

Informática

Categoría	Salario base por 16 — Pesetas	Plus desplazamiento por 12 — Pesetas	Plus espec. por 12 — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas	Valor trienio — Pesetas
Jefe de proyecto.	218.508	14.497	167.169	400.174	5.676.120	5.591
Analista	A. 194.489	14.497	144.750	353.736	5.022.788	5.591
	B. 184.882	14.497	103.118	302.497	4.369.492	5.591
	C. 175.276	14.497	61.487	251.260	3.716.224	5.102
Técnico de sistemas	A. 194.489	14.497	144.750	353.736	5.022.788	5.591
	B. 184.882	14.497	103.118	302.497	4.369.492	5.591
	C. 175.276	14.497	61.487	251.260	3.716.224	5.102
Programador	A. 170.469	14.497	35.226	220.192	3.324.180	5.102
	B. 161.918	14.497	28.029	204.444	3.101.000	5.102
	C. 157.307	14.497	23.931	195.735	2.978.048	5.102
Jefe de explotación.	180.075	14.497	76.859	271.431	3.977.472	5.591
Jefe de sala.	172.872	14.497	42.911	230.280	3.454.848	4.619
Preparador de trabajos.	165.475	14.497	34.842	214.814	3.239.668	5.102
Operador	A. 161.918	14.497	28.029	204.444	3.101.000	4.619
	B. 157.307	14.497	23.931	195.735	2.978.048	4.619
	C. 137.997	14.497	13.170	165.664	2.539.956	4.619

3960

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Imation Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Imation Iberia, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9012092), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, 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 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, 28 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «IMATION IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES, 1999-2000

Reunida la Comisión Negociadora de «Imation Iberia, Sociedad Anónima», formada por cuatro Delegados de personal y tres representantes de la compañía, tras las negociaciones mantenidas por ambas partes, se ha llegado al siguiente acuerdo de Convenio.

TÍTULO I

Del ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribirá a todos los centros de trabajo de «Imation Iberia, Sociedad Anónima», situados en territorio español, así como aquellas localidades aún sin existir centro de trabajo presten servicios empleados de la compañía.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todos los empleados de «Imation Iberia, Sociedad Anónima», sea cual fuere su «job group» (grupo profesional), que desarrollen su actividad profesional en el ámbito territorial anteriormente descrito.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se establece en dos años, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000, prorrogándose por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Al final de cada año se celebrará una reunión extraordinaria entre los representantes de la compañía y los delegados de personal para evaluación y seguimiento del Convenio.

TÍTULO II

De la clasificación profesional

Artículo 4. *Clasificación del personal por categorías profesionales y «job groups» (grupos profesionales).*

El personal estará encuadrado por categorías profesionales dentro de los «job groups» (grupos profesionales) que se establecen en el anexo A. Este anexo se realiza con acuerdo entre los representantes legales de trabajadores y la Dirección de la compañía.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de las categorías a las que se hace referencia en el anexo A, no supone obligación por parte de la compañía el tener cubiertas todas y cada una de las categorías que se señalan.

Cada categoría estará encuadrada en un «job group» (grupo profesional). Esta cotación mide la complejidad del puesto y está vigente en Imation a nivel mundial. Todos los empleados conocerán su «job group» en la compañía solicitándolo a su superior jerárquico. La asignación de cada puesto a un «job group» será competencia exclusiva de la compañía.

Artículo 5. *Asignación de tareas y categorías.*

La asignación de tareas a cada trabajador, como parte de la organización del trabajo, será competencia exclusiva de la compañía, respetando, no obstante, los requisitos y funciones básicas especificadas en las distintas categorías profesionales.

Cuando un empleado considere que su categoría profesional y su correspondiente «job group» (grupo profesional) es incorrecto, una vez discutida con su superior jerárquico, de no estar conforme con la decisión de éste,

podrá dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos así como a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La compañía proveerá de algunos criterios explicando el cambio de un «job group» a otro, estos criterios podrán cambiarse según la evolución de la compañía; al final del año 1999 se presentará ante la autoridad laboral como un anexo del Convenio, este anexo podrá variar informando puntualmente a los delegados de personal.

TÍTULO III

Del período de prueba, ascensos y ceses

Artículo 6. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para trabajadores fijos de Imation Iberia, será de dos meses para los empleados adscritos a los «job group» (grupo profesional) 2 a 4, de tres meses para los adscritos a los «job group» (grupo profesional) 5 y 6 y seis meses para los adscritos al «job group» (grupo profesional) 7 en adelante.

