datos 1.ª .....	182.701	14.975	212.317	3.177.457
Especialista proceso datos 2.ª .....	160.129	14.975	212.317	2.838.877
Operador proceso datos 1.ª .....	152.628	14.975	212.317	2.726.362
Operador proceso datos 2.ª .....	137.573	14.975	212.317	2.500.537
<b>Obreros</b>				
Oficial 1.ª obrero .....	130.173	14.975	212.317	2.389.537
Oficial 2.ª obrero .....	118.902	14.975	212.317	2.220.472
Oficial 3.ª obrero .....	115.133	14.975	212.317	2.163.937
Ayudante especialista .....	111.390	14.975	212.317	2.107.792
Profesional industria 1.ª .....	118.902	14.975	212.317	2.220.472
Profesional industria 2.ª .....	115.133	14.975	212.317	2.163.937
Peón .....	100.109	14.975	212.317	1.938.577
Aprendiz primer año .....	50.063	14.975	212.317	1.187.887
Aprendiz segundo año .....	57.569	14.975	212.317	1.300.477

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AMPER  
COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»  
(AMPER-COSES), AÑO 1997**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación y condiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito territorial.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal de todos los centros de trabajo de «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES), actuales y de futura creación.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Este Convenio afectará a todo el personal fijo y temporal que presente sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la compañía, así como a los que efectúen su ingreso durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2, A, del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1392/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un año, iniciándose su cómputo el día 1 de enero de 1997 y concluyendo el día 31 de diciembre de 1997.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses, a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero de 1998.

**Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas establecidas por este Convenio compensarán y absorberán, en su totalidad o parte, las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria, o por Convenios Colectivos de trabajo para el sector.

**Artículo 5. Garantías personales.**

Se respetarán siempre las mejoras personales que, con carácter global, excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente para cada persona y entendiéndose siempre como situaciones económicas más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

**Artículo 6. Comisión Paritaria de Seguimiento.**

Se acuerda establecer una Comisión de Seguimiento, como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Sus funciones no serán obstáculo al libre ejercicio de las posibles reclamaciones individuales o colectivas.

Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean atribuidas por las partes.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación con las funciones antes reseñadas, dándose traslado de aquéllas a todos los miembros de la Comisión de Seguimiento y acordándose una fecha, lo más inmediata posible, para su examen en reunión conjunta.

De dicha reunión se levantará la correspondiente acta, y los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con copia de la citada acta.

**21246 RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES) (número de código 9005992), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 1997, de una parte, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 22 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**Artículo 7. Grupos laborales.**

El personal de plantilla se clasificará en grupos y, dentro de cada uno de ellos, en categorías profesionales. El personal eventual, fijo, de carácter discontinuo o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Las categorías profesionales de estos nuevos grupos y subgrupos figuran en la tabla salarial del anexo I.

**CAPÍTULO II****Condiciones económicas****Artículo 8. Incrementos salariales.**

Año 1997: Para este año se aplicará un incremento salarial de un 2,60 por 100.

**Artículo 9. Revisiones salariales.**

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre de 1997 supusiese para dicho año un porcentaje superior al 2,60 por 100, se producirá una revisión salarial consistente en la diferencia que exista entre el IPC real de dicho año y el 2,60 por 100.

Los incrementos derivados de la revisión salarial tendrá efecto a partir del día 1 de enero de 1997 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, siendo aplicables sobre todos los conceptos salariales que fueron revisados al comienzo del año 1997 y abonados en la nómina del mes siguiente al que se publique oficialmente el IPC.

**Artículo 10. Tabla salarial.**

Para la vigencia de este Convenio figura en el anexo I.

**Artículo 11. Antigüedad.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá unos aumentos periódicos por antigüedad a medida que vaya cumpliendo bienios sucesivos.

La cuantía de cada uno de los bienios para la vigencia del presente Convenio será de 2.902 pesetas/mensuales.

