

Art. 73. Mantenimiento del empleo.—La Dirección de CEDOSA manifiesta su decisión de no iniciar expediente de regulación de empleo o plantilla durante la vigencia de este Convenio, salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla de este periodo, de producirse, se resolverían por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizadas, o, cuando esto fuera posible, paso a la situación de pensionista. Se estaría si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. (Art. 64, competencias del Comité de Empresa.)

Cuando se trate de jubilaciones, la Dirección de la Empresa se acogerá, si ello es posible, a las condiciones de jubilación anticipada que posibilite la legislación vigente.

Firma: Y en prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en este documento, firman en nombre de la Empresa los Directores señores Baena, Cubillo, Flagollet, Ortega y San Ramón, y en nombre del Comité, los componentes de la Comisión Negociadora, señorita Ruiz Ceça y los señores Alvarez Carretero, Cuerva Moreno, López Ruiz, López-Higueras Díaz-Regañón, Manzanares Díaz, Del Moral Fernández, Navarro Vialba, Rodríguez Díez y Utrilla Arroyo, y el resto de los componentes del Comité señores Bernal Andrés, Blázquez Merinero, Hernández Fuentes, León Jiménez, Martín Fuentes, Pont López y Pradales González.

OCTAVO CONVENIO DE CEDOSA

Salario de calificación 1985

Valores brutos

Grado	Anual	Mensual	Por hora	
			Industrial	Resto
3	1.161.900	77.460	653.85	638.76
4	1.192.500	79.500	671.07	655.58
5	1.222.200	81.480	687.79	671.91
6	1.258.200	83.880	708.05	691.70
7	1.293.600	86.240	727.97	711.16
8	1.332.300	88.820	749.75	732.44
9	1.377.300	91.820	775.07	757.17
10	1.425.900	95.060	802.42	783.89
11	1.480.200	98.680	832.98	813.74
12	1.540.500	102.700	866.91	846.89
13	1.605.600	107.040	903.55	882.68
14	1.674.600	111.640	942.37	920.62
15	1.746.600	116.440	982.99	960.20
16	1.822.800	121.520	1.025.77	1.002.09
17	1.903.200	126.880	1.071.02	1.046.29
18	1.988.400	132.560	1.118.96	1.093.13
19	2.081.100	138.740	1.171.13	1.144.09

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

Antigüedad 1985

Valores brutos por quinquenio

Grado	Anual	Mensual	Por hora	
			Industrial	Resto
3	58.895	3.873	32.69	31.94
4	59.625	3.975	33.55	32.78
5	61.110	4.074	34.39	33.60
6	62.910	4.194	35.40	34.58
7	64.680	4.312	36.40	35.56
8	66.615	4.441	37.49	36.62
9	68.865	4.591	38.75	37.86
10	71.295	4.753	40.12	39.19
11	74.010	4.934	41.65	40.69
12	77.025	5.135	43.35	42.34
13	80.280	5.352	45.18	44.13
14	83.730	5.582	47.12	46.03
15	87.330	5.822	49.14	48.01
16	91.140	6.076	51.29	50.10
17	95.160	6.344	53.55	52.31
18	99.420	6.628	55.95	54.66
19	104.055	6.937	58.56	57.20

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

Base para el cálculo de horas extraordinarias 1985

Valores brutos

Grado	Por sueldo
3	336
4	343
5	352
6	361
7	373
8	385
9	398
10	413
11	432
12	451
13	471
14	492
15	514
16	539
17	564
18	593
19	625

16058

RESOLUCION de 28 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke-Davis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke-Davis, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 16 de abril de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa con fecha 8 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LABORATORIO SUBSTANCIA/PARKE-DAVIS, SOCIEDAD ANONIMA»

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Normas de aplicación

Artículo 1. Ambito territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa «Laboratorio Substancia/Parke-Davis, Sociedad Anónima», en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Art. 2. Ambito personal.—El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de alta Dirección incluido el grupo «O».

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Art. 3. Ambito temporal.—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, aplicándose a tal fin los efectos retroactivos oportunos, y tendrá una vigencia de un año o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 1985.

