

delegado consiga de forma progresiva unas retribuciones equivalentes al 99,4 por 100 a las que percibe el profesorado de la red pública de la CAIB.

II. Que en fecha de 30 de noviembre de 1998, las organizaciones sindicales y patronales firmaron un primer acuerdo retributivo para el año 1998, como primer paso hacia la homologación salarial, que fue asumido por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno Balear.

III. Que, recogiendo el citado compromiso y el acuerdo firmado; y sin perjuicio de la total homologación salarial reivindicada desde el banco sindical y aceptada por la patronal, las organizaciones reunidas, con la intención de no retrasar el efectivo aumento salarial al profesorado de los centros concertados, y con el amparo legal del título III del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta del Convenio Colectivo, acuerdan lo siguiente:

Primero.—El profesorado incluido en la nómina de pago delegado de los centros concertados percibirá, con efectos a 1 de septiembre de 1999, el complemento salarial denominado “complemento retributivo de las Illes Balears” por las cantidades siguientes según el nivel:

Educación Infantil (integrada), Educación Primaria, primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria: 19.266 pesetas mensuales.

Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, BUP, Bachillerato LOGSE, FP-1, FP-2 y ciclos formativos FP: 20.312 pesetas mensuales.

El pago será proporcional en el caso del profesorado contratado a jornada parcial.

Segundo.—El complemento retributivo de las Illes Balears tendrá carácter consolidable y no absorbible, sin perjuicio de que se pacten futuras mejoras como fruto del proceso de negociación con la Administración Educativa, tanto en el ámbito de este Convenio como el de los otros Convenios de la Enseñanza Concertada, incrementos salariales del personal público correspondiente, y del incremento vegetativo de las retribuciones.

Tercero.—El pago del citado complemento está condicionado a que su abono efectivo sea efectuado con la financiación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno Balear, en régimen de pago delegado mientras las empresas estén acogidas a él y, en consecuencia, no abonarán directamente ninguna cantidad por este concepto y, en ningún caso, estarán obligadas al pago del complemento.

Cuarto.—Siendo conscientes que los complementos salariales acordados no son suficientes a la premisa formulada en el sentido que aspira a la igualación retributiva con el profesorado de la red pública de la CAIB, la Mesa continuará proponiendo en reuniones posteriores que como mínimo y con efectos del día 1 de septiembre de 1999, las cantidades anteriores sean incrementadas con el equivalente a la subida del IPC experimentada por el aumento de retribuciones del profesorado de la enseñanza pública.

Asimismo, la Mesa se propone conseguir como fecha límite el día 1 de septiembre de 2001, la igualación absoluta, incluidos los aumentos correspondientes al IPC, con el profesorado de la red pública de la CAIB, y se compromete a realizar las gestiones adecuadas a la consecución de este objetivo.

Quinto.—Este Acuerdo será enviado, juntamente con su traducción al castellano que se anexa, a la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos; para que se proceda a depositarlo ante el organismo competente, facultándose al Secretario de la Mesa Negociadora, don Francisco J. Verdejo Pérez, para que lleve a cabo el envío.

Y, sin nada más que acordar, firman el presente Acuerdo a las doce horas de la fecha y en el lugar del encabezamiento.»

**23233** RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9005992), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores 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, 12 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AMPER COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AMPER-COSES), AÑOS 1998 Y 1999

### 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-Cosesa), actuales y de futura creación.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todo el personal fijo y temporal que preste 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 tendrá vigencia de dos años, iniciándose su cómputo el día 1 de enero de 1998 y concluyendo el día 31 de diciembre de 1999.

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 2000.

##### Artículo 4. *Composición 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.

#### 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 1998: Con el fin de paliar la congelación salarial de este año se abonará una paga de beneficios en el primer trimestre del año 2000, consistente en el 2 por 100 del salario base de cada trabajador, si se alcanzan los beneficios brutos previstos en el POA del año 1999, de 190.000.000 de pesetas.

Año 1999: Para este año se aplicará un incremento salarial de un 1,80 por 100.

#### Artículo 9. *Revisiones salariales.*

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo real al 31 de diciembre de 1999 supusiese para dicho año un porcentaje superior al 1,80 por 100, se producirá una revisión salarial consistente en la diferencia que exista entre el Índice de Precios al Consumo real de dicho año y el 1,80 por 100.

Los incrementos derivados de la revisión salarial tendrán efecto a partir del 1 de enero de 1999 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 1999 y abonados en la nómina del mes siguiente al que se publique oficialmente el Índice de Precios al Consumo.

