26249 RESOLUCION de 27 de octubre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Phillips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Phillips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1988, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de octubre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «PHILLIPS SISTEMAS MEDICOS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los Centros de la Empresa «Phillips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima».

La determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo figura en el anexo III del mismo.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa «Phillips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicio en la misma, tanto con contratos de carácter fijo como de duración determinada (formación, prácticas y fomento de empleo).

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los Directivos de la Empresa.

3. La promoción a las escalas directivas es facultad de la Empresa.

Todo nombramiento que suponga exclusión del ámbito del Convenio Colectivo será comunicado, a efectos de información, a la Comisión de Vigilancia.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 30 de abril de 1990.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1988 para el primer año de vigencia, y con efectos de 1 de mayo de 1989 para el segundo año de vigencia.

Art. 4.º *Prórroga.*—De no existir preaviso a efectos de denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará prorrogado por periodos de doce meses.

Art. 5.º *Comisión de Vigilancia.*—1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión de Vigilancia formada por seis miembros, tres por cada una de las representaciones:

La representación de la Dirección estará formada por:

Don Javier Ramiro Regueira.
Don Jorge Ruiz Pérez.
Don Agustín Yáñez Sánchez.

La representación del personal estará formada por:

Don Paulino Bajo Aguado.
Don Jesús Santín Digón.
Don Gregorio Zarzalejo Escobar.

Como suplentes, el resto de los miembros de las respectivas Comisiones recogidos en el anexo III.

2. La Comisión de Vigilancia actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.

3. Como funciones específicas se le asignarán:

El control sobre la situación de la plantilla de la Empresa, incluyendo las soluciones de los casos históricos eventuales según la disposición de vacantes y las aptitudes requeridas.

Disponer de la información necesaria sobre todas las actividades para las que se efectúen contratos de duración determinada, así como las características y naturaleza de los mismos.

Recibir información sobre los casos de subcontratación en aquellos trabajos que fueran susceptibles de realizarse por personal fijo en situación de disponibles (artículo 11 del Convenio Colectivo).

Tratará, en general, el número de horas extras realizadas, excesos de jornadas y sus posibles incidencias en el empleo.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Art. 7.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Ingresos, cese y clasificaciones de personal

Art. 8.º *Período de prueba.*—1. Los ingresos de nuevo personal de la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborales para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y tres meses para el resto.

2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Art. 9.º *Valoración de puestos de trabajo.*—1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por una Comisión Mixta de Valoración, que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia. Esta Comisión estará constituida como sigue:

Un Presidente y dos Vocales designados por la Dirección de la Empresa.

Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

2. El Secretario será designado entre y por los miembros de la misma.

3. La Comisión podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

4. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el Manual de Valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión, Manual que también se encuentra a disposición del personal.

5. Esta Comisión Mixta, para la valoración de puestos de trabajo, podrá revisar las deficiencias que encuentre en el Manual de Valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones al mismo.

6. La clasificación en grupos del personal hasta ahora incluido en el Convenio se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupo A: 5 a 7 puntos.
Grupo B: 8 a 11 puntos.
Grupo C: 12 a 16 puntos.
Grupo D: 17 a 22 puntos.
Grupo E: 23 a 29 puntos.
Grupo F: 30 a 37 puntos.
Grupo G: 38 a 46 puntos.
Grupo H: 47 a 56 puntos.
Grupo I: 57 a 67 puntos.
Grupo J: 68 a 79 puntos.
Grupo K: 80 a 92 puntos.

7. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación de grupos.

8. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el Manual de Valoración la tabla de equivalencias.

9. El personal contratado con carácter interino o eventual será retribuido con el salario mínimo Convenio correspondiente a la función sustituida o eventual siempre que desempeñe ésta en su totalidad. En caso contrario se someterá, previa descripción normal de funciones, al criterio asesor de la Comisión de Valoración.

10. Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

11. Se adjunta como anexo II al presente Convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

Art. 10. *Categoría laboral.*—Se crea la categoría laboral de Técnico no titulado de Servicio Profesional, que será de aplicación al personal que careciendo de titulación específica, tiene encomendada la instalación, mantenimiento y reparación de equipos profesionales.

Art. 11. *Mantenimiento de empleo.*—1. La Empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas (Vigilancia externa, primas de servicio, eventuales, interinos, etcétera), en tanto exista personal fijo, en situación de disponible, que reúna las condiciones necesarias a su juicio.

Se considerará disponible a estos efectos al empleado que no esté en la efectiva ocupación de su puesto de trabajo.

2. La Empresa declara su voluntad de, no obstante, seguir utilizando las posibilidades dadas por la legislación vigente, en materia de contratación, convertir en indefinidos el mayor número posible de contratos de duración determinada (formación, prácticas, fomento de empleo), siempre que el puesto tenga carácter de permanente, y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

3. Pluriempleo: Se considera necesario a fin de erradicar el pluriempleo que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legalidad vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Art. 12. *Promociones.*—1. Se publicarán todas las vacantes, manteniéndose el sistema de concurso para aquellas que vayan a cubrirse por persona de fuera de la Empresa por no existir candidatos internos con el perfil requerido.

Para aquellas que puedan cubrirse mediante la promoción del personal de la Empresa existirán unas pruebas objetivas, que no tendrán que ser necesariamente el concurso. En este caso el Director correspondiente emitirá un informe sobre las pruebas objetivas exigidas, que será presentado a la Comisión de Promoción y se hará constar en acta.

No se convocará concurso cuando haya personal susceptible de ocupar la plaza en cuestión del mismo grupo salarial o del inmediato superior, dentro de una lista de personal disponible.

Las normas sobre concurso figuran en el anexo I de este Convenio.

La Empresa renuncia a la facultad de impedir la movilidad funcional en sentido horizontal; como contrapartida la Empresa, cuando lo estime oportuno, podrá promover también horizontalmente, cambios de puesto de trabajo, en virtud de las necesidades del trabajo, y siempre de acuerdo con las limitaciones establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se sienta perjudicado por algún movimiento horizontal podrá someter el caso, para su análisis previo, a la Comisión de Promociones, la cual emitirá informe sobre el particular, que deberá ser incluido en el expediente personal del afectado.

En cualquier caso, dicha Comisión será informada de todos los movimientos de este tipo que se hayan realizado.

2. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal estado actualizado de personal, con indicación de altas, bajas y personal disponible.

3. La Comisión Mixta de Promociones se ocupará de la interpretación y cumplimiento de las normas sobre promoción incluidas en este Convenio, y estará constituida como sigue:

Un Presidente y dos Vocales designados por la Dirección de la Empresa, y dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Art. 13. *Formación y becas.*—1. La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación del personal, partiendo de la base de que la formación específica se deberá realizar dentro de horas de trabajo.

2. El objetivo de las becas de estudio será la formación integral del personal (cultura general, formación profesional, BUP, estudios de grado medio y superior, idiomas, etc).

3. La Comisión de Formación estará constituida por:

Un Presidente y dos Vocales designados por la Dirección.

Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión de Formación podrá estudiar y proponer a la Empresa medios encaminados a la formación de programas de formación profesional destinados a la totalidad del personal interesado.

La Comisión deberá ser informada de los sistemas y medios de formación ya vigentes, así como de la aplicación de los mismos.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

La Comisión determinará la cantidad necesaria para atender las adjudicaciones de becas para empleados que se realicen de acuerdo con la normativa que la misma Comisión establezca.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la Empresa siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.

5. El catálogo de los cursos de formación deberá estar en poder de las Secretarías de Dirección, a disposición de los empleados respectivos.

CAPITULO III.

