

b) Igualmente la empresa se compromete a efectuar la cobertura de las plazas vacantes por el citado motivo, dentro de los seis meses siguientes a producirse aquellas y en el centro de trabajo en que lo considere preciso.

CAPITULO IX

Seguridad e Higiene

Artículo 39. *Comité de Seguridad e Higiene.*

El Comité de Seguridad e Higiene, es un órgano representativo unitario de todos los trabajadores y de la empresa, sin carácter ejecutivo y vinculado al Comité de Empresa.

Dicho Comité que se integrará paritariamente por la representación de los trabajadores y de la empresa, se constituirá en los Centros de Trabajo de más de cien trabajadores. En los Centros de Trabajo de menos de cien trabajadores, existirá un Delegado de Seguridad e Higiene que será elegido dentro de los delegados de personal.

Artículo 40. *Revisión médica.*

Los trabajadores pasarán anualmente una revisión médica en los Institutos de Seguridad e Higiene de las provincias respectivas.

Artículo 41. *Gambio de puesto de trabajo por embarazo.*

Cuando el trabajo que la mujer encinta realice, pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa facilitárselo y quedándosele garantizada su vuelta al trabajo habitual, una vez que se produzca el alumbramiento.

Artículo 42. *Garajes y locales.*

Dado que algunos de los garajes y locales de la compañía no reúnen las condiciones básicas para el normal funcionamiento de las tareas encomendadas al personal que trabajan en los mismos, la empresa se compromete a subsanar todos los casos con las mejoras necesarias en un período de tres meses.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Comité Intercentros.—La empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por trece personas, como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

a) Denunciar, iniciar, negociar, concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

b) Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la empresa. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

b1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.

b2) Reducción de jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

b3) Planes de formación profesional de la empresa.

b4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

b5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la Ley.

Artículo 44. *Horas sindicales.*

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de cuarenta horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de ochenta horas mensuales.

Artículo 45. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así

como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 46. *Reuniones de afiliados a centrales sindicales.*

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el 8.1, b), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los veinte trabajadores.

Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del Comité Intercentros.*

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que lo solicite.

Asimismo, deducirá en la nómina de cada trabajador que en el plazo de los quince días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 500 pesetas por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de empresa.

Cláusula adicional.

Nuevas categorías profesionales:

a) Con carácter experimental y hasta el 30 de noviembre de 1995, se crean las siguientes categorías profesionales:

Recepcionista.

Aspirante.

Mozo de taller.

b) Los salarios de las categorías indicadas, en los que quedan incluidos la totalidad de los complementos salariales y percepciones no salariales establecidos en el Convenio Colectivo, excepto el plus dominical serán los siguientes:

Recepcionista: 89.227 pesetas mes.

Aspirante: 81.463 pesetas mes.

Mozo de taller: 82.057 pesetas mes.

c) La empresa garantiza hasta el 30 de noviembre de 1995, el mantenimiento de la plantilla de trabajadores fijos existente a la fecha de la firma del mismo.

Dicha garantía perderá eficacia en el caso de una drástica bajada de alquileres durante dos meses seguidos, comparada con los mismos meses del año anterior, entendiéndose como drástica una bajada del 30 por 100, y valorada ésta localmente.

19353 RESOLUCION de 21 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSESAs).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSESAs), código de Convenio número 9005992, que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 21 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AMPER COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRONICOS, SOCIEDAD ANONIMA» (AMPER-COSES), AÑOS 1994 Y 1995

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES), situados en el territorio español y obligará a la totalidad de sus empleados que se encuentren incluidos dentro de su ámbito personal.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal de AMPER-COSES en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad al mismo.

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 desde el día 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *Incrementos salariales.*

Año 1994: Para este año se aplicará un incremento salarial de un 0 por 100.

Año 1995: Para este año se aplicará un incremento salarial consistente en un 2,5 por 100.

Artículo 5. *Revisiones salariales.*

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre del año 1995 supusiese para dicho año un porcentaje superior al 4 por 100, se producirá una revisión salarial consistente en la diferencia que exista entre el IPC real de dicho año y el 4 por 100.

Los incrementos derivados de la revisión salarial, tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1995 y servirán 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 1995 y abonados en la nómina del mes siguiente al que se publique oficialmente el IPC.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *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 8. *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 9. *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.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Artículo 10. *Tabla salarial.*

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

Artículo 11. *Antigüedad.*

Durante la vigencia del presente Convenio se percibirán sucesivos bienes, siendo el importe de cada uno de ellos 2.725 pesetas mensuales.

La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 1994 se incrementará en el 2,5 por 100 a partir de 1 de enero de 1995.

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	6.175
Barcelona-Sevilla	4.605

Artículo 13. *Diets y gastos de viaje.*

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

Diets	Pesetas/mes
Dieta completa	5.003
Media dieta	2.780
Dieta especial	10.573
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 pernocta.