Para los trabajadores con contratos de duración determinada, el período de prueba será el previsto en la normativa vigente.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 7. *Ascensos.*

Todo nuevo puesto de la compañía, salvo el de Jefe de departamento y por encima, si lo hubiera, será anunciado en el tablón de anuncios, especificando el perfil y los requisitos que deben cumplir los candidatos. La Dirección de Recursos Humanos se encargará del proceso de selección de los candidatos, siguiendo criterios objetivos tales como:

- Formación.
- Conocimientos y experiencia.
- Aptitudes profesionales.

La decisión final será responsabilidad del Jefe de departamento, junto con la Dirección de Recursos Humanos. Los representantes legales de los trabajadores serán informados de la relación de los candidatos que hubiesen solicitado el puesto y de los seleccionados como válidos, siempre y cuando los candidatos estuviesen de acuerdo en orden a respetar su derecho a la intimidad.

La compañía informará a los delegados de personal de los cambios de «job group» (grupo profesional) que se produzcan de forma automática por cubrirse los requisitos que se fijan en la correspondiente categoría.

Artículo 8. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que cesen voluntariamente en el servicio de la empresa, tendrán que ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de un mes. No obstante, este plazo podrá ser modificado por acuerdo entre ambas partes.

TÍTULO IV

Jornada y vacaciones

Artículo 9. *Jornada normal.*

La jornada normal de trabajo en Imation Iberia será de ocho horas quince minutos diarios, cuarenta y una horas quince minutos semanales, en horario de ocho a trece treinta y de catorce treinta a diecisiete quince horas.

Artículo 10. *Jornada intensiva.*

La jornada de trabajo será intensiva durante once semanas, comprendidas entre la última semana de junio hasta la primera semana de septiembre; seis horas treinta minutos diarios y treinta y dos horas treinta minutos semanales, en horario de ocho a catorce treinta horas.

Artículo 11. *Horario flexible.*

- Salvo vendedores, servicio técnico y personal de recepción.
- Invierno: Horario de entrada, de siete treinta a nueve horas.

Invierno: Horario de salida, de dieciséis treinta a diecinueve horas.

Verano: Horario de entrada, de siete treinta a nueve horas.

Verano: Horario de salida, de catorce a quince treinta horas.

El horario flexible no da derecho a la acumulación de horas y a su recuperación, sino que es la libertad del empleado de cumplir con las horas de trabajo diarias con flexibilidad.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a veinticinco días hábiles de vacaciones anuales o a la parte proporcional que les corresponda. A estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos, festivos oficiales y puentes.

La fecha límite de disfrute del período de vacaciones será el 31 de enero del siguiente año.

La compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, fijando el número mínimo de personas, dentro de cada categoría, con que debe quedarse éste atendido en cada momento.

En el caso en que no existiera acuerdo entre los empleados para la fecha de disfrute de sus vacaciones, tendrán prioridad de elección, dentro de los turnos establecidos por la compañía, aquellos más antiguos en la misma, dentro de cada departamento y por cada categoría profesional.

Las vacaciones podrán fraccionarse, siempre que lo permitan las necesidades de trabajo, de mutuo acuerdo entre los empleados y la compañía. Una de estas fracciones deber ser de al menos quince días hábiles, si el empleado lo solicitase.

Artículo 13. *Otros días festivos.*

Se establecen los siguientes días inhábiles de trabajo al año:

- Doce días nacionales.
- Dos días locales.
- Dos puentes.

Cuatro días de libre disposición según cómputo anual de horas trabajadas o parte proporcional que corresponda; excepto personal del servicio técnico, que tendrá seis días en compensación a la falta de los dos puentes referidos anteriormente, la fecha tope para disfrutarlos será hasta el 31 de enero del siguiente año.

24 y 31 de diciembre (si coinciden en sábado o domingo pasarán, por acuerdo, al posterior o anterior día hábil).

TÍTULO V

De las retribuciones

Artículo 14. *Carácter de la retribución.*

Las retribuciones, cualquiera que sea el concepto por el que se abonen, tendrán en todo momento el carácter de brutas, deduciéndose, por tanto, de aquellas las cantidades que legalmente correspondan en cada caso.

El concepto de retribución es anual y en él quedarán incluidos todos los conceptos legales que deba abonar la empresa.

A partir del 1 de enero de 1999 y hasta la próxima revisión anual de salarios, se establece un salario mínimo normal por «job group» (grupo profesional) según se señala en el anexo B de «Tablas de salarios», que en ningún caso la empresa podrá incumplir. A partir de este mínimo, la compañía podrá añadir los complementos que se consideren oportunos, en función de la evaluación de cada empleado.