Art. 4. Denuncia, prórroga y revisión.—Este Convenio a su término quedará automáticamente denunciado.

Art. 5. Compensación y absorción.—Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que actual-

ente vienen rigiendo en la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resultan de este Convenio. No obstante, de aparecer una normativa de ámbito general que regule la acción sindical dentro de las Empresas se aplicará automáticamente.

Art. 6. *Garantía personal.*—A todo trabajador o grupo de trabajadores que en el momento de firmarse este Convenio goce de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo, se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «ad personam».

CAPITULO II

Art. 7. *Comisión Paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- 1.º Interpretación del Convenio.
- 2.º Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.º Los acuerdos serán vinculantes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en sus materias, dejado a salvo la libertad de las partes; agotado este procedimiento, podrá actuar en consecuencia.

7.2 Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión paritaria tendrá un voto.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Normas generales

Art. 8. La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La exigencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tarea específica) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación, tanto de los «índices de desperdicio» como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º Vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta, en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones que componen la fabricación, alguno hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberá percibir un incremento del 25 por 100 de su salario base, como mínimo.
- 6.º La realización, durante el periodo de organización del trabajo de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del

personal, sobre todo cuando respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el periodo de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la cantidad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

7.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, siempre que no genere riesgos al personal por su posible toxicidad o peligro en su manipulación, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

9.º La adscripción o traslado de personal a las distintas secciones que tenga la Empresa, encomendándosele aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.

10.º El traslado de las dependencias, fábrica, almacenes o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

Art. 8.1 El procedimiento para la implantación de los nuevos sistemas de organización de trabajo será el siguiente:

1.º Para el establecimiento de un nuevo sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2.º Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.º Finalizado el periodo de experimentación, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

Art. 8.2 Se dará información trimestral al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la Empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de «Lab. Substancia/Parke-Davis», en el supuesto de fusión de esta Empresa con otra y otras Empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

Art. 8.3 Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la Empresa de las facultades enunciadas en el artículo 8, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que sea a su vez planteada a la representación de la Empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocado a la Comisión Paritaria.

La clasificación del personal se llevará a efecto, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que al efecto señalan las normas especiales de trabajo para la industria de productos químicos farmacéuticos actualmente en vigor en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Art. 10. *Otros puestos de trabajo.*—La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente, considerado, aplicándose, para su conceptualización, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías.

en este Convenio, o en la Orden Ministerial de 24 de julio de 1974, que aprueba la actual ordenanza para las industrias químicas.

Art. 11. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la Empresa las recogidas en las anexas tablas de salarios.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantilla, período de prueba y ceses

Art. 12. El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre la colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, jóvenes, etc.

La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores o a los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

Art. 12.1 *Ascensos*.—Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

A) Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnico titulado, encargado, contramaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de desarrollo, jefe de primera y segunda administrativos, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector, delegado, agente de propaganda, conserje, cobrador, guarda jurado y vigilancia, serán de libre designación por la empresa.

B) Para el resto de las categorías profesionales, la Empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores, en los procedimientos a través de los cuales se produzcan ascensos, se asignarán dos representantes, que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

Art. 12.2 *Plantilla*. La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

Art. 12.3 *Período de prueba*.—La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de tres meses para los técnicos-titulados; dos meses para el personal técnico no titulado y para los empleados administrativos y personal de propaganda, dos semanas para el personal obrero cualificado y una semana para el personal obrero no cualificado, subalternos y aprendices.

La situación del I.L.T. interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, Empresa y trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de dos semanas para el personal técnico, empleados administrativos y personal de propaganda; de una semana, para el personal obrero cualificado, notificado por escrito y sin derecho a indemnización alguna. Para el personal no cualificado, subalterno y aprendices, la notificación deberá realizarse con dos días de antelación.

Art. 12.4 *Preaviso de cese*.—El personal al servicio de la Empresa que desee rescindir su contrato laboral deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

- Personal obrero y subalterno, quince días,
- Personal empleado y técnico, un mes,

La notificación escrita y expresa deberá cursarse al Departamento de Personal con la antelación señalada y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional por cada día de retraso.