#### 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, durante el año 1999, será de 2.955 pesetas/mensuales.

#### Artículo 12. *Quebranto de moneda.*

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

Centro de trabajo	Pesetas/mes
Madrid .....	6.695
Barcelona-A Coruña-Sevilla-Valencia .....	4.992

#### Artículo 13. *Diets y gastos de viaje.*

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

Diets	Pesetas/día
Dieta completa .....	5.425
Media dieta .....	3.014
Dieta especial (salidas al extranjero) .....	11.464
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 pernocta.

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 32 pesetas por kilómetro recorrido.

#### Artículo 15. *Locomociones provinciales.*

El importe que, en concepto de locomoción provincial, percibirá el personal comercial queda establecido en la siguiente cuantía:

	Pesetas/mes
Madrid .....	21.934
Barcelona .....	21.934
A Coruña .....	21.934
Sevilla .....	21.934
Valencia .....	21.934

#### Artículo 16. *Plan de Objetivos y Comisiones de Ventas.*

La Dirección elaborará antes del 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 y 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 mas 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 objetivos.*

Se establece un incentivo por SDPO (consecución de objetivos), vigente a partir del 1 de enero de 1999, 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 Recursos Humanos).

El 100 por 100 de la consecución de los objetivos conllevará el cobro del 8 por 100 del total del sueldo base.

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 y media 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 6 de septiembre al 30 de junio, la jornada de trabajo diaria de lunes a jueves será de ocho treinta y trece cuarenta y cinco horas y de quince quince a dieciocho horas. Se establece durante esta jornada un vale de comida de 1.150 pesetas, por día de trabajo.

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

**Jornada continuada:** Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 5 de septiembre, ambos inclusive, la jornada diaria de lunes a jueves será de siete treinta a quince quince horas, disfrutando de una pausa de quince minutos, de diez cuarenta y cinco a once horas, para tomar el bocadillo.

La jornada laboral de los viernes durante dicho período será de siete treinta a catorce horas, disfrutando de una pausa de quince minutos de diez cuarenta y cinco a 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 primeras horas 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.

Horas extraordinarias personal técnico del SAT:

Precio de hora extra: 2.749 pesetas.

Precio de hora servicio de buscapersonas: 509 pesetas.

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

##### Artículo 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración, como mínimo, de treinta días naturales, equivalentes durante la vigencia del presente Convenio a veintinueve días laborables o, en su caso, la parte proporcional correspondiente, según el período de permanencia en alta en la empresa, en el año de que se trate. Su devengo se producirá entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, proporcionalmente al tiempo de trabajo y, en su caso, al tiempo de contrato.

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 justificante que lo acredite, 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, establezca 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 reingreso 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.

Período de prueba: La incorporación a la plantilla de «Amper Cosesa» se entenderá, en todo caso, sometido a período de prueba, en función de la siguiente escala:

Titulados Superiores y Medios: Seis meses.

Resto del personal: Dos meses.

Los mismos períodos de prueba serán aplicables a los contratos en prácticas.

La incapacidad temporal suspenderá, en todo caso, el período de prueba.

### 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): 5.981 pesetas/mes.

Ayuda infantil: Hijos hasta cuatro años: 6.272 pesetas/mes.

Ayuda escolar:

Hijos mayores de cuatro años y menores de diez: 3.389 pesetas/mes.

Hijos mayores de diez años y menores de dieciséis: 6.022 pesetas/mes.

Hijos mayores de dieciséis años y menores de veintitrés: 9.416 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 ha suscrito una póliza de seguro que garantice a toda la plantilla los capitales siguientes:

##### A) Colectivo de vida:

3.000.000 de pesetas en fallecimiento por cualquier causa.

3.000.000 de pesetas en invalidez absoluta y permanente por cualquier causa.

##### B) Colectivo de accidentes:

3.000.000 de pesetas en fallecimiento derivado de accidente.

3.000.000 de pesetas en invalidez absoluta y permanente derivada de accidente.

En el caso de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente derivada de accidente se percibirá la suma de los capitales asegurados A + B (6.000.000 de pesetas).

A efectos del seguro de accidentes queda incluida en las garantías de la póliza la cobertura de muerte por infarto de miocardio.

El importe de las primas será satisfecho por la empresa sin cargo alguno para los trabajadores.

#### 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 veinticuatro 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-Cosesa» 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 período 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 1998: 753.872 pesetas.