**Artículo 12. Quebranto de moneda.**

Se asignan los siguientes importes en los centros de trabajo que a continuación se relacionan:

Centro de trabajo	Pesetas/mes
Madrid .....	6.577
Barcelona-Sevilla-Valencia .....	4.904

**Artículo 13. Dietas y gastos de viaje.**

El importe de las dietas queda fijado en las siguientes cuantías:

Dietas	Pesetas/mes
Dieta completa .....	5.328
Media dieta .....	2.961
Dieta especial .....	11.261
Salidas al extranjero:	
Hotel .....	Tres estrellas o similar

La dieta completa comprenderá: Desayuno, almuerzo y cena.

Los gastos de hotel serán a cargo de la empresa y comprenderán exclusivamente pernoda.

Los desplazamientos serán en ferrocarril primera clase o avión en clase turista.

**Artículo 14. Kilometraje.**

Cuando el personal comercial utilice su vehículo propio para el desarrollo de su actividad comercial fuera de la provincia donde esté ubicado su centro de trabajo percibirán como compensación la cantidad de 31 pesetas por kilómetro recorrido.

**Artículo 15. Locomociones provinciales.**

Los importes que, en concepto de locomoción provincial, percibirá el personal comercial quedan establecidos en las siguientes cuantías:

	Pesetas/mes
Madrid .....	21.546
Barcelona .....	17.442
Sevilla .....	17.442
Valencia .....	17.442

**Artículo 16. Plan de objetivos y comisiones de ventas.**

La Dirección elaborará antes de 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, el plan de objetivos y de comisiones de ventas para cada vendedor. La Comisión Paritaria de Seguimiento, previamente a la entrega a los vendedores afectados, deberá ser informada y tenida en cuenta sus opiniones sobre el contenido de dichos planes.

**Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias que la empresa abonará al personal en los meses de julio y diciembre a razón de una mensualidad base, incluyendo los siguientes conceptos: Sueldo, antigüedad, quebranto de moneda.

La de julio se hará efectiva en la primera quincena del mismo mes y la de diciembre antes del día 22 del mismo.

Percibirán la mensualidad extraordinaria completa los empleados que, habiendo ingresado con anterioridad al 1 de enero o 1 de julio del mismo año; no hayan interrumpido el servicio durante el semestre respectivo, por más de treinta días en conjunto, con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o correctivo.

Se abonará la parte proporcional al tiempo de servicio efectivo prestado durante el semestre al personal ingresado con posterioridad al 1 de enero o 1 de julio.

**Artículo 18. Consecución de objetivos.**

Se establece un incentivo por SDPO (consecución de objetivos), vigente a partir de 1 de enero de 1997, con la siguiente redacción:

El sistema de consecución de objetivos se divide en siete partes:

1. Objetivo general de la empresa número 1.
2. Objetivo general de la empresa número 2.
3. Objetivo general de la empresa número 3.
4. Objetivo general del departamento número 1.
5. Objetivo general del departamento número 2.
6. Objetivo general del departamento número 3.
7. Objetivo personal.

Esta descripción de objetivos sólo será de aplicación para el personal de Convenio que no perciba ningún tipo de incentivo o comisiones por ventas dentro de la compañía.

En la fase de concertación de los mismos, y de conformidad entre Director y subordinado, se podrá sustituir los objetivos departamentales por personales o viceversa.

El acuerdo de los objetivos deberá ser aceptado por todas las partes (trabajador, Director o responsable, Dirección general y Dirección corporativa de RR.HH.).

El 100 por 100 de la consecución de los objetivos conllevará el cobro del 4 por 100 del total del sueldo base.

Dicho 4 por 100 podrá ser revisado el próximo año en función a la evolución y desarrollo de los objetivos en este año.

Esta gratificación se fraccionará en dos pagas (en julio se percibirá una estimación y en febrero del año siguiente el resto del objetivo alcanzado).

## CAPÍTULO III

## Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 19. *Jornada y horario.*

La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil seiscientos cuarenta y dos horas treinta minutos de trabajo, distribuidas en treinta y siete horas y media semanales, considerando como no laborables todos los sábados del año.

Las remuneraciones pactadas en el presente Convenio se establecen en función de dichas horas de trabajo.