Art. 13. *Cese del personal que no sea fijo*.—En todos los ceses, en que la duración del contrato haya sido superior a seis meses, será objeto de un preaviso de quince días a la fecha de finalización del contrato.

CAPITULO V

Permisos, licencias, jornada de trabajo y vacaciones

Art. 14. *Permisos*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público.
- Enfermedad y/o intervención quirúrgica graves del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres.
- Matrimonio de hijos y hermanos.
- Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos, o abuelos, hijos o nietos.
- Alumbramiento de esposa.
- Traslado de vivienda del trabajador.

La duración de estos permisos será de quince días naturales, en caso de matrimonio; por el tiempo indispensable, en el caso del apartado B); de tres días, ampliables a tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de los apartados C), E) y F); de un día, en el caso previsto en los apartados D) G); en caso de matrimonio, los permisos empezarán a computarse en día laborable; en caso de alumbramiento de esposa, fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, el permiso que se concede comprenderá como mínimo dos días laborables, excepto en vacaciones.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en una hora, partida o no.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y Ciencia y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes, y los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen hasta un máximo de diez días al año.

Art. 14.1 *Licencias*.—Solamente en casos extraordinarios, y debidamente acreditados, la Empresa, junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por el tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a seis meses, no se descontará el tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 15. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo será como hasta la fecha de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana, excepto para el personal de vigilancia.

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintitrés días de trabajo a realizar entre el 1 de enero de 1985 y el 31 de diciembre del mismo año.

El calendario laboral para 1985 será el calendario oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos de forma tal que se realicen 223 días de trabajo. Para este año, las fiestas adicionales se fijan en los días: 4 de abril; 23, 24 y 27 de diciembre. Cualquier alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (223 días), para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Art. 16. *Vacaciones*.—El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo, veintiuno de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, y, en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuer-

o con las necesidades que imponga la fabricación y buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expondrá, con una antelación de dos meses como mínimo en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el periodo de disfrute, pase a ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del presente año.

CAPITULO VI

Remuneraciones, ayudas asistenciales, dietas, kilometraje y subvenciones

Art. 17. *Estructura salarial.*—Quedará constituida por los conceptos que se establecen en el presente capítulo que sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal en la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

No obstante la estructura salarial establecida, por necesidades de simplificación administrativa, seguirán apareciendo en un folio apartado de la nómina, el total de lo que corresponda percibir por salario base y plus Convenio.

Art. 17.1. *Incremento salarial.*—Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos 1 de enero de 1985, se realizará una revisión económica, consistente en la aplicación del 8 por 100 sobre la suma de los siguientes conceptos salariales individuales brutos:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Complemento horas extras.
- Canon representación.

La distribución en tabla salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

Art. 17.2. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precio de consumo (IPC), establecido por el INE, registre al 31 de diciembre de 1985 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1984 superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para calcular los aumentos pactados para 1985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1985).

Art. 18. *Salario base.*—Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como anexo I en su columna primera.

Art. 19. Complementos personales.

A. Plus Convenio: Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de obreros o resto de personal, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como anexo I en su columna segunda.

B. Antigüedad: Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio al 5 por 100 y cada quinquenio al 10 por 100. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 42.250 pesetas/mes, o 1.409 pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

Cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

C. Garantías «ad personam»: Bajo este concepto se recogerá las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en la situación prevista en el artículo 6 de este Convenio.

Aunque no les fuese de aplicación la garantía prevista en el indicado artículo 6 del Convenio, bajo este epígrafe se mantendrá íntegro el pago del importe por «compensación horaria» y por compensación horas extras, a todo el personal que venía percibiendo cantidades por tales conceptos al entrar en vigor este Convenio. Tales cantidades se seguirán calculando y aplicando

con idénticos criterios que se mantenían hasta la entrada en vigor de este Convenio.

D. Complemento personal: Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los productores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos 1 de enero de 1985 de los nuevos salarios ahora pactados.

Art. 20. *Complemento de calidad y cantidad de trabajo.*—Para los puestos de trabajo para los que está establecida, se seguirá pagando la prima de incentivo.