No obstante, se establece un salario de entrada por «job group» (grupo profesional) para trabajadores de nueva incorporación por un período determinado, entre seis y doce meses según se establece en el anexo B, hasta consolidar una vez transcurrido este período el salario mínimo normal por «job group» (grupo profesional).

Artículo 15. *Conceptos retributivos.*

A) Salario base:

Esta retribución anual se abonará prorrateada en partes iguales quince veces, correspondientes a doce mensualidades y a las tres pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio, octubre y diciembre. Los incrementos salariales serán individuales, dependiendo del rendimiento de cada uno, de las encuestas del mercado y del nivel del puesto.

B) «Success sharing»:

Esta retribución anual es una parte variable del salario vinculada a los objetivos de la compañía que en cada momento se pueden cambiar.

C) Complemento de antigüedad:

Los empleados percibirán aumentos periódicos por tiempo de servicio de acuerdo con lo siguiente: Dos trienios de 570 pesetas/mes y cinco quinquenios de 1.140 pesetas/mes, devengándose a partir del primer día del mes en que se cumplan los correspondientes años de servicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se computarán como tiempo de servicio todos los días por los que el empleado haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

D) Pagas extraordinarias:

Para todos los empleados de la compañía existen tres pagas extraordinarias, cada una de ellas por un importe de una mensualidad de salario real.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cese durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se considerará como mes completo.

Artículo 16. *Remuneración de los Delegados de ventas.*

La compensación total de los Delegados de ventas queda establecida en la forma siguiente: Una cantidad fija compuesta del salario base y del complemento que pudiera corresponder en cada caso, pagadera quince veces al año, más un abono anual de ventas, liquidable trimestralmente conforme al plan de comisiones comunicado anualmente.

Cuando un Delegado de ventas ingrese en la compañía, cambie de departamento, o se den circunstancias excepcionales tales como lanzamiento de nuevos productos o actividad, etc., el Jefe del departamento podrá acordar la sustitución temporal del bono variable anteriormente descrito por un bono fijo conforme a las políticas de la compañía.

Artículo 17. *Pagos por contratos a especialistas del servicio técnico.*

Los contratos de servicio técnico no son premios sino un sistema de bonificación en razón a la formalización de contratos de conservación de equipos, ajena a las funciones propias de la categoría y puesto de trabajo y sujeta a las siguientes condiciones:

A) En el plan de bonificaciones pueden participar los Especialistas que lo deseen. La no participación no implica incumplimiento de contrato de trabajo por ser dicho plan ajeno al mismo.

B) La compañía podrá determinar, en cada momento, las condiciones del plan de bonificaciones, pudiéndose incluso suprimir por tratarse de actividades ajenas a las funciones específicas de estos Especialistas.

C) La compañía notificará, por escrito, las modificaciones del plan.

Artículo 18. *Ayudas al ahorro personal.*

Este concepto corresponde a las percepciones destinadas a la ayuda o incentivo del ahorro personal que «Imation Iberia, Sociedad Anónima», proporcionará a sus empleados, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Sistema de Ayudas al Ahorro Personal.

TÍTULO VI

De los permisos y licenciasArtículo 19. *Permisos.*

El empleado, avisando con la posible antelación y previa justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Tres días naturales en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, así como por alumbramiento de esposa.

Dos días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos, padres políticos o nietos.

Un día natural en el caso de matrimonio de hijos, hermanos o nietos.

Un día para traslado de domicilio.

El tiempo necesario para cumplir obligaciones de carácter público necesarios.

En caso de matrimonio, quince días naturales.

Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos legalmente establecidos.

En caso de fallecimiento, enfermedad grave, nacimiento o matrimonio, se ampliarán los permisos en el tiempo necesarios para desplazamientos, hasta un máximo de tres días más.

Artículo 20. *Licencias para estudio.*

La compañía, excepcionalmente y previa justificación de su necesidad, podrá conceder licencias por un período máximo de un mes, sin devengo de salario, para la realización de estudios a aquellos empleados con una antigüedad superior a un año.

Dichas licencias podrán otorgarse siempre que no afecten a la realización del trabajo, o no supere el 1 por 100 de la plantilla, ni exista más de un caso en un mismo departamento.

Al término de la licencia, el empleado deberá aportar los justificantes oportunos.

Para la concesión de una nueva licencia, será necesario el haber transcurrido, al menos, dos años desde la terminación de la última disfrutada.