Jornada partida: Durante el período comprendido entre el 8 de septiembre al 30 de junio, la jornada de trabajo diaria de lunes a jueves será de ocho horas treinta minutos a trece horas cuarenta y cinco minutos y de quince horas quince minutos a dieciocho horas. Se establece durante esta jornada un vale de comida de 1.100 pesetas por día de trabajo.

La jornada laboral de los viernes durante dicho período será de ocho horas treinta minutos a catorce horas.

Jornada continuada: Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 7 de septiembre, ambos inclusive, la jornada diaria de lunes a jueves será de siete horas treinta minutos a las quince horas quince minutos, disfrutando de una pausa de quince minutos, de diez horas cuarenta y cinco minutos a once horas, para tomar el bocadillo.

La jornada laboral de los viernes durante dicho período será de siete horas treinta minutos a catorce horas, disfrutando de una pausa de quince minutos, de diez horas cuarenta y cinco minutos a las once horas, para tomar el bocadillo.

Tanto en el período con jornada partida, como en el de jornada continuada, existirá una flexibilidad de treinta minutos a la entrada y se retrasará la salida en el mismo tiempo en que se demore la entrada.

Artículo 20. *Control de asistencia.*

Es facultad de la empresa el poder controlar la entrada y salida al trabajo por cualquiera de los procedimientos a su alcance, es decir, reloj de fichas, libros o partes de firma, etc., exigiéndose a todo el personal el cumplimiento de su jornada laboral.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que justificarlo ante la empresa y comunicarlo por teléfono al Departamento de Recursos Humanos a primera hora de la jornada.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las horas de prestación efectiva de trabajo que se realice por encima de la jornada anual pactada en el artículo 19 de este Convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El trabajador deberá prestar sus servicios fuera de su jornada ordinaria, cuando a instancias de la empresa, de conformidad con el trabajador y por razones de producción resulte necesario, con límite anual establecido en la Ley, del que se exceptúan las señaladas expresamente en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de este tiempo extraordinario se hará, mediante retribución monetaria, en función de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 1,75, o mediante el disfrute de un descanso compensatorio a razón de 1,75 horas de disfrute por cada hora realizada.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores el número de horas realizadas mensualmente.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este Convenio se fija un período de vacaciones de veintidós días laborables, siempre y cuando el trabajador lleve un año en la empresa, o la parte proporcional en caso contrario.

Con excepción de los servicios mínimos, que deberán ser negociados entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, las vacaciones deberán ser disfrutadas en el mes de agosto.

No obstante, los empleados que alegando razones justificadas deseen cambiar o dividir en dos veces sus vacaciones, deberán solicitarlo previamente ante la Dirección de Recursos Humanos, para su aprobación, si procediese. En estos casos, sólo podrá sustituirse el período de vacaciones de agosto, por los meses de julio o septiembre.

Artículo 23. *Interrupción de vacaciones por incapacidad temporal.*

Si durante el período de vacaciones el trabajador padeciera incapacidad temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación a la empresa de la interrupción por medio de los partes de baja o justificantes que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad temporal.

Los días que hubiera durado la incapacidad temporal se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan la empresa y trabajador.

## CAPÍTULO IV

## Licencias, permisos y excedencias

Artículo 24. *Licencias y permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente. Además, se amplía en el caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día si es en la localidad o dos si es fuera.

El personal de AMPER-COSESa tiene derecho a obtener licencia o permiso sin sueldo para asuntos propios, plenamente justificados y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración de la licencia podrá ser de hasta diez días y la de permiso de uno a tres meses.

La licencia de diez o menos días, se concederá solamente una vez al año, si bien podrá fraccionarse su disfrute. El empleado que haya disfrutado permiso de uno a tres meses no podrá solicitarlo de nuevo hasta transcurridos dos años de servicio efectivo, contados desde la finalización del permiso anterior.

La licencia reglamentaria por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

Este período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 25. *Excedencias.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar servicios en empresas de la competencia.

Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo, en su lugar de origen y, opcionalmente, en cualquier otra oficina de AMPER-COSESa donde exista vacante.

El ofrecimiento de un puesto de igual o similar categoría no aceptado por el trabajador excedente, libera a la empresa de la obligación de readmitir.

Cuando existan más de una persona en esta situación, la vacante será ocupada por la que llevara más tiempo esperando la reincorporación.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos tres años de servicio en la empresa.

En el caso de excedencia especial prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el reintegro a la terminación de este período será inmediato en el anterior lugar de trabajo.

## CAPÍTULO V

## Ingresos

Artículo 26. *Ingresos.*

La admisión de personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa. La Dirección facilitará a la representación social información mensual de altas y bajas y previsión de personal.

La Dirección dará publicidad de las plazas de nuevo ingreso, a excepción de los puestos de responsabilidad, con objeto de que pueda optar el personal de la empresa, previa prueba de aptitud.

## CAPÍTULO VI

## Prestaciones sociales

Artículo 27. *Prestaciones sociales.*

Las prestaciones por compensación matrimonio, ayuda infantil y ayuda escolar quedan establecidas como sigue:

Compensación matrimonio: Cónyuge o conviviente: 5.875 pesetas/mes.

Ayuda infantil: Hijos hasta cuatro años: 6.161 pesetas/mes.

Ayuda escolar:

Hijos mayores de cuatro años y menores de diez años: 3.329 pesetas/mes.

Hijos mayores de diez años y menores de dieciséis años: 5.916 pesetas/mes.

Hijos mayores de dieciséis años y menores de veintitrés años: 9.250 pesetas/mes.

En el caso de que algún beneficiado de estas ayudas tuviera algún hijo minusválido, se elevará al doble la cuantía de dicha prestación, manteniéndose esta prestación una vez que se superen los veintitrés años de edad.

Artículo 28. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de antigüedad en la empresa, ésta satisfará a sus derechohabientes o conviviente, si hubiere lugar, el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera haber percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 29. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa tiene suscrito con «Antares, Sociedad Anónima, Compañía Nacional de Seguros», una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez.

Del importe de las primas correspondientes, la empresa satisface las dos terceras partes.

Este seguro se mantiene únicamente para las personas que estaban acogidas al mismo el día 31 de diciembre de 1989 y con los capitales y condiciones existentes en aquella fecha.

Asimismo, la empresa, con carácter gratuito, ha suscrito una póliza de seguro que garantice a toda la plantilla un capital de 2.000.000 de pesetas en vida y de 4.000.000 de pesetas en accidentes.

Esta póliza, a los efectos del seguro de accidentes, ha incluido en sus garantías la cobertura de muerte por infarto de miocardio.

Artículo 30. *Anticipos.*

Los empleados con más de un año de antigüedad en la empresa, y que se encuentren en alguna necesidad debidamente justificada, podrán solicitar un anticipo de cuantía equivalente al sueldo medio de los que figuran en la tabla salarial, multiplicado por tres.

Se podrán exigir los oportunos justificantes. Su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria que el empleado perciba, una veinticuatroava parte del anticipo.

La tramitación de las solicitudes de estos anticipos se efectuará directamente a la Dirección de Recursos Humanos. Como norma general, la concesión de los mismos se efectuará por riguroso orden de entrada de la petición, si bien, en casos excepcionales y por razones de necesidad apremiante, podrán adelantarse aquellos que se estime reúnan tales condiciones.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo en tanto esté pendiente de liquidación cualquier otro concedido con anterioridad, y salvo causas de fuerza mayor, hasta transcurrido un año de su liquidación.

Artículo 31. *Premio por antigüedad.*

Todos los empleados, al cumplir quince años de permanencia en AMPER-COESHA, percibirán como premio a su constancia y fidelidad un reloj de pulsera.

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

La empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social en periodo de incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución y con el límite de doce mensualidades, tomando como base para el cálculo la de cotización del mes anterior.

## CAPÍTULO VII

## Promoción social

Artículo 33. *Ayuda para ocio y cultura.*

La empresa dotará, para este concepto, de un fondo con el siguiente importe:

Año 1996: 643.016 pesetas.