Al establecer los valores, se estará a lo dispuesto en el artículo 73 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

Se adjunta la clasificación de valores y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en error de cálculos o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo de las partes.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causa imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiera previsto o, en otro caso, el mínimo establecido en el párrafo anterior.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar solamente al obrero por el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la Empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o material, etc.) sea preciso suspender el trabajo se pagará a los trabajadores la porción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos casos, para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Art. 21. *Salario mínimo para todo el personal sujeto a este Convenio.*—Se fija para toda persona mayor de dieciocho años, en jornada completa, en la cantidad de 61.533 pesetas mensuales brutas o 2.051 pesetas/día, según se esté adscrito al grupo de administrativos u obreros.

Art. 22. *Complementos salariales con vencimiento periódicos superior al mes.*—Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de treinta días de salario base y plus Convenio y, en su caso, antigüedad y complemento personal.

Las gratificaciones de julio y Navidad se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la paga, y se abonará la primera de ellas el día 10 de julio, y la segunda, el día 20 de diciembre, salvo que antes se interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional se devengará por años naturales, contados del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva a los administrativos y técnicos mensuales el mes de febrero del año a que corresponda la paga y, al personal obrero, en el mes de octubre del año a que corresponda la paga. Y, en consecuencia, el personal que cause baja de la Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le correspondiera.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Estas se percibirán con un incremento del 75 por 100 de recargo sobre la hora ordinaria; no obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal vigilante percibirá por sus horas extraordinarias y festivas el precio unitario de 831 pesetas la hora.

Art. 24. *Pago mensual.* Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que en su día se convino con el personal de producción con motivo del cambio de la forma de percibir haberes.

Art. 25. *Pago del salario.* Cuando se opte por efectuar el pago mediante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencias bancarias, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la Empresa en la Entidad bancaria o de ahorro correspondiente se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

Art. 26. *Kilometraje.*—Para todo el personal sujeto a este Convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la Empresa, se establece el precio kilómetro en 20 pesetas.

En el supuesto de una variación del precio del combustible durante la vigencia de este Convenio, se modificará automáticamente el precio ahora fijado, partiendo de la incidencia que tenga sobre el kilometraje.

Art. 27. *Dietas.*—Las dietas para el personal de ventas durante 1985 quedan como sigue:

	Media dieta	Dieta entera
Inspectores propaganda	1.405	4.100
Delegados y Agentes propaganda	1.135	3.650

Art. 28. *Canon representación fuerza de ventas.*—Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los inspectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de pesetas/año 41.407, que se distribuirá en 15 pagas.

Art. 29. *Prima por rescisión contrato con ocasión de matrimonio.* El personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la Compañía por dicho motivo, y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de nueve mensualidades.

Art. 30. *Subsidio por nupcialidad.*—Al personal que contraiga matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá de una sola vez, y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, la cantidad de 12.527 pesetas brutas.

Art. 31. *Subvención natalidad.* Se mantiene la subvención de natalidad que se tenía establecida, cuyo importe queda en 22.162 pesetas brutas por hijo.

Art. 32. *Ayuda para hijos subnormales.*—Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos subnormales a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica, por tal circunstancia, por la autoridad laboral competente, quedando su importe en 22.307 pesetas brutas mensuales.

Art. 33. *Servicio militar.* El personal incorporado a filas o que se incorpore durante la vigencia de este Convenio, percibirá el 100 por 100 de su sueldo real mientras esté en su servicio al ejército, si es de estado civil casado; si es soltero, percibirá el 50 por 100 de sueldo real.

El personal que obtenga algún permiso y solicite prestar servicio a la Empresa mientras dure el mismo percibirá en el momento de terminarlo el importe de los días trabajados. Con respecto al 50 por 100 que se concede a los solteros, serán abonados proporcionalmente, descontando los días que haya trabajado en la Empresa.

Art. 34. La Empresa abonará el 100 por 100 del coste de los estudios que realicen los empleados, cuando éstos se efectúen a petición de la propia Empresa, y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y centros de enseñanza deben ser aprobados por la Empresa.

