

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-

ponga un costo mayor, en ambos casos a cargo de la Empresa; si no se realizaran tales desplazamientos, el trabajador, con independencia de las dietas que le correspondan, percibirá mil doscientas cincuenta pesetas por cada fin de semana completo transcurrido en el lugar en que esté desplazado.

En el caso de que la duración del desplazamiento sea igual o inferior a quince días, no considerado traslado en este Convenio, el trabajador afectado tendrá derecho al desplazamiento al domicilio familiar el fin de semana, con cargo a la Empresa.

b) Traslado permanente: Es aquel cuya duración es superior a tres meses e inferior a un año. El trabajador afectado por este traslado disfrutará de las condiciones descritas en el apartado anterior, referido a traslados provisionales, y además tendrá derecho a cuatro días laborables y abonables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses, no computándose los días de viaje.

Los gastos de los desplazamientos contemplados en el párrafo anterior, así como los de traslados de la familia si el trabajador optara por ello, serán a cargo de la Empresa.

c) Traslado definitivo: Es aquel cuya duración es superior a un año. El trabajador afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado de su familia y enseres, así como la diferencia del importe del alquiler de la nueva vivienda, valorándose esta cuantía si la que viniera habitando fuera propia por el alquiler medio usual de viviendas análogas en la localidad, o a que dentro de los mismos límites se le faciliten los créditos necesarios para su adquisición, optando la Empresa por una u otra fórmula; también la Empresa abonará las diferencias de gastos de guardería o escolaridad de los hijos en condiciones semejantes. En estos traslados definitivos se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a dos meses de salario real, y en su nuevo destino se le respetarán antigüedad y salario correspondiente a su categoría profesional y a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones por las del nuevo puesto.

En ningún caso, cualquiera de los traslados aquí no recogidos podrán ser mayores de cincuenta días interrumpidos y acumulables al año, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Si la Empresa acuerda un traslado de los comprendidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o en los apartados c), d), e), o f) del artículo 25 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y el trabajador no acepta el traslado, pronunciándose como consecuencia la autoridad laboral, estimando resuelto el contrato de trabajo, la Empresa abonará como indemnización una cantidad equivalente a dos mensualidades por año de servicio. Si, por el contrario, fuera la Empresa la que no aceptara la aplicación de los preceptos citados y, como consecuencia de ello, la autoridad laboral declara rescindido el contrato de trabajo, la Empresa abonará una cantidad equivalente a tres meses de salario por año de servicio, considerándose la situación equiparada a la de despido improcedente.

En todo caso queda entendido que la normativa de este artículo se aplicará en aquellos casos en los que no haya acuerdo previo entre la Empresa y el trabajador, ya que en el supuesto de que el traslado se lleve a cabo de mutuo acuerdo, las partes acordarán lo que se estime conveniente sobre el particular.

Las anteriores disposiciones no serán de aplicación en los desplazamientos que se produzcan para la asistencia a cursos, estudios, negociaciones colectivas, comisiones que de ello se deriven, etc.

Art. 6.º *Horas extraordinarias.*—El personal de cualquier departamento que, por las características de su trabajo, realice horas extras en su sucursal o fuera de ella tendrán derecho a percibir el importe de las mismas, computándose a tales efectos el tiempo invertido en los desplazamientos. Este acuerdo contempla las horas comprendidas en la ida y vuelta al domicilio o centro de trabajo en los desplazamientos normales y habituales y siempre previa autorización del mando inmediato; no contempla, por tanto, desplazamiento excepcionales y no habituales, nocturnos o diurnos, que sea necesario realizar fuera de horas de trabajo, sean en tren, avión, coche, barco, etc.; no contempla tampoco los desplazamientos para cursos de formación. En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias requerirán siempre la autorización previa del Jefe del Departamento.

En cuanto a las horas extraordinarias no estructurales, ambas partes acuerdan su progresiva eliminación y, en esta línea, los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, de los diferentes centros de trabajo, conjuntamente con la Dirección, valorarán su necesidad y llevarán el control de las mismas.