Artículo 21. *Compensación por trabajos en festivos.*

El tiempo empleado en realizar trabajos ineludibles en días no laborales para Imation Iberia, tales como asistencia a ferias o congresos, será compensado con el tiempo equivalente al utilizado en dichos trabajos, previo visto bueno, por escrito, del responsable jerárquico del empleado y Recursos Humanos de la compañía.

Estos días trabajados se disfrutarán como fecha tope a los tres meses de haberlos trabajado.

TÍTULO VII

De los beneficios socialesArtículo 22. *Garantía de ingresos en caso de enfermedad.*

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, la compañía complementará a todos aquellos empleados que se encuentren en esta situación el 100 por 100 de su salario mensual durante seis meses (incluido bono fijo en el caso de personal de ventas) y el 80 por 100 de su salario mensual en caso de que esta situación se prolongara, con tope de dieciocho mensualidades.

En cualquier caso, si se encontrara en tramitación el denominado expediente de invalidez permanente, se adicionarán tres meses de sueldo al 100 por 100.

Artículo 23. *Seguro de vida.*

A partir del 1 de enero de 1999 se otorgarán determinadas prestaciones por concepto de fallecimiento e invalidez permanente absoluta para todo trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Seguro de Vida.

Artículo 24. *Ayuda para estudios.*

La compañía financiará los cursos externos relacionados con la actividad de la empresa, siempre que den su acuerdo el Jefe de departamento y Recursos Humanos, los cuales comprobarán el provecho para la compañía de dicha formación. Los representantes legales de los trabajadores en la empresa podrán tener conocimiento de ese tipo de información.

Las condiciones son las siguientes:

A) Reembolso del 100 por 100 del valor del curso. Si bien, el empleado deberá reembolsar a la compañía los importes que se señalan a continuación en caso de que se produzcan los siguientes supuestos:

Si el empleado abandona la compañía dentro de los seis meses siguientes a la finalización del curso, deberá reembolsar el 100 por 100 del precio del curso.

Si el empleado abandona la compañía entre el séptimo y duodécimo mes siguiente a la finalización del curso, deberá reembolsar el 75 por 100 del precio del curso.

Si el empleado abandona la compañía entre el decimotercero y decimotercero mes siguientes a la finalización del curso, deberá reembolsar el 50 por 100 del precio del curso.

Si el empleado abandona la compañía entre el decimonoveno y vigésimo cuarto mes siguientes a la finalización del curso, deberá reembolsar el 25 por 100 del precio del curso.

El valor del curso estará integrado por el coste de matrícula, clases y los libros oficiales necesarios.

B) Los cursos deberán realizarse fuera de horas de trabajo.

C) Se exigirá un control, tanto de asistencia como de aprovechamiento, que en caso de ser negativo supondrá la retirada de la ayuda.

D) Los cursos deberán realizarse en centros oficiales o reconocidos por la compañía.

Artículo 25. *Ayuda para tratamiento médico de hijos minusválidos.*

Los empleados con una antigüedad superior a un año y que tengan a su cargo algún hijo minusválido de nacimiento, habido con posterioridad a su ingreso en la compañía y con edad inferior a la edad de terminación de la ESO, podrán optar por el reembolso de los gastos médicos de rehabilitación ocasionados mientras sea calificado y admitido para el tratamiento prescrito por la Seguridad Social.

Para obtener el reembolso se requerirá:

A) Que el hijo figure incluido como minusválido en la cartilla de la Seguridad Social del empleado.

B) Que su declaración como minusválido se deba alguna de las causas que especifica el artículo 4 de la Orden de 8 de mayo de 1970 por la que se aprueba el texto refundido de los Decretos 2421/1968, de 21 de septiembre, y 1076/1970, de 9 de abril.

C) Que los gastos médicos de rehabilitación sean debidos a tratamiento relacionado con la causa de su declaración como minusválido, habiendo sido prescrito el tratamiento por facultativo autorizado legalmente y puesto en conocimiento de la empresa desde el primer momento de su prescripción.

D) Que el tratamiento esté reconocido y cubierto por la Seguridad Social.

El derecho a la ayuda terminará cuando la Seguridad Social ponga a disposición del minusválido el tratamiento de que se trate; igualmente terminará si la Seguridad Social no admitiese dicho tratamiento por no calificarlo.

La ayuda podrá alcanzar una cuantía total máxima de 250.000 pesetas, sin sobrepasar el 75 por 100 del coste del tratamiento.