El fondo para la formación de los hijos del personal afectado por el presente Convenio se dota por parte de la Empresa con la cantidad de 1.399.680 pesetas, y su regulación, gestión y funcionamiento serán desarrollados por el Comité de Empresa o persona que éste delegue, informando a la Empresa de la distribución del Fondo.

Art. 35. Los premios de vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

A los diez años de antigüedad en la Empresa, 20.295 pesetas brutas.

A los quince años de antigüedad en la Empresa, 27.060 pesetas brutas.

A los veinte años de antigüedad en la Empresa, 32.776 pesetas brutas.

A los veinticinco años de antigüedad en la Empresa, 65.552 pesetas brutas.

A los treinta años de antigüedad en la Empresa, 77.682 pesetas brutas.

A los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa, 83.048 pesetas brutas.

A los cuarenta años de antigüedad en la Empresa, 99.727 pesetas brutas.

A los cuarenta y cinco años de antigüedad en la Empresa, 116.290 pesetas brutas.

Art. 36. *Jubilación.* Al producirse la baja en la Empresa por jubilación, el trabajador recibirá de la Empresa el importe integro de dos mensualidades, incrementadas en todos los emolumentos inherentes.

Art. 37. *Complemento de prestación por enfermedad y accidente.* Para el personal obrero, en las situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, común o de trabajo, la Empresa satisfará la diferencia entre el importe de las prestaciones que abone la Seguridad Social y el importe del salario base, plus convenio y antigüedad. Lógicamente, este complemento sólo se abonará mientras la Seguridad Social reconozca derecho al percibo de las prestaciones correspondientes.

Como mejora al párrafo anterior, el personal obrero percibirá, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, y durante 20 días al año, que podrán ser acumulativos, un complemento tal que, sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario real.

En casos concretos de incapacidad laboral transitoria, la Dirección podrá extender la mejora del párrafo anterior, siempre y cuando el Servicio Médico de la Empresa emita informe favorable al respecto.

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad laboral transitoria idéntico salario que les correspondería percibir de estar de alta. A tal fin, y como se venía haciendo en aquellos períodos de baja, se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo, sin perjuicio de que la Empresa recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde, en su caso, al agotarse el derecho a la prestación por incapacidad laboral transitoria.

Este artículo no será de aplicación en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, cuyo tratamiento recoge específicamente el artículo siguiente:

Art. 38. *Intervención quirúrgica.*—Todo el personal, previa la presentación de la baja del S.O.E. que se encuentre hospitalizado, percibirá un devengo extrasalarial, consistente en la diferencia entre la cantidad percibida de dicho seguro de enfermedad y el 100 por 100 de su salario real.

En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento del alumbramiento y con una duración de cuarenta días.

Art. 39. *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*—La Empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia hay perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros de similar categoría, o en caso de inexistencia probada de la misma, a otro de menor categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carné de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la Empresa.

La no aceptación de la labor o categorías asignadas producirá los efectos de extinción voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

Art. 40. *Comedor laboral.*—La aportación del trabajador al precio total del cubierto será de la cuarta parte del importe. La Empresa y el Comité de Empresa controlará conjuntamente la gestión del comedor laboral.

Art. 41. *Prendas de trabajo.* La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el pleno del Comité de Seguridad e Higiene determinará las características de tales prendas de trabajo, así como en la forma en que éstas deberán llevar los distintivos que se consideren necesarios para mejor control del personal.

Los trabajadores deberán cuidar las prendas de trabajo que les hubiesen sido entregadas y utilizarlas todos los días durante las horas de jornada en el recinto de la fábrica o fuera de ella.

cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

Se entregará al personal obrero, previa entrega de la ropa vieja, las siguientes prendas de trabajo:

Prendas de verano: camisa y pantalón, una vez al año.

Vestuario de invierno: chaquetilla y pantalón, una vez al año.

Calzado: una vez al año.

Respecto al calzado, en caso de deterioro, para la reposición del mismo, se deberá presentar el calzado estropeado.