Año 1999: 753.872 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 1999 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 de 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. *Empleo.*

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 o 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 reingreso en Amper-Cosesa, 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 cen-

tros 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 regirán 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 desplazamientos, 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. *Disposiciones aplicables.*

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 1999

Categorías	Salario anual 1998 — Pesetas	Incremento — Porcentaje	Salario anual 1999 — Pesetas	Salario mensual 1999 — Pesetas
<b>Grupo I. <i>Administrativos</i></b>				
Aux. Administrativo 3. <sup>a</sup> .....	1.531.403	1,80	1.558.968	111.355
Aux. Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	1.744.684	1,80	1.776.089	126.863
Aux. Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	1.913.139	1,80	1.947.575	139.113
Aux. Admvo. Pral. ....	2.070.657	1,80	2.107.929	150.566
Ofic. Admvo. 2. <sup>a</sup> .....	2.281.142	1,80	2.322.202	165.872
Ofic. Admvo. 1. <sup>a</sup> .....	2.454.107	1,80	2.498.281	178.449
Jefe Admvo. 3. <sup>a</sup> .....	2.574.405	1,80	2.620.745	187.196
Jefe Admvo. 2. <sup>a</sup> .....	2.796.742	1,80	2.847.083	203.363

Categorías	Salario anual 1998 — Pesetas	Incremento — Porcentaje	Salario anual 1999 — Pesetas	Salario mensual 1999 — Pesetas	Categorías	Salario anual 1998 — Pesetas	Incremento — Porcentaje	Salario anual 1999 — Pesetas	Salario mensual 1999 — Pesetas
Jefe Admvo. 1. <sup>a</sup> .....	3.100.892	1,80	3.156.708	225.479	Conductor Pral. 3. <sup>a</sup> .....	1.865.149	1,80	1.898.722	135.623
<b>Grupo II. Titul. Sup.</b>					Conductor Pral. 2. <sup>a</sup> .....	2.066.379	1,80	2.103.574	150.255
Titulado Sup. 3. <sup>a</sup> .....	2.454.107	1,80	2.498.281	178.449	Conductor Pral. 1. <sup>a</sup> .....	2.213.344	1,80	2.253.184	160.942
Titulado Sup. 2. <sup>a</sup> .....	2.574.405	1,80	2.620.745	187.196	<b>Conserjes y Ordenanzas:</b>				
Titulado Sup. 1. <sup>a</sup> .....	2.796.742	1,80	2.847.083	203.363	Conserj. y Ord. 3. <sup>a</sup> .....	1.384.006	1,80	1.408.918	100.637
Titulado Sup. Pral. 3. <sup>a</sup> .....	3.100.892	1,80	3.156.708	225.479	Conserj. y Ord. 2. <sup>a</sup> .....	1.572.152	1,80	1.600.451	114.318
Titulado Sup. Pral. 2. <sup>a</sup> .....	3.397.751	1,80	3.458.910	247.065	Conserj. y Ord. 1. <sup>a</sup> .....	1.717.785	1,80	1.748.705	124.908
Titulado Sup. Pral. 1. <sup>a</sup> .....	3.746.195	1,80	3.813.627	272.402	Cons. y Ord. Pral. 3. <sup>a</sup> .....	1.865.149	1,80	1.898.722	135.623
<b>Grupo III. Vendedores</b>					Cons. y Ord. Pral. 2. <sup>a</sup> .....	2.066.379	1,80	2.103.574	150.255
Vendedor Entrada .....	1.485.894	1,80	1.512.640	108.046	Cons. y Ord. Pral. 1. <sup>a</sup> .....	2.213.344	1,80	2.253.184	160.942
Vendedor Asc. 3. <sup>a</sup> .....	1.645.543	1,80	1.675.162	119.654	Botones .....	952.560	1,80	969.780	69.270
Vendedor Asc. 2. <sup>a</sup> .....	1.755.254	1,80	1.786.849	127.632	<b>Grupo V. Proceso de Datos</b>				
Vendedor Asc. 1. <sup>a</sup> .....	1.937.292	1,80	1.972.163	140.869	<b>Operadores:</b>				
Vendedor Principal .....	2.219.419	1,80	2.259.369	161.383	Operador 3. <sup>a</sup> .....	1.913.139	1,80	1.947.575	139.113
Jefe Ventas 3. <sup>a</sup> .....	2.338.120	1,80	2.380.206	170.015	Operador 2. <sup>a</sup> .....	2.070.657	1,80	2.107.929	150.566
Jefe Ventas 2. <sup>a</sup> .....	2.464.510	1,80	2.508.872	179.205	Operador 1. <sup>a</sup> .....	2.281.142	1,80	2.322.202	165.872
Jefe Ventas 1. <sup>a</sup> .....	2.591.367	1,80	2.638.012	188.429	<b>Programador:</b>				
<b>Grupo IV. Servicios</b>					Programador 3. <sup>a</sup> .....	2.281.142	1,80	2.322.202	165.872
<b>Telefonistas:</b>					Programador 2. <sup>a</sup> .....	2.454.107	1,80	2.498.281	178.449
Telefonista 3. <sup>a</sup> .....	1.384.006	1,80	1.408.918	100.637	Programador 1. <sup>a</sup> .....	2.574.405	1,80	2.620.745	187.196
Telefonista 2. <sup>a</sup> .....	1.572.152	1,80	1.600.451	114.318	<b>Analista Programador:</b>				
Telefonista 1. <sup>a</sup> .....	1.717.785	1,80	1.748.705	124.908	Analista Prog. 3. <sup>a</sup> .....	2.658.749	1,80	2.706.606	193.329
Telefonista Pral. 3. <sup>a</sup> .....	1.865.149	1,80	1.898.722	135.623	Analista Prog. 2. <sup>a</sup> .....	2.791.698	1,80	2.841.949	202.996
Telefonista Pral. 2. <sup>a</sup> .....	2.066.379	1,80	2.103.574	150.255	Analista Prog. 1. <sup>a</sup> .....	2.989.482	1,80	3.043.293	217.378
Telefonista Pral. 1. <sup>a</sup> .....	2.213.344	1,80	2.253.184	160.942	<b>Analistas:</b>				
<b>Almacenes:</b>					Analista 3. <sup>a</sup> .....	3.099.760	1,80	3.155.555	225.397
Ayudante 2. <sup>a</sup> .....	1.384.006	1,80	1.408.918	100.637	Analista 2. <sup>a</sup> .....	3.228.714	1,80	3.286.831	234.774
Ayudante 1. <sup>a</sup> .....	1.572.152	1,80	1.600.451	114.318	Analista 1. <sup>a</sup> .....	3.471.025	1,80	3.533.504	252.393
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.717.785	1,80	1.748.705	124.908	<b>Grupo VI. Tit. Medios</b>				
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.865.149	1,80	1.898.722	135.623	Titulado Medio 3. <sup>a</sup> .....	2.070.657	1,80	2.107.929	150.566
Encargado 2. <sup>a</sup> .....	2.066.379	1,80	2.103.574	150.255	Titulado Medio 2. <sup>a</sup> .....	2.281.142	1,80	2.322.202	165.872
Encargado 1. <sup>a</sup> .....	2.213.344	1,80	2.253.184	160.942	Titulado Medio 1. <sup>a</sup> .....	2.454.107	1,80	2.498.281	178.449
<b>Conductores:</b>					Titul. Medio Pral. 3. <sup>a</sup> .....	2.635.844	1,80	2.683.290	191.664
Conductor 3. <sup>a</sup> .....	1.384.006	1,80	1.408.918	100.637	Titul. Medio Pral. 2. <sup>a</sup> .....	2.844.182	1,80	2.895.377	206.813
Conductor 2. <sup>a</sup> .....	1.572.152	1,80	1.600.451	114.318	Titul. Medio Pral. 1. <sup>a</sup> .....	3.107.766	1,80	3.163.706	225.979
Conductor 1. <sup>a</sup> .....	1.717.785	1,80	1.748.705	124.908					