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

Kilometraje cuando se utiliza vehículo propio: 29 pesetas/kilómetro.

Artículo 14. *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 15. 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: Salario, antigüedad, gratificación, 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.

CAPITULO III**Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones****Artículo 16. 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 16 de septiembre al 30 de junio, la jornada de trabajo diaria será de ocho treinta a trece cuarenta y cinco y de quince quince a diecisiete treinta horas. Se establece durante esta jornada un vale de comida de 1.000 pesetas por día de trabajo.

Jornada continuada: Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada diaria de lunes a jueves, será continuada, con entrada a las siete treinta horas y salida a las 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; la diferencia de una hora diaria hasta completar la jornada laboral de siete horas y treinta minutos, deberá recuperarse en el horario de comida, a razón de quince minutos diarios, quedando fijado este horario, desde las trece cuarenta y cinco a las quince horas, en las fechas que se detallan en los calendarios laborales de cada centro de trabajo y que figura en el anexo II.

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 17. 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 18. Horas extraordinarias.

La empresa manifiesta su compromiso de reducir las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias y en períodos coyunturales de trabajo. Todas aquellas que, por su persistencia y características hagan posible ser realizadas por el personal de contratación temporal, dejarán de ser tales, para contribuir a la creación de nuevos puestos de trabajo.

La empresa comunicará mensualmente a la representación del personal, el número de horas realizadas en el período anterior, las previstas para cada período y las tareas especiales que motivan las mismas. Por acuerdo entre las partes se podrán compensar las horas extras con tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementadas en un 75 por 100 (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores).

En lo relativo a horas extraordinarias estructurales, se estará a lo que en todo momento disponga la legislación vigente.

Artículo 19. Vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se fija un período de vacaciones mínimo de treinta días naturales, 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 20. Interrupción de vacaciones por incapacidad temporal.

Si durante el período de vacaciones el trabajador padeciese 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, establezca la empresa y trabajador.

CAPITULO IV**Licencias, permisos y excedencias****Artículo 21. 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-COESA 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 licencia tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la licencia 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 22. 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-COSESА 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.

CAPITULO V

Ingresos

Artículo 23. *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.

CAPITULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 24. *Prestaciones sociales.*

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

Compensación matrimonio: Cónyuge o conviviente: 5.516 pesetas/mes.

Ayuda infantil: Hijos hasta cuatro años: 5.785 pesetas/mes.

Ayuda escolar:

Hijos mayores de cuatro años y menores de diez años: 3.125 pesetas/mes.

Hijos mayores de diez años y menores de dieciséis años: 5.554 pesetas/mes.

Hijos mayores de dieciséis años y menores de veintitrés años: 8.684 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 25. *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 26. *Seguro colectivo.*

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.

Con carácter gratuito la empresa facilitará a todos los trabajadores que no tengan suscrito el seguro a que se hace referencia en el párrafo anterior, un seguro que garantice el riesgo de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, declarada como tal por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Los capitales asegurados serán los que a continuación se indican:

Muerte natural: 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 1.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 1.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente derivada de accidente: 2.000.000 de pesetas.

A los efectos del seguro de accidentes, se entenderá como incapacidad permanente total, siempre que no sean derivadas del infarto, las siguientes situaciones: La ceguera absoluta, parálisis completa, pérdida completa de la razón o locura/incurable, las lesiones que obliguen o requieran guardar cama permanentemente, la pérdida o impotencia funcional absoluta y permanente de ambas piernas o de ambos pies, de ambos brazos o de ambas manos, y la simultánea de un miembro inferior y otro superior de los que quedan reseñados.

A los efectos del seguro de vida, se entenderá como incapacidad permanente total la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

Las cantidades indicadas para los supuestos de muerte o invalidez permanente derivada de accidente son acumulables a las de muerte natural o invalidez permanente.

Artículo 27. *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 efectuarán 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 28. *Premio por antigüedad.*

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

Artículo 29. *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 12 mensualidades, tomando como base para el cálculo, la de cotización del mes anterior.

CAPITULO VII

Promoción social

Artículo 30. *Ayuda para ocio y cultura.*

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

Año 1994: 1.294.000 pesetas.

Año 1995: 565.090 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 1994 y 1995, sufra variaciones superiores a ± 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.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Artículo 31.

La empresa se compromete a vigilar que en todos los centros de trabajo donde desempeñen sus funciones los empleados de AMPER-COSESА de una forma permanente, ya sean dichos centros propios o ajenos, se ajusten a lo indicado en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El personal que trabaje continuamente con pantalla dispondrá de una pausa de diez minutos por cada hora de trabajo y se le realizará una revisión de la vista en el reconocimiento médico anual.