Art. 42. *Trabajos sucios y penosos.*—Cuando se trabaje con productos de estas características, al operario directamente involucrado en su proceso, se le abonará un plus de 1.660 pesetas por día trabajado.

Estos productos serán los que determine como tales el Comité de Seguridad e Higiene conjuntamente con el Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 43. La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

Art. 44. Los trabajadores afiliados a un sindicato representativo podrán constituir en el seno de la Empresa la Sección Sin-

dical de este, encargada de representar y defender los intereses de sus miembros.

La Empresa descontará de la nómina, a petición del interesado, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Art. 45. Las Secciones Sindicales deberán ser informadas por la Empresa de las cuestiones que afecten a los trabajadores: utilizar asesores; convocar asambleas; estar presentes en las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, Comité de Empresa y negociaciones del Convenio, así como en las sanciones al personal.

Art. 46. *Comité de Empresa.*—Los derechos y facultades del Comité de Empresa serán los reconocidos en la legislación vigente.

Art. 47. *Asambleas.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VIII

Revisión a normas

Art. 48. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará en lo regulado en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y normas de general aplicación, siempre sin perjuicio de las normas sobre la absorción y compensación en cómputo global anual establecidas en el artículo 5.º y demás del Convenio.

Clasificación profesional	Salario base	Plus convenio	Total mes * 12	Total anual
<i>Técnicos titulados:</i>				
Director	81.038	63.674	144.712	2.170.680
Sub-Director	70.742	55.583	126.325	1.894.875
Técnico Jefe	62.447	49.064	111.511	1.672.665
Técnico	56.991	44.779	101.770	1.526.550
Périto	52.303	41.096	93.399	1.400.985
Ayte. Téc. Sanitario	48.090	37.785	85.875	1.288.125
Ayudante Técnico	48.090	37.785	85.875	1.288.125
<i>Técnicos no titulados:</i>				
Contramaestre	46.610	36.623	83.233	1.248.495
Analista Laboratorio	43.617	34.271	77.888	1.168.320
Encargado	46.179	36.283	82.462	1.236.930
Capataz	43.825	34.434	78.259	1.173.885
Auxiliar Laboratorio	41.710	32.773	74.483	1.117.245
<i>Técnicos organiz. trabajo:</i>				
Jefe Organiz. 1.º	50.268	39.495	89.763	1.346.445
Jefe Organiz. 2.º	48.479	38.091	86.570	1.298.550
Técnico Organiz. 1.º	45.700	35.907	81.607	1.224.105
Técnico Organiz. 2.º	43.290	34.012	77.302	1.159.530
Auxiliar Organización	40.373	31.721	72.094	1.081.410
<i>Técnicos proceso datos:</i>				
Jefe Proceso Datos	62.258	48.916	111.174	1.667.610
Jefe Desarrollo Analista	51.494	40.460	91.954	1.379.310
Jefe Explotación	51.494	40.460	91.954	1.379.310
Analista Programador	49.940	39.240	89.180	1.337.700
Programador Ordenadores	48.386	38.018	86.404	1.296.060
Programador Maq. Aux.	45.060	35.405	80.465	1.206.975
Operador de Ordenadores	45.060	35.405	80.465	1.206.975
Perforista	45.060	35.405	80.465	1.206.975
<i>Técnicos de oficina:</i>				
Delineante Projectista	51.697	40.620	92.317	1.384.755
Delineante	47.938	37.666	85.604	1.284.060
Auxiliar Técnico Oficina	38.585	30.316	68.901	1.033.515
<i>Empleados:</i>				
Jefe 1.º Administrativo	57.458	45.145	102.603	1.539.045
Jefe 2.º Administrativo	51.832	40.725	92.557	1.388.355
Of. 1.º Administrativo	47.456	37.287	84.743	1.271.745
Of. 2.º Administrativo	45.061	35.406	80.467	1.207.005
Telefonista-Recepción	47.456	37.287	84.743	1.271.745
Telefonista	45.061	35.406	80.467	1.207.005
Auxiliar	39.891	31.343	71.234	1.068.510
<i>Personal propaganda:</i>				
Jefe Ventas y Propaganda	56.997	44.784	101.781	1.526.715
Inspector	54.587	42.890	97.477	1.462.155
Delegado	51.157	40.194	91.351	1.370.265
Agente Propaganda	49.193	38.652	87.845	1.317.675
Viajante	49.193	38.652	87.845	1.317.675
Corredor de Plaza	42.973	33.765	76.738	1.151.070