Aquellos empleados que pudieran quedar incluidos dentro de las condiciones establecidas en esta ayuda, deberán presentar la documentación correspondiente, dentro de los seis meses siguiente a partir de la inclusión en la cartilla de Seguridad Social como minusválido, en el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 26. *Seguro colectivo de jubilación.*

A partir del 1 de enero de 1999, este seguro reemplaza al concepto de ayuda de jubilación. Para tales efectos «Imation Iberia, Sociedad Anónima», contratará una póliza de seguro colectivo de jubilación y pagará primas de acuerdo a las cantidades que le correspondan a cada empleado por servicios pasados de acuerdo a las siguientes disposiciones:

A) Serán elegibles para la cantidad por servicios pasados todos aquellos empleados que a 1 de enero de 1999 tengan relación laboral con «Imation Iberia, Sociedad Anónima», y que esta relación se rija por la legislación española en el campo laboral y de Seguridad Social.

B) Los años de servicios pasados a considerar serán los comprendidos entre el momento en el que el empleado comenzó su relación laboral con «Imation Iberia Sociedad Anónima», o con «3M España, Sociedad Anónima», y el día 1 de enero de 1999. La cantidad inicial por servicios pasados de cada empleado se calculará de acuerdo a lo siguiente:

Si la cantidad que resulta de sumar la edad del empleado a 1 de enero de 1999 a los años de servicio, según lo establecido en el punto B) de este artículo, es menor a sesenta años, la cantidad será igual a las obligaciones acumuladas por servicios sin proyección según la fórmula de plan de ayuda a la jubilación anterior (es decir, utilizando el método de valoración del crédito unitario con variables no proyectadas).

Si la cantidad que resulta de sumar la edad del empleado a 1 de enero de 1999 a los años de servicio, según lo establecido en el punto B) de este artículo, es igual o superior a sesenta años, la cantidad inicial será igual a las obligaciones por servicios pasados proyectadas según la fórmula del plan de ayuda a la jubilación anterior (método de valoración del crédito unitario con variables proyectadas).

En cualquier caso la cantidad inicial por servicios pasados no podrá ser inferior a 200.000 pesetas.

C) La cantidad así calculada para cada empleado será financiada por «Imation Iberia, Sociedad Anónima», a una póliza de seguros.

D) El empleado tendrá derechos económicos sobre la cantidad inicial anterior únicamente en los siguientes supuestos y con las siguientes correspondientes cuantificaciones:

En caso de extinción de la relación laboral con «Imation Iberia, Sociedad Anónima»:

Para los empleados cuya edad sumada al servicio a 1 de enero de 1999 era inferior a sesenta años, los derechos económicos serán iguales al 100 por 100 del saldo acumulado en el momento de producirse la baja del empleado en la compañía.

Para los empleados cuya edad sumada al servicio a 1 de enero de 1999 era igual o superior a sesenta años, los derechos económicos sobre el saldo acumulado correspondiente a la cantidad por obligaciones acumuladas sin proyección serán iguales al 100 por 100; mientras que los derechos adquiridos sobre el saldo acumulado correspondiente a la cantidad igual a la diferencia entre las obligaciones proyectadas y las obligaciones acumuladas sin proyección se ajustarán con los porcentajes establecidos en la tabla 1.

Tabla 1:

Años de servicio en la compañía desde el 1 de enero de 1999: Menos de un año de servicio. Derechos adquiridos: 0 por 100.

Años de servicio en la compañía desde el 1 de enero de 1999: De uno a dos años de servicio. Derechos adquiridos: 20 por 100.

Años de servicio en la compañía desde el 1 de enero de 1999: De dos a tres años de servicio. Derechos adquiridos: 40 por 100.

Años de servicio en la compañía desde el 1 de enero de 1999: De tres a cuatro años de servicio. Derechos adquiridos: 60 por 100.

Años de servicio en la compañía desde el 1 de enero de 1999: De cuatro a cinco años de servicio. Derechos adquiridos: 80 por 100.

Años de servicio en la compañía desde el 1 de enero de 1999: Desde cinco años de servicio. Derechos adquiridos: 100 por 100.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta el empleado tendrá derechos económicos sobre el 100 por 100 del saldo acumulado total y de la cantidad inicial.

El empleado o sus beneficiarios sólo podrán recibir la prestación derivada de la cantidad inicial por servicios pasados cuando se produzca la jubilación, invalidez permanente absoluta o fallecimiento del empleado.