En todo caso, la Dirección de la Compañía a nivel nacional y en cada centro de trabajo, con periodicidad trimestral y mensual, respectivamente, informará a los representantes de los trabajadores del número total de horas extraordinarias realizadas.

Podrá pactarse de forma individual la compensación de tales horas extraordinarias mediante la fórmula económica prevista en la legislación vigente o mediante el disfrute de tiempo libre, retrasando la entrada o anticipando la salida de trabajo, disfrutando mayor número de días de vacaciones consecutivas o no, todo ello en la misma proporción que las horas extraordinarias efectuadas o de cualquier otro modo que se pacte con el trabajador afectado.

Los demás aspectos de forma de llevar a cabo estas horas, cómputo y límites, se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ordenanza de aplicación, A.E.S. y legislación sobre cotización de tales horas extraordinarias.

A los efectos previstos en el A.E.S., se pacta como horas estructurales las de las personas que portan mensafono, las invertidas en exposiciones, ferias y certámenes, así como en su instalación y desmontaje, la carga y descarga de vehículos de inminente salida o despachó en los organismos centrales de la Empresa, las invertidas en atender a Bancos y Empresas especiales con las que existen compromisos y las derivadas de la asistencia a concursos y subastas.

Art. 7.º *Dietas.*—Con efecto 1 de enero de 1985, la dieta o pensión alimenticia queda establecida, con carácter unificado para todo el personal de la Compañía, en las siguientes cuantías:

Media dieta (desayuno y comida o cena), 850 pesetas.

Dieta entera (desayuno, comida y cena), 1.700 pesetas.

A partir del 1 de enero de 1986, las cuantías a percibir serán las siguientes:

Media dieta (desayuno y comida o cena), 1.000 pesetas.

Dieta entera (desayuno, comida y cena), 2.000 pesetas.

Para pernactar se podrá utilizar un hotel o residencia de hasta tres estrellas, a justificar. Si no hubiere posibilidad de encontrar alojamiento de dicha categoría, o no dispusiera éste de habitación libre, se podrá utilizar hotel o residencia de categoría superior y bajo las mismas condiciones de justificación.

Art. 8.º *Condiciones específicas del personal comercial.*—El régimen de este personal será para 1985 el que especifica e individualmente se convenga. Tales condiciones serán objeto de revisión a partir del mes de noviembre próximo, a fin de señalar las más adecuadas para 1986.

Con independencia de lo anterior, el personal comercial se verá afectado por las mejoras pactadas en este Convenio (kilometraje, dietas, vinculación, etc), excepción hecha del horario.

Art. 9.º *Incapacidad laboral transitoria.*—A todo el personal que se encuentre en situación de I.L.T., derivada de enfermedad común o profesional, accidente laboral o extralaboral, la Empresa le completará las percepciones que por estos conceptos perciba hasta el límite en todo caso del 100 por 100 del salario real promediado de los últimos doce meses, con la salvedad de que la prima de producción del personal del SPV en esta situación se calculará según el promedio de los últimos tres meses.

En ningún caso el total de la percepción neta en situación de I.L.T. será superior a lo percibido en situación de alta.

La Empresa se reserva el derecho de confirmar a través de los Servicios Inspectores de la Seguridad Social las bajas emitidas.

Art. 10. *Fondo social.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará al fondo social 1.200.000 pesetas, repartidas en doce mensualidades, que continuará rigiéndose por el Reglamento vigente, y bajo la supervisión de la Comisión Paritaria de Vigilancia y aplicación de este Convenio.

Art. 11. *Kilometraje.*—La compensación para los empleados que, de acuerdo con la Empresa, utilicen el coche como instrumento de trabajo al servicio de la misma, será la siguiente:

Durante 1985, 21 pesetas/kilometro.

Durante 1986, 23 pesetas/kilometro.

Para Canarias:

Durante 1985, 18 pesetas/kilometro.

Durante 1986, 20 pesetas/kilometro.

Los factores que intervendrán en el cálculo del precio del kilómetro se hallan detallados en el estudio técnico, tal y como figura en la normativa pactada al efecto por la Comisión Negociadora de este Convenio, y que son los siguientes:

Precio total del vehículo (incluidos impuestos y financiación):

Gastos fijos:

Seguro a todo riesgo (cinco años).