Clasificación profesional	Salario base	Plus convenio	Total mes x 15	Total anual
Subalternos:				
Almacenero	42.251	33.197	75.448	1.131.720
Conserje	40.764	32.028	72.792	1.091.880
Cobrador	39.729	31.216	70.945	1.064.175
Capataz de Peones	41.646	30.389	72.035	1.080.525
Bascuero	39.657	31.158	70.815	1.062.225
Guarda Jurado	39.657	31.158	70.815	1.062.225
Ordenanza	39.729	31.216	70.945	1.064.175
Portero	39.729	31.216	70.945	1.064.175
Mozo Almacén	39.729	31.216	70.945	1.064.175
Guarda Vigilante	37.965	29.830	67.795	1.016.925

Clasificación profesional	Salario base Día	Plus convenio Día	Total Día x 455	Total anual
Obreros:				
Oficial 1.º	1.419	1.115	2.534	1.152.970
Oficial 2.º	1.362	1.069	2.431	1.106.105
Oficial 3.º	1.294	1.016	2.310	1.051.050
Expendidor Pedidos	1.352	1.063	2.415	1.098.825
Operador 1.º	1.352	1.063	2.415	1.098.825
Operador 2.º	1.321	1.038	2.359	1.073.345
Ayudante Especialista	1.274	1.001	2.275	1.035.125
Peón	1.225	961	2.186	994.630
Encargado Activd. Compl.	1.372	1.077	2.449	1.114.295
Jf. Equipo Activd. Compl.	1.348	1.059	2.407	1.095.185
Oficial 1 Activd. Compl.	1.305	1.026	2.331	1.060.605
Oficial 2 Activd. Compl.	1.256	1.986	2.242	1.020.110
Limpiadoras	1.229	967	2.196	999.180

16059 RESOLUCION de 28 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 23 de enero y el día 13 de abril de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrita por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité Intercentros con fecha 18 de diciembre de 1984, y de conformidad con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «PHILIPS INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Art. primero. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor de las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», en la totalidad de sus centros de trabajo.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1985, con independencia de cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 1986; no obstante, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año si

no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de expiración.

Art. 3.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las tipificadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 4.º *Periodo de prueba.*—Siempre que así se haga constar en el contrato de trabajo, las admisiones de nuevo personal serán a título de prueba, que comprenderá los siguientes periodos referidos a los distintos grupos de personal:

- Servicio Postventa, treinta días.
- Administrativos, treinta días.
- Técnicos Comerciales, noventa días.
- Software, treinta días.
- No cualificados, diez días.

En cualquier momento de tal periodo de prueba o al llegar su terminación, la Empresa o el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso ni indemnización alguna.

Art. 5.º *Movilidad del personal:*

Cambio de grupo profesional: Queda incluido en este epígrafe el cambio de grupo profesional dentro del mismo centro de trabajo en el que preste sus servicios el interesado. Tal cambio podrá efectuarse con carácter provisional o permanente, entendiéndose como provisional el de duración no superior a tres meses, y como permanente, el de duración superior a tres meses, en cuyo supuesto se recabará siempre la aceptación del trabajador afectado.

Traslados: Se entiende por traslado la movilidad del personal fuera de los circuitos de su centro de trabajo. Se pedirá siempre la aceptación del trabajador afectado, salvo lo que establecen los artículos 25 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y 40 del Estatuto de los Trabajadores. Serán considerados los traslados en las siguientes modalidades:

a) Traslado provisional: Es aquel cuya duración es superior a quince días e inferior a tres meses. El trabajador afectado tendrá derecho a trasladarse al domicilio familiar cada fin de semana o desplazarse al domicilio familiar, siempre que ello no su-