Jornadas, horarios y descansos

Art. 14. 1. La jornada de trabajo en cómputo anual, es de 1.760 horas efectivas. Esta jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y treinta minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas por la Ley en la jornada normal y de treinta horas de trabajo en jornada reducida durante tres meses de verano, en aquellos Centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia.

La jornada reducida se disfrutará en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

2. Las remuneraciones anuales establecidas en el artículo 21 del presente Convenio corresponden a las jornadas establecidas en el punto 1.

Art. 15. *Horarios.*—1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos así:

El personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

Trabajos a realizar en el Centro de trabajo: El mismo horario determinado para el Centro en el que prestan servicio, en aquellos casos en que la jornada empezó a las ocho horas.

Trabajos a realizar fuera del Centro de trabajo: Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el Centro de trabajo en el que prestan habitualmente sus servicios.

Casos especiales: La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.

Personal de gestión externa de ventas: Manteniéndose el cómputo anual de 1.760 horas, el horario de este personal se adaptará, previo acuerdo con los interesados, de la forma más adecuada para cubrir los objetivos de venta previstos.

2. El Centro de Martínez Villergas en Madrid tendrá el horario de ocho a diecisiete quince horas con cuarenta y cinco minutos de comida, en jornada normal, y de ocho a catorce horas en jornada reducida de verano.

La sucursal Canarias tendrá el horario de ocho quince a catorce horas y de quince quince a dieciocho horas en jornada normal, y de ocho a catorce en jornada reducida de verano.

Las demás sucursales realizarán su jornada de tal modo que finalice a las dieciocho treinta horas en jornada normal, y de ocho a catorce horas en jornada reducida de verano.

Se podrá establecer, de mutuo acuerdo entre ambas partes, un turno de trabajo durante el descanso de mediodía.

3. En caso de cambio de horario por necesidades del servicio, previo acuerdo con los trabajadores afectados e informado el Comité de Empresa, se compensará con el pago del 2,5 por 100 del sueldo bruto anual, en concepto de «Compensación de cambio de horario», manteniéndose dicha compensación durante todo el tiempo que dure la modificación.

Art. 16. *Calendario laboral.*—Se establecen tres «puentes» anuales sin recuperación para el período de vigencia de este Convenio.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán festivas en todos los Centros de trabajo; caso de coincidencia con días no laborables, se adelantará a la jornada anterior.

Los días festivos anuales serán los oficiales (doce nacionales más dos locales), con independencia de los «puentes» señalados.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—1. La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa en cada Centro de trabajo llevará a cabo periódicamente la calificación de las horas extraordinarias que les afecten que, a su juicio, tengan carácter de estructurales y/o de fuerza mayor, a efectos de su notificación conjunta y mensual a la autoridad laboral.

Se considerarán horas estructurales: Las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento.

Se considerarán horas extras motivadas por fuerza mayor las así definidas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Todas las horas extraordinarias se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas más el cobro del 40 por 100 del correspondiente valor de la hora extra en concepto de «Plus de jornada cambiada».

Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el Jefe inmediato.

3. Se declara, tanto por la representación de los trabajadores como por la de la Empresa, la intención de no exceder de los límites de horas extraordinarias establecidas por la legislación vigente, tendiéndose a cambiar de la manera expresada en el punto anterior todo exceso que sobre dichos límites pudiera producirse.

Art. 18. *Vacaciones*.-1. Se establece un período de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal, y un día más para aquellos empleados que cuenten con quince años o más de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, del siguiente modo:

Quince días laborables, como mínimo, de una sola vez, en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto, garantizando la Empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

Excepcionalmente y a petición del interesado se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período, siempre que el Jefe correspondiente lo autorice.

El resto de días de vacaciones se podrán tomar hasta de uno en uno, con la limitación de un máximo de cinco días, en el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre.

3. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutarlas fuera del período de julio y agosto se fija una compensación de 82.164 pesetas, entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 19. *Retribuciones*.-Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

Art. 20. *Conceptos salariales*.-1. Salario Convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y Plus Convenio.