Tendrán derecho a las prestaciones de este fondo la totalidad de los empleados de esta compañía.

En el supuesto de que la plantilla al 31 de diciembre de 1997 sufra variaciones superiores a  $\pm 10$  por 100 con respecto a la misma fecha del año anterior, se ajustará proporcionalmente este fondo a las variaciones que dicha plantilla experimente.

El posible saldo acreedor de dicho fondo a la finalización de cada ejercicio pasará a engrosar la dotación del año siguiente.

## CAPÍTULO VIII

## Seguridad y salud

Artículo 34. *Comité de seguridad y salud.*

Es competencia del Comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, la observación y propuesta de lo dispuesto en el desarrollo de la nueva Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el contenido del Reglamento y futuras disposiciones que lo desarrollen.

## CAPÍTULO IX

## Empleo

## Artículo 35.

Ambas partes expresan su común interés por el mantenimiento de los puestos de trabajo.

En el supuesto de que la Dirección, por razones técnicas, organizativas o productivas, justifique cualquier excedente de plantilla, dicha Dirección procurará conseguir acuerdos con el personal que libre y voluntariamente quiera renunciar a su puesto de trabajo, sin que nadie sea privado del mismo en contra de su voluntad, mediante:

1.º Compensación económica indemnizatoria, tratada de común acuerdo.

2.º Recolocación en otras empresas del grupo AMPER. En este caso la empresa garantizará durante dos años las condiciones laborales del trabajador y su reintegro en AMPER-COESHA, si se produce alguno de los siguientes hechos:

Despido disciplinario declarado improcedente o nulo.  
Quiebra, cierre o cualquier otra circunstancia de similares características que pueda suponer la pérdida del puesto de trabajo.

3.º Ayuda financiera y organizativa para establecerse como distribuidor de los productos del grupo AMPER.

Se acuerda, igualmente, estimular el paso libre y voluntario de aquellos Administrativos que lo deseen al grupo de Vendedores, siempre que reúnan las condiciones mínimas necesarias.

Se establecerá un diálogo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para tratar de resolver todos los problemas que puedan plantearse.

#### Artículo 36. Jubilación.

La edad obligatoria de jubilación para todo el personal de la empresa, se fija en la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Los trabajadores que, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, no tengan cubierto el período de carencia, exigible para la percepción de las prestaciones por jubilación, podrán mantener la relación laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima exigida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

### CAPÍTULO X

#### Representación social

#### Artículo 37. Representación social.

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo, al Comité de Empresa, al Delegado de Personal o al Comité en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo. El órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la empresa es el Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 12 miembros designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegado de Personal.

El Comité Intercentros, como órgano de representación de los trabajadores, ostentará las funciones que le confiera la legislación vigente en cada momento y sus miembros se registrarán, en cuanto sus deberes y obligaciones, por cuanto estableciere la referida legislación.

Dicho Comité tendrá derecho a solicitar y recibir información y documentación sobre los siguientes temas:

- Información que posea la empresa sobre la marcha del sector.
- Previsiones de ventas y nivel de las mismas durante el ejercicio.
- Evolución probable del empleo de la empresa.
- Balances y Cuentas de Resultados de cada ejercicio y, por causas justificadas, cualquier otra información que, con carácter excepcional, se solicite.

Igualmente se reconocen los siguientes derechos:

1. Información directa a los trabajadores, durante la jornada laboral, cuando se plantee un asunto de interés general para un grupo laboral o centro de trabajo.

2. Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento, que serán sufragados por la empresa, para las reuniones ordinarias de dicho Comité y las extraordinarias que procedan.

Asimismo, disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, excepto en los meses que se debatan temas de Convenio, las cuales se ampliarán hasta cuarenta al mes.

3. Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal tendrán derecho a acumular horas en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

4. La representación de los trabajadores, previa la correspondiente comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, podrá convocar y celebrar Asambleas dentro de la jornada de trabajo, hasta un límite de ocho horas al año.