Impuestos (cinco años).

Valor residual del vehículo.

Gastos variables:

Gasolina para ciento veinticinco mil kilómetros.

Reparaciones (5.5 por 100 sobre valor vehículo medio anual por cinco años).

Neumáticos: Dos juegos, igual a ocho neumáticos para ciento veinticinco mil kilómetros.

Suplidos (valor adicional por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa).

Además, en ambos precios está incluida una subida del precio de la gasolina igual al 10 por 100 del precio vigente en la actualidad, de tal forma que en 1985 no sufrirá incremento el precio del kilometraje que ahora se pacta si la gasolina incrementa su valor en un porcentaje igual o inferior al 10 por 100 de su valor actual. De igual manera ocurrirá en el precio pactado para 1986, teniendo presente que estos aumentos previstos no son acumulativos, es decir, que no se sumarán los incrementos de coste de la gasolina, sino que se considerarán individualizados dentro de cada año.

Art. 12. Garantía del puesto de trabajo.—El personal en puestos de trabajo a extinguir deberá ser formado en otros similares, con las garantías necesarias para acceder a éstos, y de acuerdo con el Comité de Empresa en estas formaciones.

Como medida de protección al puesto de trabajo, no podrán realizarse trabajos fuera del ámbito de la Empresa si ésta dispusiera de personal especializado para la realización de los mismos. En todo caso, y si, por circunstancias especiales, la Empresa considerara necesario realizar trabajos fuera de la misma, se requerirá el previo informe al Comité de Empresa.

Como medida de reducción del paro, y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no podrá contratarse personal que esté dado de alta en la Seguridad Social en otra Empresa.

En los supuestos en que la Magistratura de Trabajo declare improcedente un despido e inmediatamente que la Sentencia sea firme, la Empresa se obliga, salvo acuerdo con el trabajador, a la readmisión en aquellos casos en los que el despido se hubiera basado en la afiliación o actuación política o sindical del trabajador sancionado.

Art. 13. Cursos nacionales de formación.—En los cursos de formación profesional y reciclaje que la Empresa organice en territorio nacional, regirá la siguiente normativa:

- Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa.
- El trabajador podrá elegir el medio de transporte, siempre que este a la hora de comienzo del curso en el lugar señalado y que lo suplido por la Empresa para su desplazamiento no suponga un costo mayor que el de los medios públicos de transporte existentes para efectuar tal desplazamiento (avión, tren, etc.).
- Aquellos cursos cuya duración de días lectivos no sean semanas completas no comenzarán en lunes.
- Por cada dos semanas de curso, el trabajador disfrutará de un fin de semana en su domicilio, corriendo por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento.
- Si la duración del curso nacional fuera superior a tres meses, el trabajador podrá retornar a su centro y puesto de trabajo, permaneciendo en el mismo durante una semana.

Art. 14. Pagas extraordinarias.—Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán:
31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre.

Estas fechas podrán ser modificadas por razones administrativas, advirtiendo de ello al personal con ocho días de antelación.

Art. 15. Servicio militar.—Los trabajadores solteros que se encuentren prestando el servicio militar percibirán, mientras dure tal situación, cada una de las pagas extras que figuran en este Convenio.

El personal que en el momento de su incorporación efectiva y forzosa al servicio militar tenga la condición de cabeza de familia percibirá una retribución equivalente al 50 por 100 de su salario base, vinculación y plus de residencia, con inclusión de las mejoras económicas del presente Convenio, hasta que se haya licenciado y en la totalidad de las pagas comprendidas en este periodo.

Art. 16. Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones anuales, a partir de un año de antigüedad; a efectos de cálculo de los días laborables, el sábado será considerado como festivo. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en forma ininterrumpida o fraccionada a petición del trabajador y de acuerdo con la Empresa.

Si a solicitud de la Compañía se interrumpen las vacaciones y con ello se causa un perjuicio económico al trabajador, éste será reintegrado de tal perjuicio, siempre que haya por su parte advertencia previa y posterior justificación de éste.

