

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**19547** RESOLUCION de 17 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES), año 1996.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES), año 1996 (código de Convenio número 9005992), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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, 17 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AMPER COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRÓNICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AMPER-COSES), AÑO 1996**

**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 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 Colectivo tendrá vigencia de un año, iniciándose el cómputo el día 1 de enero de 1996 y concluyendo el día 31 de diciembre de 1996.

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 1997.

**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 aquellas 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 1996: Para este año se aplicará un incremento salarial de un 3,5 por 100.

**Artículo 9. Revisiones salariales.**

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre del año 1996 supusiese para dicho año un porcentaje superior al 3,5 por 100, se producirá una revisión salarial consistente en la diferencia que exista entre el IPC real de dicho año y el 3,5 por 100.

Los incrementos derivados de la revisión salarial, tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1996 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 1996 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 2.829 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 .....	6.410
Barcelona-Sevilla-Valencia .....	4.780

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

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

Dietas	Pesetas/mes
Dieta completa .....	5.194
Media dieta .....	2.886
Dieta especial .....	10.976
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.

**Artículo 14. Kilometraje.**

Cuando el personal comercial utilice su vehículo propio para el desarrollo de su actividad comercial fuera de la provincia donde este ubicado su centro de trabajo, percibirá como compensación la cantidad de 30 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:

Madrid: 21.000 pesetas/mes.  
Barcelona: 17.000 pesetas/mes.  
Sevilla: 17.000 pesetas/mes.  
Valencia: 17.000 pesetas/mes.

**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 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 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.

**CAPÍTULO III****Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones****Artículo 18. 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, de lunes a jueves, será de ocho treinta a trece cuarenta y cinco y de quince quince 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 treinta a catorce horas.

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 de las siete treinta horas a las 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 en la entrada y se retrasará la salida en el mismo tiempo en que se demore la entrada.

**Artículo 19. 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 20. Horas extraordinarias.**

Las horas de prestación efectiva de trabajo que se realice por encima de la jornada anual pactada en el artículo 18 tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El trabajador deberá prestar sus servicios fuera de la jornada ordinaria cuando, a instancia 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 21. Vacaciones.**

Durante la vigencia de este Convenio se fija un período de vacaciones 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 22. *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.

### CAPÍTULO IV

#### Licencias, permisos y excedencias

#### Artículo 23. *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 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 24. *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 25. *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 26. *Prestaciones sociales.*

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

Compensación matrimonio: Cónyuge o conviviente: 5.726 pesetas/mes.

Ayuda infantil: Hijos hasta cuatro años: 6.005 pesetas/mes.

Ayuda escolar:

Hijos mayores de cuatro años y menores de diez años: 3.244 pesetas/mes.

Hijos mayores de diez años y menores de dieciséis años: 5.766 pesetas/mes.

Hijos mayores de dieciséis años y menores de veintitrés años: 9.015 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 27. *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 28. *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: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 2.000.000 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 29. *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 30. *Premio por antigüedad.*

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

#### Artículo 31. *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.

### CAPÍTULO VII

#### Promoción social

#### Artículo 32. *Ayuda para ocio y cultura.*

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

Año 1996: 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 1996, 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 e higiene

#### Artículo 33.

La empresa se compromete a vigilar que en todos los centros de trabajo donde desempeñen sus funciones los empleados de AMPER-COSES de

uría 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.

### CAPÍTULO IX

#### Empleo

#### Artículo 34.

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 35. *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 36. *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 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:

- a) Información que posea la empresa sobre la marcha del sector.  
 b) Previsiones de ventas y nivel de las mismas durante el ejercicio.  
 c) 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.