Las asambleas se celebrarán al comienzo de la jornada y su duración no podrá ser superior a una hora por asamblea.

En todo caso, el Comité notificará a la Dirección la hora de comienzo y finalización de cada asamblea.

5. Facilidad de comunicación entre los Delegados de Personal y éstos con sus representantes en cuanto a la utilización del fax, teléfono, correo y fotocopiadora.

Asimismo, cuantos derechos y obligaciones reconozca la legislación vigente en cada momento.

### CAPÍTULO XI

#### Otros

#### Artículo 38.

Para todo lo no previsto y concretado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

### ANEXO I

#### Tablas salariales año 1997

Categorías	Salario anual 1996 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1997 — Pesetas	Salario mensual 1997 — Pesetas
<b>Grupo I. Administrativos</b>				
Auxiliar administrativo de tercera .....	1.492.596	2,60	1.531.403	109.386
Auxiliar administrativo de segunda .....	1.700.472	2,60	1.744.684	124.620
Auxiliar administrativo de primera .....	1.864.658	2,60	1.913.139	136.653
Auxiliar administrativo principal .....	2.018.184	2,60	2.070.657	147.904
Oficial administrativo de segunda .....	2.223.335	2,60	2.281.142	162.939
Oficial administrativo de primera .....	2.391.917	2,60	2.454.107	175.293
Jefe administrativo de tercera .....	2.509.167	2,60	2.574.405	183.886
Jefe administrativo de segunda .....	2.725.869	2,60	2.796.742	199.767
Jefe administrativo de primera .....	3.022.312	2,60	3.100.892	221.492
<b>Grupo II. Titulados superiores</b>				
Titulado superior de tercera ..	2.391.917	2,60	2.454.107	175.293
Titulado superior de segunda ..	2.509.167	2,60	2.574.405	183.886
Titulado superior de primera ..	2.725.869	2,60	2.796.742	199.767
Titulado superior principal de tercera .....	3.022.312	2,60	3.100.892	221.492
Titulado superior principal de segunda .....	3.311.648	2,60	3.397.751	242.696
Titulado superior principal de primera .....	3.651.262	2,60	3.746.195	267.585
<b>Grupo III. Vendedores</b>				
Vendedor de entrada .....	1.448.240	2,60	1.486.894	106.135
Vendedor asc. de tercera .....	1.603.843	2,60	1.645.543	117.539
Vendedor asc. de segunda .....	1.710.774	2,60	1.755.254	125.375
Vendedor asc. de primera .....	1.888.198	2,60	1.937.292	138.378
Vendedor principal .....	2.163.177	2,60	2.219.419	158.530
Jefe ventas de tercera .....	2.278.869	2,60	2.338.120	167.009
Jefe ventas de segunda .....	2.402.057	2,60	2.464.510	176.036
Jefe ventas de primera .....	2.525.699	2,60	2.591.367	185.098
<b>Grupo IV. Servicios</b>				
<b>Telefonistas:</b>				
Telefonista de tercera .....	1.348.933	2,60	1.384.006	98.858
Telefonista de segunda .....	1.532.312	2,60	1.572.152	112.297
Telefonista de primera .....	1.674.254	2,60	1.717.785	122.699
Telefonista principal de tercera .....	1.817.884	2,60	1.875.149	133.225
Telefonista principal de segunda .....	2.014.015	2,60	2.066.379	147.598
Telefonista principal de primera .....	2.157.255	2,60	2.213.344	158.096
<b>Almacenes:</b>				
Ayudante de segunda .....	1.348.933	2,60	1.384.006	98.858
Ayudante de primera .....	1.532.312	2,60	1.572.152	112.297
Oficial de segunda .....	1.674.254	2,60	1.717.785	122.699
Oficial de primera .....	1.817.884	2,60	1.865.149	133.225
Encargado de segunda .....	2.014.015	2,60	2.066.379	147.598
Encargado de primera .....	2.157.255	2,60	2.213.344	158.096