Por otra parte, el trabajador disfrutará de un día más de vacaciones cuando tal interrupción, pedida por la Empresa, sea inferior o igual a cinco días, y de dos días más si excede de cinco días, en ambos casos laborables.

En los casos de liquidación por «finiquito», el importe de la cantidad devengada en concepto de vacaciones se agregará a la parte proporcional de los festivos comprendidos en dicho abono.

La Empresa se obliga a notificar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, las fechas de vacaciones con dos meses de antelación.

Art. 17. Permisos y excedencias.—Se estará en este punto a lo establecido en la legislación vigente, con la salvedad de que el trabajador que lo solicite tendrá derecho a un número de días de permiso no retribuidos o a cuenta de sus vacaciones anuales (a opción del trabajador) para asuntos propios y no superior a seis días al año. Estos días no serán consecutivos, salvo acuerdo con la Dirección, y para su disfrute será preciso que la coincidencia del número de personas que utilicen este derecho simultáneamente en el centro de trabajo no perjudique en forma apreciable el normal funcionamiento del mismo.

En los casos de excedencia concedidas para el desempeño de cargos públicos o sindicales, la Empresa readmitirá al excedente de forma automática en un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando, siempre que el interesado cumpla los requisitos de fondo, forma, plazos de preaviso y demás normativas que regulan esta materia.

Art. 18. Maternidad.—El personal que por razón de maternidad necesite imprescindiblemente rebasar los plazos de descanso legalmente establecidos podrá solicitar una excedencia en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente, con la única salvedad de que su regreso se producirá en la fecha en que lo solicite, con preaviso mínimo de dos meses, esta reincorporación se producirá en un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional.

Si hubiese sido necesaria la contratación de otra persona para tal periodo de descanso y excedencia, en su caso, se entenderá siempre que la persona sustituta se ha contratado con el carácter de interina y cesará en su relación laboral con la Empresa al producirse el retorno de la sustituida.

Cuando dichas trabajadoras en situación de baja por maternidad no superen el periodo autorizado por la legislación vigente, se reincorporarán al mismo puesto de trabajo que ocupaban antes de producirse la baja. Si tal baja por este concepto superarase el periodo arriba referido, la interesada retornará al mismo o a otro puesto de trabajo, respetándose sus condiciones de salario y antigüedad.

Art. 19. Enfermedad de los hijos.—Los trabajadores gozarán de permiso no superior a diez días anuales, interrumpidos o no, para atender enfermedades graves y justificadas de sus hijos, cuyos días tendrán la siguiente remuneración:

Primero y segundo día, abonable al 100 por 100.

Tercero y cuarto día, abonables al 70 por 100.

Quinto, sexto, séptimo y octavo día, abonables al 40 por 100.

Noveno y décimo día, no retribuidos.

Art. 20. Estudiantes.—Por la Dirección y el Comité de Empresa, juntamente con las personas interesadas, se ponderarán los casos individualizados, en los cuales se pueda adaptar el horario de trabajo a los estudios, especificándose circunstancias, simultaneidad, incompatibilidad y sistema para la compensación de las horas perdidas por esta causa.

Todo el personal podrá disponer, sin pérdida de remuneración, y previo acuerdo con su superior inmediato, del tiempo que precise para gestionar y realizar su matriculación en Centro de Enseñanzas Oficiales, con un límite de cinco horas anuales, debiendo de justificar en cualquier caso la utilización de este tiempo.

Art. 21. Revisión médica.—La Empresa seguirá ordenando por su cuenta la revisión médica anual para todo el personal de la organización.

Independientemente de lo anterior, todas las trabajadoras que lo deseen tendrán derecho a una revisión ginecológica anual, que será gestionada por la Empresa.

Art. 22. Visita médica.—El personal que tenga necesidad de asistir a consultas de especialistas ajenos a la Seguridad Social podrá acudir a las mismas, previa autorización de su jefe inme-

diato y conformidad del médico de Empresa, y sin pérdida de remuneración, siempre que no sea posible efectuarlo fuera de las horas de trabajo.

Para que estas consultas se entiendan comprendidas en el párrafo anterior, será indispensable la aportación de justificantes de haberse realizado la visita médica.