Las pantallas estarán protegidas por una malla y ubicadas en lugar con suficiente luz y espacio.

La Comisión de Seguimiento del Convenio entenderá de cuantas cuestiones surjan con respecto a este tema.

La empresa facilitará a todas las empleadas de la plantilla la posibilidad de someterse a un reconocimiento ginecológico anual.

CAPITULO IX

Empleo

Artículo 32.

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 reingreso en AMPER-COSES, 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 33. 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.

CAPITULO X

Representación social

Artículo 34. Representación social.

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo, al Comité de Centro, 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 13 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.

d) 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.

Artículo 35.

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 1995

Categorías	Salario anual 1994 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1995 — Pesetas	Salario mensual 1995 — Pesetas
Grupo I. Administrativos:				
Auxiliar administrativo de tercera	1.402.740	2,50	1.437.808	102.701
Auxiliar administrativo de segunda	1.598.101	2,50	1.638.054	117.004
Auxiliar administrativo de primera	1.752.403	2,50	1.796.213	128.301
Auxiliar administrativo principal	1.896.687	2,50	1.944.104	138.865
Oficial administrativo de segunda	2.089.487	2,50	2.141.724	152.980
Oficial administrativo de primera	2.247.921	2,50	2.304.119	164.580
Jefe administrativo de tercera	2.358.112	2,50	2.417.065	172.647
Jefe administrativo de segunda	2.561.768	2,50	2.625.813	187.558
Jefe administrativo de primera	2.840.365	2,50	2.911.374	207.955
Grupo II. Titulados superiores:				
Titulado superior de tercera ..	2.247.921	2,50	2.304.119	164.580
Titulado superior de segunda ..	2.358.112	2,50	2.417.065	172.647
Titulado superior de primera ..	2.561.768	2,50	2.625.813	187.558
Titulado superior principal de tercera	2.840.365	2,50	2.911.374	207.955
Titulado superior principal de segunda	3.112.283	2,50	3.190.090	227.864

Categorías	Salario anual 1994 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1995 — Pesetas	Salario mensual 1995 — Pesetas
Titulado superior principal de primera	3.431.452	2,50	3.517.238	251.231
<i>Grupo III. Vendedores:</i>				
Vendedor de entrada	1.361.054	2,50	1.395.080	99.649
Vendedor asc. de tercera	1.507.289	2,50	1.544.972	110.355
Vendedor asc. de segunda	1.607.783	2,50	1.647.978	117.713
Vendedor asc. de primera	1.774.526	2,50	1.818.890	129.921
Vendedor principal	2.032.951	2,50	2.083.775	148.841
Jefe ventas de tercera	2.141.678	2,50	2.195.220	156.801
Jefe ventas de segunda	2.257.450	2,50	2.313.886	165.278
Jefe ventas de primera	2.373.649	2,50	2.432.990	173.785
<i>Grupo IV. Servicios:</i>				
<i>Telefonistas:</i>				
Telefonista de tercera	1.267.726	2,50	1.299.419	92.816
Telefonista de segunda	1.440.065	2,50	1.476.066	105.433
Telefonista de primera	1.573.462	2,50	1.612.799	115.200
Telefonista principal de tercera	1.708.445	2,50	1.751.156	125.083
Telefonista principal de segunda	1.892.768	2,50	1.940.087	138.578
Telefonista principal de primera	2.027.386	2,50	2.078.070	148.434
<i>Almacenes:</i>				
Ayudante de segunda	1.267.726	2,50	1.299.419	92.816
Ayudante de primera	1.440.065	2,50	1.476.066	105.433
Oficial de segunda	1.573.462	2,50	1.612.799	115.200
Oficial de primera	1.708.445	2,50	1.751.156	125.083
Encargado de segunda	1.892.768	2,50	1.940.087	138.578
Encargado de primera	2.027.386	2,50	2.078.070	148.434
<i>Conductores:</i>				
Conductor de tercera	1.267.726	2,50	1.299.419	92.816
Conductor de segunda	1.440.065	2,50	1.476.066	105.433
Conductor de primera	1.573.462	2,50	1.612.799	115.200
Conductor principal de tercera	1.708.445	2,50	1.751.156	125.083
Conductor principal de segunda	1.892.768	2,50	1.940.087	138.578
Conductor principal de primera	2.027.386	2,50	2.078.070	148.434
<i>Conserjes y Ordenanzas:</i>				
Conserje y Ordenanza de tercera	1.267.726	2,50	1.299.419	92.816