## CAPÍTULO XI

### Otros

#### Artículo 37.

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 1996

Categorías	Salario anual 1995 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1996 — Pesetas	Salario mensual 1996 — Pesetas
<i>Grupo I. Administrativos:</i>				
Auxiliar administrativo de tercera .....	1.442.121	3,50	1.492.596	106.614
Auxiliar administrativo de segunda .....	1.642.968	3,50	1.700.472	121.462
Auxiliar administrativo de primera .....	1.801.602	3,50	1.864.658	133.190
Auxiliar administrativo principal .....	1.949.936	3,50	2.018.184	144.156
Oficial administrativo de segunda .....	2.148.150	3,50	2.223.335	158.810
Oficial administrativo de primera .....	2.311.031	3,50	2.391.917	170.851
Jefe administrativo de tercera .....	2.424.316	3,50	2.509.167	179.226
Jefe administrativo de segunda .....	2.633.690	3,50	2.725.869	194.705
Jefe administrativo de primera .....	2.920.108	3,50	3.022.312	215.879

Categorías	Salario anual 1995 — Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1996 — Pesetas	Salario mensual 1996 — Pesetas
<i>Grupo II. Titulados superiores:</i>				
Titulado superior de tercera ..	2.311.031	3,50	2.391.917	170.851
Titulado superior de segunda ..	2.424.316	3,50	2.509.167	179.226
Titulado superior de primera ..	2.633.690	3,50	2.725.869	194.705
Titulado superior principal de tercera .....	2.920.108	3,50	3.022.312	215.879
Titulado superior principal de segunda .....	3.199.660	3,50	3.311.648	236.546
Titulado superior principal de primera .....	3.527.790	3,50	3.651.262	260.804
<i>Grupo III. Vendedores:</i>				
Vendedor de entrada .....	1.399.265	3,50	1.448.240	103.446
Vendedor asc. de tercera .....	1.549.607	3,50	1.603.843	114.560
Vendedor asc. de segunda .....	1.652.922	3,50	1.710.774	122.198
Vendedor ascendido de primera .....	1.824.346	3,50	1.888.198	134.871
Vendedor principal .....	2.090.026	3,50	2.163.177	154.513
Jefe ventas de tercera .....	2.201.806	3,50	2.278.869	162.776
Jefe ventas de segunda .....	2.320.828	3,50	2.402.057	171.575
Jefe ventas de primera .....	2.440.289	3,50	2.525.699	180.407
<i>Grupo IV. Servicios:</i>				
Telefonistas:				
Telefonista de tercera .....	1.303.317	3,50	1.348.933	96.352
Telefonista de segunda .....	1.480.494	3,50	1.532.312	109.451
Telefonista de primera .....	1.617.637	3,50	1.674.254	119.590
Telefonista principal de tercera .....	1.756.410	3,50	1.817.884	129.849
Telefonista principal de segunda .....	1.945.908	3,50	2.014.015	143.858
Telefonista principal de primera .....	2.084.304	3,50	2.157.255	154.090
Almacenes:				
Ayudante de segunda .....	1.303.317	3,50	1.348.933	96.352
Ayudante de primera .....	1.480.494	3,50	1.532.312	109.451
Oficial de segunda .....	1.671.637	3,50	1.674.254	119.590
Oficial de primera .....	1.756.410	3,50	1.817.884	129.849
Encargado de segunda .....	1.945.908	3,50	2.014.015	143.858
Encargado de primera .....	2.084.304	3,50	2.157.255	154.090
Conductores:				
Conductor de tercera .....	1.303.317	3,50	1.348.933	96.352
Conductor de segunda .....	1.480.494	3,50	1.532.312	109.451
Conductor de primera .....	1.617.637	3,50	1.674.254	119.590
Conductor principal de tercera .....	1.756.410	3,50	1.817.884	129.849
Conductor principal de segunda .....	1.945.908	3,50	2.014.015	143.858
Conductor principal de primera .....	2.084.304	3,50	2.157.255	154.090
Conserjes y Ordenanzas:				
Conserje y Ordenanza de tercera .....	1.303.317	3,50	1.348.933	96.352
Conserje y Ordenanza de segunda .....	1.480.494	3,50	1.532.312	109.451
Conserje y Ordenanza de primera .....	1.617.637	3,50	1.674.254	119.590
Conserje y Ordenanza principal de tercera .....	1.756.410	3,50	1.817.884	129.849
Conserje y Ordenanza principal de segunda .....	1.945.908	3,50	2.014.015	143.858
Conserje y Ordenanza principal de primera .....	2.084.304	3,50	2.157.255	154.090
Botones .....	889.428	3,50	920.558	65.754
<i>Grupo V. Proceso de datos:</i>				
Operadores:				
Operador de tercera .....	1.801.602	3,50	1.864.658	133.190
Operador de segunda .....	1.949.936	3,50	2.018.184	144.156