Art. 23. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, salvo en la denominada «jornada de verano», que será de treinta y cinco horas semanales. La distribución se hará de la siguiente manera:

Personal no comercial. Para 1985: Trece semanas de verano durante el periodo comprendido del 17 de junio al 13 de septiembre, a razón de siete horas diarias, desde las ocho a las quince horas.

Para 1986: Trece semanas de verano durante el periodo comprendido del 16 de junio al 12 de septiembre, a razón de siete horas diarias, desde las ocho a las quince horas.

Las treinta y nueve semanas restantes, a razón de ocho horas diarias, desde las ocho a las diecisiete horas, con un hora de intervalo para realizar la comida.

La aportación económica por parte de la Empresa en concepto de «ayuda alimenticia» durante 1985 será de 350 pesetas netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen. Por lo que respecta a 1986, esta cifra se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementa el IPC en 1985.

Personal comercial: Este personal efectuará una jornada laboral de lunes a viernes, con horario de ocho a catorce y de dieciséis a dieciocho horas, sin devengo de «ayuda alimenticia», durante las treinta y nueve semanas de invierno, y de ocho a quince horas, durante las trece semanas de verano.

Personal de San Juan Despí: El personal adscrito a este centro de trabajo, mientras continúe en el mismo, realizará el horario de siete treinta a quince horas.

Art. 24. Incremento salarial.—El incremento pactado para 1985 es del 6,25 por 100 sobre todos los conceptos salariales existentes al 31 de diciembre de 1984, excepto para el personal comercial que, de acuerdo con el artículo 8.º, tendrá establecido su sistema retributivo para 1985 y 1986.

El incremento salarial pactado para 1986 será igual al 107 por 100 del IPC previsto por el Gobierno en sus presupuestos para dicho año.

Art. 25. Antigüedad.—El plus de antigüedad o vinculación, establecido por quinquenios, queda fijado en la siguiente cuantía:

Durante 1985, en la cuantía de dos mil una peseta, en cada una de las 16 pagas establecidas, tanto para el personal no comercial como para el personal comercial, excepción hecha del personal que figuraba en el centro de trabajo de Provenza cuando este tenía Convenio propio, para el que queda fijado en dos mil doscientas tres pesetas, también en cada una de las pagas.

A partir de 1 de enero de 1986, se procederá en esta materia de la misma manera que se ha previsto en el artículo 24 para el incremento salarial, es decir, se incrementará este concepto en un 107 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

Art. 26. Perfeccionamiento profesional.—La Empresa promoverá y facilitará, en la medida de sus posibilidades, el perfeccionamiento profesional de todo su personal.

Durante la vigencia del presente Convenio se recogerán por los respectivos Comités de Empresa las aspiraciones del personal para el enriquecimiento de sus conocimientos profesionales mediante el acceso a cursos o seminarios de su especialidad o de otras áreas profesionales organizados por la Empresa.

En este sentido, y para el personal de todos los departamentos de la Organización al que pueda serle de utilidad profesional, se gestionará cerca de los centros didácticos la posibilidad de que se impartan cursos de inglés técnico.

Todas estas actividades se llevarán a cabo fuera de las horas de trabajo.

Art. 27. Acción sindical.—La acción sindical en la Empresa se regirá por los estipulados por la Ley vigente en cada momento, con las mejoras adicionales que a continuación se detallan:

a) Garantías para el ejercicio de la representación: Los Delegados de Personal y cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un número de horas retribuidas al mes para atender sus funciones representativas, según las siguientes escalas:

Centros de trabajo de 1 a 50 trabajadores, veinte horas.

Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores, veinticinco horas.

Centros de trabajo de 101 a 200 trabajadores, treinta horas.

Centros de trabajo de 201 a 300 trabajadores, treinta y cinco horas.

Centros de trabajo de 301 en adelante, cuarenta horas.

Este número de horas por persona será acumulativo entre los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso de los Delegados de Personal, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total y sin exceder en este número de horas del 50 por 100 de los días laborables del año a nivel individual.

De este número de horas los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán hacer una cesión, poniéndolos a disposición de los Secretarios y Organos ejecutivos similares de las centrales sindicales que tengan como mínimo un 10 por 100 de afiliación entre la plantilla del centro de trabajo.