CALENDARIO 1999 VALENCIA

134,00  
18

ENERO

				1	2				
4	5	6	7	8	9				
11	12	13	14	15	16				
18	19	20	21	22	23				
25	26	27	28	29	30				

150,00  
20

FEBRERO

1	2	3	4	5	6				
8	9	10	11	12	13				
15	16	17	18	19	20				
22	23	24	25	26	27				

144,50  
19

MARZO

1	2	3	4	5	6				
8	9	10	11	12	13				
15	16	17	18	19	20				
22	23	24	25	26	27				

134,00  
18

ABRIL

				2	3				
5	6	7	8	9	10				
12	13	14	15	16	17				
19	20	21	22	23	24				
26	27	28	29	30					

158,00  
21

MAYO

				1					
3	4	5	6	7	8				
10	11	12	13	14	15				
17	18	19	20	21	22				
24	25	26	27	28	29				
31									

166,00  
22

JUNIO

	1	2	3	4	5				
7	8	9	10	11	12				
14	15	16	17	18	19				
21	22	23	24	25	26				
28	29	30							

164,25  
22

JULIO

			1	2	3				
5	6	7	8	9	10				
12	13	14	15	16	17				
19	20	21	22	23	24				
26	27	28	29	30	31				

0,00  
0

AGOSTO

2	3	4	5	6	7				
9	10	11	12	13	14				
16	17	18	19	20	21				
23	24	25	26	27	28				
30	31								