Categorías	Salario anual 1994 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1995 — Pesetas	Salario mensual 1995 — Pesetas
Conserje y Ordenanza de segunda	1.440.065	2,50	1.476.066	105.433
Conserje y Ordenanza de primera	1.573.462	2,50	1.612.799	115.200
Conserje y Ordenanza principal de tercera	1.708.445	2,50	1.751.156	125.083
Conserje y Ordenanza principal de segunda	1.892.768	2,50	1.940.087	138.578
Conserje y Ordenanza principal de primera	2.027.386	2,50	2.078.070	148.434
Botones	865.140	2,50	886.768	63.341
<i>Proceso de datos:</i>				
<i>Operadores:</i>				
Operador de tercera	1.752.403	2,50	1.796.213	128.301
Operador de segunda	1.896.687	2,50	1.944.104	138.865
Operador de primera	2.089.487	2,50	2.141.724	152.980
<i>Programador:</i>				
Programador de tercera	2.089.487	2,50	2.141.724	152.980
Programador de segunda	2.247.921	2,50	2.304.119	164.580
Programador de primera	2.358.112	2,50	2.417.065	172.647
<i>Analista Programador:</i>				
Analista programador de tercera	2.435.369	2,50	2.496.253	178.304
Analista programador de segunda	2.557.148	2,50	2.621.077	187.220
Analista programador de primera	2.738.315	2,50	2.806.773	200.484
<i>Analistas:</i>				
Analista de tercera	2.839.328	2,50	2.910.311	207.879
Analista de segunda	2.957.448	2,50	3.031.384	216.527
Analista de primera	3.179.401	2,50	3.258.886	232.778
<i>Grupo VI: Titulados medios:</i>				
Titulado medio de tercera	1.896.687	2,50	1.944.104	138.865
Titulado medio de segunda	2.089.487	2,50	2.141.724	152.980
Titulado medio de primera	2.247.921	2,50	2.304.119	164.580
Titulado medio principal de tercera	2.414.389	2,50	2.474.749	176.768
Titulado medio principal de segunda	2.605.223	2,50	2.670.353	190.740
Titulado medio principal de primera	2.846.662	2,50	2.917.828	208.416

ANEXO II
Calendario laboral 1995

BARCELONA

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

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
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		

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
						29
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						
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						
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						
L	M	X	J	V	S	D
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
			1	2	3	4
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			

SEPTIEMBRE						
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						
L	M	X	J	V	S	D
			12	13	14	15
			16	17	18	19
			20	21	22	23
			24	25	26	27
30	31					

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
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						
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

SABADOS Y DOMINGOS
 NO LABORABLES
 FESTIVOS

VACACIONES
 PERIODO DE RECUPERACION

MADRID

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

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
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		

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
						29
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						
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						
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						
L	M	X	J	V	S	D
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
			1	2	3	4
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			

SEPTIEMBRE						
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						
L	M	X	J	V	S	D
			12	13	14	15
			16	17	18	19
			20	21	22	23
			24	25	26	27
30	31					

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
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						
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

SABADOS Y DOMINGOS
 NO LABORABLES
 FESTIVOS

VACACIONES
 PERIODO DE RECUPERACION

SEVILLA

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
2	3	4	5	6		
9	10	11	12	13		
16	17	18	19	20		
23	24	25	26	27		
30	31					

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
13	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28					

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
13	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28	29	30	31		

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14		
17	18	19	20	21		
24	25	26	27	28		

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5		
8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19		
22	23	24	25	26		
29	30	31				

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2		
5	6	7	8	9		
12	13	14	15	16		
19	20	21	22	23		
26	27	28	29	30		

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14		
17	18	19	20	21		
24	25	26	27	28		
31						

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
7	8	9	10	11		
14	15	16	17	18		
21	22	23	24	25		
28	29	30	31			

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1		
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28	29		
30						

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			12	13		
30	31					

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
13	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28	29	30			

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1		
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28	29		
30	31					

 SABADOS Y DOMINGOS
 NO LABORABLES
 FESTIVOS
 VACACIONES
 PERIODO DE RECUPERACION

VALENCIA

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
2	3	4	5	6		
9	10	11	12	13		
16	17	18	19	20		
23	24	25	26	27		
30	31					

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
13	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28					

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
13	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28	29	30	31		

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14		
17	18	19	20	21		
24	25	26	27	28		

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5		
8	9	10	11	12		
15	16	17	18	19		
22	23	24	25	26		
29	30	31				

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2		
5	6	7	8	9		
12	13	14	15	16		
19	20	21	22	23		
26	27	28	29	30		

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7		
10	11	12	13	14		
17	18	19	20	21		
24	25	26	27	28		
31						

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
7	8	9	10	11		
14	15	16	17	18		
21	22	23	24	25		
28	29	30	31			

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1		
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28	29		
30						

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			12	13		
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	
6	7	8	9	10		
13	14	15	16	17		
20	21	22	23	24		
27	28	29	30			

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1		
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
25	26	27	28	29		
30	31					

 SABADOS Y DOMINGOS
 NO LABORABLES
 FESTIVOS
 VACACIONES
 PERIODO DE RECUPERACION