Categorías	Salario anual 1995 - Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1996 - Pesetas	Salario mensual 1996 - Pesetas
Operador de primera .....	2.148.150	3,50	2.223.335	158.810
<b>Programador:</b>				
Programador de tercera .....	2.148.150	3,50	2.223.335	158.810
Programador de segunda .....	2.311.031	3,50	2.391.917	170.851
Programador de primera .....	2.424.316	3,50	2.509.167	179.226
<b>Analista Programador:</b>				
Analista programador de terce- ra .....	2.503.742	3,50	2.591.373	185.098
Analista programador de segunda .....	2.628.940	3,50	2.720.953	194.354
Analista programador de pri- mera .....	2.815.193	3,50	2.913.725	208.123

Categorías	Salario anual 1995 - Pesetas	Incremento en porcentaje	Salario anual 1996 - Pesetas	Salario mensual 1996 - Pesetas
<b>Analistas:</b>				
Analista de tercera .....	2.919.042	3,50	3.021.208	215.801
Analista de segunda .....	3.040.478	3,50	3.146.895	224.778
Analista de primera .....	3.268.662	3,50	3.383.065	241.648
<b>Grupo VI: Titulados medios:</b>				
Titulado medio de tercera .....	1.949.936	3,50	2.018.184	144.156
Titulado medio de segunda .....	2.148.150	3,50	2.223.335	158.810
Titulado medio de primera .....	2.311.031	3,50	2.391.917	170.851
Titulado medio principal de tercera .....	2.482.173	3,50	2.569.049	183.504
Titulado medio principal de segunda .....	2.678.364	3,50	2.772.107	198.008
Titulado medio principal de primera .....	2.926.582	3,50	3.029.012	216.358

# ANEXO II

## Calendario 1996

*Barcelona*

ENERO						
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						
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			

MARZO						
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

ABRIL						
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						
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
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
			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	

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
	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						
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						
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					

-  SÁBADOS Y DOMINGOS
-  FESTIVOS
-  PUENTE O VACACIONES

## Madrid

ENERO						
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						
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			

MARZO						
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

ABRIL						
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						
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
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
			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	

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
	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						
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						
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

 SÁBADOS Y DOMINGOS

 FESTIVOS

 PUENTE Ó VACACIONES

 EL 50 % DE LA PLANTILLA DISFRUTARÁ ESTOS DOS DÍAS Y EL OTRO 50 % RESTANTE DISFRUTARÁ LOS DÍAS 2 Y 3 DE ENERO DE 1.997.

Sevilla

ENERO						
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						
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			

MARZO						
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

ABRIL						
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						
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
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
			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	

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
	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						
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						
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						

-  SÁBADOS Y DOMINGOS
-  FESTIVOS
-  PUENTE O VACACIONES
-  EL 50 % DE LA PLANTILLA DISFRUTARÁ ESTOS DOS DÍAS Y EL OTRO 50 % RESTANTE DISFRUTARÁ LOS DÍAS 2 Y 3 DE ENERO DE 1.997.

Valencia

ENERO						
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						
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			

MARZO						
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

ABRIL						
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						
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
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
			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	

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
	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						
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						
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					



SÁBADOS Y DOMINGOS



FESTIVOS



PUENTE O VACACIONES



EL 50 % DE LA PLANTILLA DISFRUTARÁ ESTOS

DOS DÍAS Y EL OTRO 50 % RESTANTE

DISFRUTARÁ LOS DÍAS 2 Y 3 DE ENERO DE 1.997.