Categorías	Salario anual 1996 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1997 — Pesetas	Salario mensual 1997 — Pesetas
<b>Conductores:</b>				
Conductor de tercera .....	1.348.933	2,60	1.384.006	98.858
Conductor de segunda .....	1.532.312	2,60	1.572.152	112.297
Conductor de primera .....	1.674.254	2,60	1.717.785	122.699
Conductor principal de tercera.	1.817.884	2,60	1.865.149	133.225
Conductor principal de segunda.	2.014.015	2,60	2.066.379	147.598
Conductor principal de primera.	2.157.255	2,60	2.213.344	158.096
<b>Conserjes y Ordenanzas:</b>				
Conserje y Ordenanza de ter- cera .....	1.348.933	2,60	1.384.006	98.858
Conserje y Ordenanza de segunda .....	1.532.312	2,60	1.572.152	112.297
Conserje y Ordenanza de pri- mera .....	1.674.254	2,60	1.717.785	122.699
Conserje y Ordenanza princi- pal de tercera .....	1.817.884	2,60	1.865.149	133.225
Conserje y Ordenanza princi- pal de segunda .....	2.014.015	2,60	2.066.379	147.598
Conserje y Ordenanza princi- pal de primera .....	2.157.255	2,60	2.213.344	158.096
Botones .....	920.558	2,60	944.493	67.464
<b>Grupo V. Proceso de datos</b>				
<b>Operadores:</b>				
Operador de tercera .....	1.864.658	2,60	1.913.139	136.653
Operador de segunda .....	2.018.184	2,60	2.070.657	147.904
Operador de primera .....	2.223.335	2,60	2.281.142	162.939

Categorías	Salario anual 1996 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1997 — Pesetas	Salario mensual 1997 — Pesetas
<b>Programador:</b>				
Programador de tercera .....	2.223.335	2,60	2.281.142	162.939
Programador de segunda .....	2.391.917	2,60	2.454.107	175.293
Programador de primera .....	2.509.167	2,60	2.574.405	183.886
<b>Analista Programador:</b>				
Analista programador de tercera.	2.591.373	2,60	2.658.749	189.911
Analista programador de segunda .....	2.720.953	2,60	2.791.698	199.407
Analista programador de pri- mera .....	2.913.725	2,60	2.989.482	213.534
<b>Analistas:</b>				
Analista de tercera .....	3.021.208	2,60	3.099.760	221.411
Analista de segunda .....	3.146.895	2,60	3.228.714	230.622
Analista de primera .....	3.383.065	2,60	3.471.025	247.930
<b>Grupo VI. Titulados medios</b>				
Titulado medio de tercera .....	2.018.184	2,60	2.070.657	147.904
Titulado medio de segunda .....	2.223.335	2,60	2.281.142	162.939
Titulado medio de primera .....	2.391.917	2,60	2.454.107	175.293
Titulado medio principal de tercera .....	2.569.049	2,60	2.635.844	188.275
Titulado medio principal de segunda .....	2.772.107	2,60	2.844.182	203.156
Titulado medio principal de primera .....	3.029.012	2,60	3.107.766	221.983

ANEXO II  
CALENDARIO LABORAL 1.997  
BARCELONA

ENERO							21
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

FEBRERO							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28			

MARZO							15
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
				28	29	30	

ABRIL							22
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

MAYO							20
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

JUNIO							19
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
		23	24	25	26	27	28
							29
							30

JULIO							23
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				






AGOSTO							
L	M	X	J	V	S	D	
					15		

SEPTIEMBRE							20
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

OCTUBRE							23
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE							16
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	

-  FIESTAS NACIONALES
-  FIESTAS AUTONÓMICAS
-  FIESTAS LOCALES
-  DIAS NO LABORABLES
-  VACACIONES

\* Fiesta recuperable el 26/12/97, según determina el ANEXO II del B.O.E de fecha 18-10-96.