La edad obligatoria de jubilación es a los sesenta y cinco años de edad. No obstante lo anterior, por necesidades de servicio la empresa podrá alcanzar acuerdos singulares para la continuación de la relación laboral.

TÍTULO VIII

De la dotación para viajes comerciales

Artículo 27. *Dietas de viaje.*

La cuantía de la dieta se establece en 6.780 pesetas para dos comidas por día, que será revisada anualmente en función del IPC.

Artículo 28. *Compensación por utilización del vehículo particular en gestiones de la compañía.*

La compañía reembolsará los gastos incurridos por kilómetros en caso de utilización del vehículo particular en gestiones de la compañía. Esta cantidad, actualmente fijada en 37,8 pesetas por kilómetro, será revisada anualmente.

TÍTULO IX

De las disposiciones generales

Artículo 29. *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 30. *Régimen disciplinario.*

Será de aplicación la normativa vigente.

Artículo 31. *Seguridad y salud en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Artículo 32. *Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.*

Según normativa vigente.

Artículo 33. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su conjunto y en el cómputo anual con cualquiera otras condiciones legales o pactadas existentes en la actualidad o que se pudieran dictar en el futuro.

TÍTULO X

De la Comisión de Vigilancia del Convenio

Artículo 34. *De la Comisión de Vigilancia.*

Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se formará una Comisión de Vigilancia compuesta por un representante de la Dirección de la compañía designado por ésta, un representante de Recursos Humanos y dos delegados de personal.

La citada Comisión dispondrá de un plazo de quince días para resolver las cuestiones que se le puedan plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán acudir a los organismos laborales componentes.

Anualmente la Comisión se reunirá para la evaluación y seguimiento del Convenio.

TÍTULO XI

De la tramitación oficial

Artículo 35. *Tramitación oficial.*

Se efectuarán los trámites necesarios ante la autoridad laboral para el depósito, registro y publicación de este Convenio.

TÍTULO XII

Anexos

ANEXO A

Clasificación profesional por «job groups» Imation Iberia

Eles	Financial & Administrative Dept. Human Resources Dept. — Área Administrativa, Finanzas, Logística y Recursos Humanos	Field Service Dept. — Área Servicio Técnico	Photo Color Sys Printing & Publishing Sys Medical Imaging Sys Dsp — Área de Ventas y Marketing	Customer Service Dept. — Área Customer Service	«Job group»
1	Jefe de Administración y Finanzas.	Jefe de Servicio Técnico.	Jefe de Ventas y Marketing.		13 +
1-B	Jefe de Recursos Humanos.		Jefe de Ventas.		11/12
2	Supervisor de Créditos, Tesorería y Administración.	Supervisor Jefe de Servicio Técnico.	Supervisor de Ventas.		10
2-B	Técnico de Administración Senior.	Técnico Leader Senior.	Delegado de Ventas y Senior.		9
3	Técnico de Administración III.	Supervisor de Administración.	Especialista en Marketing Senior.		8
4	Técnico de Administración II.	Técnico Leader.	Delegado de Ventas II.		7
5	Técnico de Administración I.	Técnico de Campo III.	Especialista en Marketing II.		6
	Asistente administrativo.	Técnico de Campo II.	Delegado de Ventas I.	Coordinador Serv. al Cliente II.	
		Técnico de Taller.	Especialista en Marketing I.		
		Dispacher Senior.	Asistente administrativo.		
6	Auxiliar de Créditos y Cuentas a Cobrar.	Técnico de Campo I.		Coordinador Serv. al Cliente I.	5
	Secretaria.	Técnico de Entrada.	Secretaria.		
		Coordinador de Piezas.			
		Dispacher Junior.			
		Secretaria.			

ANEXO B

Salarios mínimos 1998-1999

Salario entrada			Salario normal	
«Job group» (grupo profesional)	Salario mínimo bruto anual — Porcentaje	Transcurrido — Meses	«Job group» (grupo profesional)	Salario mínimo bruto anual — Pesetas
2			2	2.460.000
3			3	2.850.000
4		6	4	3.060.000
5	— 5		5	3.530.000
6			6	4.090.000

Salario entrada			Salario normal	
«Job group» (grupo profesional)	Salario mínimo bruto anual — Porcentaje	Transcurrido — Meses	«Job group» (grupo profesional)	Salario mínimo bruto anual — Pesetas
7			7	4.720.000
8	— 10	9	8	5.460.000
9			9	6.530.000
10			10	7.250.000
11	— 5	12	11	7.900.000
12			12	9.500.000
13			13 +	10.900.000