Su reparto estará en función del número de centrales que alcancen el porcentaje antes citado, pudiéndose prorratear entre los miembros de dichos secretariados los nombres de cuyos componentes se comunicarán a la Dirección.

Centros de trabajo de 1 a 50 trabajadores, ocho horas persona.

Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores, siete horas persona.

Centros de trabajo de 101 a 200 trabajadores, seis horas persona.

Centros de trabajo de 201 a 300 trabajadores, cinco horas persona.

Centros de trabajo de 301 en adelante, cinco horas persona.

La utilización de estas horas requerirá conocimiento previo del superior inmediato del interesado y justificación posterior si así se requiere, procurándose en todo momento supeditar esta acción sindical al normal desarrollo de la productividad.

b) Asambleas: Se podrán realizar fuera de horas de trabajo a petición de:

La representación del Centro.

Cuando lo soliciten por escrito el 15 por 100 de la plantilla o de la sección afectada por la reunión.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores locales para la realización de estas asambleas fuera de horas de trabajo hasta un máximo de ocho asambleas al año, no considerándose en este cómputo las que se deban celebrar previas y durante la negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa.

c) Locales: La Empresa, en función de sus medios, facilitará sus locales, siempre que con ello no se trastorne el desarrollo normal del trabajo, para su utilización por los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

d) Propaganda: La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales los tabloneros de anuncios de los centros.

Igualmente se autoriza la libre difusión dentro de los locales de la misma de cualquier tipo de publicación o comunicado de los Comités de Empresa, Secciones Sindicales, o de las Centrales Sindicales fuera de las horas de trabajo.

e) Cuota sindical: Cada trabajador podrá aportar libremente una cantidad para gastos del Comité, Coordinadora y Cuota Sindical. A tal efecto, deberá dirigirse por escrito al Jefe Administrativo del centro indicando la cantidad a deducir por cada uno de estos conceptos por doce mensualidades en la cuota sindical y por dieciséis pagas en la ayuda al Comité.

La regularización de altas y bajas se producirá cada seis meses. En caso de aumento generalizado de la cuota sindical, ésta se producirá automáticamente.

En la nómina del interesado figurará la detracción, liquidándose estos importes periódicamente a quienes sean designados para ello por los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.

f) Comité Intercentros: La Empresa reconoce al Comité Intercentros como el órgano representativo a todos los efectos de los trabajadores de «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima». Sus garantías son aquellas que el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Empresa determinan para los Comités de Empresa.

Sus competencias serán todas aquellas que contempla la legislación vigente para los Comités de Empresa, especialmente las que determina el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y que afecten a más de un centro de trabajo.

Este Comité podrá requerir el asesoramiento externo que precise siempre dentro del seno de la Empresa, respetando y garantizando el correspondiente sigilo profesional en todo tipo de información que se facilite, tanto a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como al Comité Intercentros, en los términos establecidos en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. En las reuniones convocadas por la Empresa, los gastos que éstas originen serán a cargo de la misma.

Este Comité Intercentros se regirá por su propio reglamento interno.

Asimismo, la Dirección y el Comité Intercentros celebrarán de forma obligada un mínimo de cuatro reuniones anuales, en las que facilitará a éste en todos los casos un censo actualizado de la totalidad de la plantilla en todo el Estado.

Ambas partes se reunirán a petición de cualquiera de ellas siempre que lo consideren necesario.

Todos los componentes del Comité Intercentros dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales, sea cualquiera el número de horas que se determine para el centro de trabajo donde figura adscrito.

Art. 28. Comisión paritaria de vigilancia y aplicación.—La Comisión Paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio estará integrada por cinco componentes de la representación social y otros cinco de la Económica.

La representación social estará formada por las siguientes personas:

Doña Margarita Albarracín Calvet.
Don Miguel Ferrazano Rodríguez.
Don Manuel Gil Solano.
Don Mariano Moliner Perala.
Don Eloy Parra Calleja.