## CALENDARIO LABORAL 1.997

## SEVILLA

ENERO							21
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

FEBRERO							19
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28			

MARZO							16
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
			27	28	29	30	
31							

ABRIL							22
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

MAYO							18
L	M	X	J	V	S	D	
			1		3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

JUNIO							21
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30							

JULIO							23
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				

AGOSTO							
L	M	X	J	V	S	D	
						15	

SEPTIEMBRE							22
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

OCTUBRE							22
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE							16
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	



FIESTAS NACIONALES



FIESTAS AUTONÓMICAS



FIESTAS LOCALES



DIAS NO LABORABLES



VACACIONES

\* Pendiente por disfrutar un día de vacaciones previa solicitud del interesado a RR.HH.

## CALENDARIO LABORAL 1.997

## VALENCIA

ENERO							20
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

FEBRERO							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28			

MARZO							14
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
				28	29	30	
31							

ABRIL							21
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

MAYO							20
L	M	X	J	V	S	D	
			1		3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

JUNIO							21
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30							

JULIO							23
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				






AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
					15	

SEPTIEMBRE							22
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

OCTUBRE							22
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							20
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE							16
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23		25		27	28	

-  FIESTAS NACIONALES
-  FIESTAS AUTONÓMICAS
-  FIESTAS LOCALES
-  DIAS NO LABORABLES
-  VACACIONES

**21247** Resolución de 25 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (número de código 9909675), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1997, de una parte, por CECE y ACADE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por USO, CC.OO., FETE-UGT y CIG, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 25 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

### PREÁMBULO

Las relaciones laborales entre las empresas de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, y el colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios, han venido siendo reguladas, con carácter convencional, por los sucesivos Convenios Colectivos de la enseñanza privada, en los que las primeras de las mencionadas se encontraban incardinadas dentro de la sección B, enseñanzas especializadas de carácter profesional (véanse, al respecto, los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria para la interpretación de dicho Convenio, de fechas 21 de enero de 1991 y 28 de enero de 1992) y las restantes dentro del apartado de la misma sección «Otras enseñanzas especializadas».

La circunstancia de que el Convenio Colectivo de la enseñanza privada no tenga continuidad, por el momento, en la forma tradicional y con el ámbito funcional que le era propio, añadida a la de que todos los Convenios hasta ahora conocidos y publicados, resultantes de la fragmentación de aquél, no contemplan estas particulares parcelas educativas, ha propiciado el establecimiento de las oportunas negociaciones entre las partes firmantes de este Convenio, a fin de dotar a las empresas de los sectores recogidos en el ámbito funcional y al colectivo de trabajadores que en ellas prestan sus servicios, de un marco consensuado, en el que se deje constancia de las circunstancias generales por las que se han de regular sus relaciones dentro del campo del Derecho laboral.

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente de la negociación: Período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Asimismo, en los Convenios Colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán expresamente de la negociación: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre de 1997.

Los Convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética, las de Enseñanzas Regladas Musicales, incluso Escuelas de Música, así como las de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

También quedarán afectados por el presente Convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo anterior cuando en un mismo centro impartan, simultáneamente con aquéllas, enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1998.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 1997.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en y para los centros docentes indicados en el artículo 2 precedente.

### CAPÍTULO II

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 5. *Constitución.*

Dentro del mes natural siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá una Comisión, compuesta por representantes de las organizaciones negociadoras del mismo, con las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

En esta primera reunión de constitución se procederá al nombramiento de un Presidente y de un Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en calle Marqués de Mondéjar, 29 y 31, primera planta, 28028 Madrid.

#### Artículo 6. *Convocatoria.*

La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

La convocatoria la efectuará el Secretario, por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, y en la misma se especificará el Orden del Día, el lugar y la hora de la reunión. Igualmente, en su caso, se acompañará con la convocatoria la documentación que se estime necesaria para la deliberación de los asuntos que compongan el Orden del Día.

En caso de urgencia, la convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y con las condiciones de los párrafos anteriores.

#### Artículo 7. *Adopción de acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados en función de la representatividad de cada organización en el ámbito de la negociación de este Convenio. En cualquier caso, para la adopción de un acuerdo se requerirá el voto favorable de la representación empresarial y de otro 50 por 100 de la representación sindical.

La Comisión Paritaria tendrá capacidad de clasificar al personal en función de las materias impartidas.