166,50  
22

SEPTIEMBRE

				1	2	3	4		
6	7	8	9	10	11				
13	14	15	16	17	18				
20	21	22	23	24	25				
27	28	29	30						

139,50  
19

OCTUBRE

				1	2				
4	5	6	7	8	9				
12	13	14	15	16	17				
18	19	20	21	22	23				
25	26	27	28	29	30				

158,00  
21




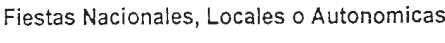


NOVIEMBRE

1	2	3	4	5	6				
8	9	10	11	12	13				
15	16	17	18	19	20				
22	23	24	25	26	27				
29	30								

136,50  
18

DICIEMBRE

				1	2	3	4		
6		8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23		25	26			
27	28	29	30						

-  Vacaciones
-  Puentes
-  Sabados
-  Fiestas Nacionales, Locales o Autonomicas
-  Domingos
-  Jornada de Verano

**HORARIO NORMAL :** Lunes a Jueves de 8,30 a 13,45 y de 15,15 a 18 horas, Viernes de 8,30 a 14 horas.  
 Día 5 de Enero de 8,30 a 14 horas

**HORARIO VERANO :** Lunes a Jueves de 7,30 a 15,15 horas, Viernes de 7,30 a 14 horas.

Total horas laborables de este calendario: 1651,3  
 Total días laborables de este calendario: 220  
Pendiente un día libre a disfrutar de mutuo acuerdo

Jornada oficial según convenio: 219 Días y 1642,5 horas.

CALENDARIO 1999 BILBAO

ENERO 126,00  
17

				1	2				
4	5	6	7	8	9				
11	12	13	14	15	16				
18	19	20	21	22	23				
25	26	27	28	29	30				

FEBRERO 150,00  
20

1	2	3	4	5	6				
8	9	10	11	12	13				
15	16	17	18	19	20				
22	23	24	25	26	27				

MARZO 144,50  
19

1	2	3	4	5	6				
8	9	10	11	12	13				
15	16	17	18	19	20				
22	23	24	25	26	27				

ABRIL 142,00  
19

				1	2	3			
5	6	7	8	9	10				
12	13	14	15	16	17				
19	20	21	22	23	24				
26	27	28	29	30					

MAYO 158,00  
21

					1				
3	4	5	6	7	8				
10	11	12	13	14	15				
17	18	19	20	21	22				
24	25	26	27	28	29				
31									

JUNIO 166,00  
22

				1	2	3	4	5	
7	8	9	10	11	12				
14	15	16	17	18	19				
21	22	23	24	25	26				
28	29	30							

JULIO 164,25  
22

				1	2	3			
5	6	7	8	9	10				
12	13	14	15	16	17				
19	20	21	22	23	24				
26	27	28	29	30	31				

AGOSTO 0,00  
0

2	3	4	5	6	7				
9	10	11	12	13	14				
16	17	18	19	20	21				
23	24	25	26	27	28				
30	31								

SEPTIEMBRE 166,50  
22

				1	2	3	4		
6	7	8	9	10	11				
13	14	15	16	17	18				
20	21	22	23	24	25				
27	28	29	30						

OCTUBRE 139,50  
19

				1	2				
4	5	6	7	8	9				
12	13	14	15	16	17				
18	19	20	21	22	23				
25	26	27	28	29	30				

NOVIEMBRE 158,00  
21

1	2	3	4	5	6				
8	9	10	11	12	13				
15	16	17	18	19	20				
22	23	24	25	26	27				
29	30								

DICIEMBRE 136,50  
18

				1	2	3	4		
6		8	9	10	11				
13	14	15	16	17	18				
20	21	22	23		25				
27	28	29	30						

- Vacaciones
- Puentes
- Puente Opcional Enero
- Sabados
- Fiestas Nacionales, Locales o Autonomicas
- 50% de plantilla el 4 y 5
- 50% de plantilla el 7 y 8
- Domingos
- Jornada de Verano

**HORARIO NORMAL :** Lunes a Jueves de 8,30 a 13,45 y de 15,15 a 18 horas, Viernes de 8,30 a 14 horas.

**Día 5 de Enero** de 8,30 a 14 horas

**HORARIO VERANO :** Lunes a Jueves de 7,30 a 15,15 horas, Viernes de 7,30 a 14 horas.

Total horas laborables de este calendario: 1651,3  
 Total días laborables de este calendario: 220  
Pendiente un día libre a disfrutar de mutuo acuerdo

Jornada oficial según convenio: 219 Días y 1642,5 horas.