Por la representación Económica formarán parte de esta Comisión las personas siguientes:

Don Francisco Bustarviejo Osorio.
Don Carlos Carrasco Aresté.
Don José María Olavide Díaz.
Don Mariano Olavide Humanes.
Don A. Pedro Ploú Fernández.

Como suplente podrá actuar cualquiera de los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Esta Comisión podrá ser convocada en cualquier momento por los portavoces que se designen por las representaciones.

El cometido principal de esta Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la Dirección y a los trabajadores sobre el sentido de las cláusulas del Convenio, y acerca de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para su más acertada interpretación.

Art. 29. Absorción y compensación. Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica como de jornada, vacaciones o cualquiera otra de las materias reguladas en este Convenio, o con existencia ya de hecho en las relaciones de trabajo de la Empresa, únicamente tendrán eficacia en tanto en cuanto, consideradas en su totalidad, superasen a nivel individual y en cómputo anual las preexistentes en «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», debiendo entenderse en caso contrario absorbidas en su totalidad por las mejoras actuales o pactadas en este Convenio.

Este Convenio representa una unidad cerrada en su conjunto, de tal forma que cualquier situación individual que pueda ser regulada dentro de él habrá de interpretarse en su contexto y en valoración anual, entendiéndose que todas las mejoras o situaciones personales que puedan alegarse como perjuicio individual tendrán que contemplarse juntamente con los beneficios que se obtengan de la aplicación total de este Convenio.

16060 RESOLUCION de 28 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la industria y metalgráfica.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la industria metalgráfica, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de abril de 1985, suscrito por las Asociación Metalgráfica Española y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.), con fecha 27 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 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 INTERPROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA METALGRAFICA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito de aplicación.—En sus aspectos territorial, funcional y personal, afecta el presente Convenio a las Empresas y trabajadores a los que se aplique la Ordenanza Laboral vigente para la industria metalgráfica construcción de envases metálicos, tapón corona, tubos metálicos comprimibles, cápsulas, estampaciones y similares con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 milímetros.

Quedarán asimismo afectadas por este Convenio las Empresas dedicadas a la producción de tubos metálicos cuya finalidad sea la fabricación de envases para aerosoles, sin limitación de espesor.

El Convenio afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en dichas Empresas les sean de aplicación las normas de referencia.

Art. 2. Vigencia del Convenio.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y con duración hasta 31 de diciembre de 1986; no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del corriente año y los demás en la medida en que sean aplicables.

El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento; no obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Art. 3. Normas supletorias.—Lo serán las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral específica y los Reglamentos de Régimen Interior, respecto de aquellas Empresas que los tengan en vigor.

Art. 4. Derechos adquiridos.—Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

Jornada laboral

Art. 5. Jornada. Para 1985, la jornada será de 1.822 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para 1986, la jornada será de 1.816 horas, asimismo de trabajo efectivo y en cómputo anual.

Si el cómputo anual de la jornada y su distribución supera en la semana la jornada máxima legal, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputos y control, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual mencionado en los apartados anteriores.

Se mantendrán las jornadas continuadas actualmente establecidas, salvo que por fuerza mayor, suficientemente acreditada ante la autoridad laboral competente, pueda suspenderse con carácter temporal o definitivo.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 6. Salarios.—Se establecen con carácter general los salarios que se determinan para cada categoría profesional en la columna A del anexo I. Sobre las cantidades que se fijan en dicho anexo, se calcularán la antigüedad, beneficios, gratificaciones extraordinarias y plus de asistencia y puntualidad. La antigüedad se determinará mediante el abono de quinquenios del 5 por 100 del salario base correspondiente a cada categoría profesional, con un límite de cinco quinquenios.

Para 1986, los salarios vendrán determinados por la tabla establecida para 1985, revisada en función de las variaciones del I.P.C., en los términos previstos en el artículo 9, e incrementada en un 6,2 por 100.

Art. 7. Garantía salarial. En cualquier caso, se garantiza un incremento mínimo del 6,9 por 100 para 1985 sobre las retribuciones pactadas a nivel de Empresa o centro de trabajo para 1984. Alternativamente, y en el supuesto de ser más beneficioso, se aplicará como incremento y a título personal la diferencia en