2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre el salario Convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

Art. 21. *Salario*.-1. Se fijan los nuevos salarios mínimos Convenio para cada uno de los grupos de valoración en:

Grupo A: 1.492.596 pesetas anuales.
 Grupo B: 1.527.190 pesetas anuales.
 Grupo C: 1.618.876 pesetas anuales.
 Grupo D: 1.707.846 pesetas anuales.
 Grupo E: 1.799.504 pesetas anuales.
 Grupo F: 1.889.160 pesetas anuales.
 Grupo G: 2.026.360 pesetas anuales.
 Grupo H: 2.184.966 pesetas anuales.

2. Además, el plus complementario se incrementará en un 5,5 por 100 sobre el valor en 30 de abril de 1988.

3. Se entregarán en una sola vez 40.000 pesetas brutas por empleado, por los resultados obtenidos en 1987.

4. Para el segundo año de vigencia del Convenio: Incremento del IPC previsto, más dos puntos para todos los conceptos económicos, además una cantidad a determinar por la Empresa, igual para cada empleado, de acuerdo con los resultados obtenidos en 1988.

Art. 22. *Premio de antigüedad*.-1. Se fija la cuantía del trienio en 19.194 pesetas brutas anuales sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.

2. La antigüedad, tanto la acumulada como la futura, no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la Empresa.

3. Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Art. 23. *Devengo y abono de salarios*.-1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en 14 veces iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil del mes de junio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

2. La paga de junio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio.

La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

Art. 24. *Plus de asistencia y puntualidad*.-1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 897 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

a) Deberá fichar todo el personal, admitiéndose las exclusiones siguientes:

Grupo G: Técnico Comercial.

Grupo H: Gestor de Créditos.

Grupo I: Delegado de Ventas, Jefe regional.

Grupo J: Jefe regional de Ventas, Gestor Servicios Profesionales, Ingenieros de Ventas.

Grupo K: Jefe de Producto, Jefe de Ventas.

Igualmente se aceptarán los acuerdos de exclusión de fichaje entre empleados y directores, con conocimiento del Comité.

b) El plus de asistencia y puntualidad se devengará semanalmente por meses, con la nómina del siguiente en que se haya adquirido su derecho.

c) Para devengar el plus deberá ficharse tanto a la entrada como a la salida.

d) Los empleados que por cualquier motivo permanezcan en el Centro de trabajo después de la hora de salida normal deberán fichar ajustándose a la hora real de la misma.

e) En razón de las propias características de este plus se suprime todo margen de tolerancia en horas de entrada y salida.

f) Una falta de puntualidad a la semana, entendiéndose como falta de puntualidad el retraso en la entrada de treinta minutos, no hará perder el plus de asistencia y puntualidad.

g) Una falta de asistencia a la semana no hará perder el plus de asistencia y puntualidad de la semana.

h) No hará perder el plus de asistencia y puntualidad los permisos concedidos reglamentariamente durante la jornada laboral.

i) Los retrasos en la entrada, motivados por desplazamiento o salidas en comisión de servicio, debidamente acreditados por escrito ante el Departamento de Personal por la Dirección del grupo correspondiente, no darán lugar a la pérdida del plus de asistencia y puntualidad.

j) Tampoco supondrán pérdida del plus aquellos retrasos que sean imputables a los autocares del transporte puesto por la Empresa.

Art. 25. *Plus de nocturnidad*.-El plus de jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario sea trabajo nocturno, se fija en un 25 por 100 sobre el salario Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34, 6, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. *Plus especial de transporte*.-Se fija en 978 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

Art. 27. *Plus de turnos*.-El personal que realice turnos rotativos por este concepto y en razón del grupo Convenio a que pertenezcan, percibirán los siguientes pluses:

Grupo A: 445.560 pesetas brutas anuales.

Grupo B: 463.420 pesetas brutas anuales.

Grupo C: 494.849 pesetas brutas anuales.

Grupo D: 520.359 pesetas brutas anuales.

Grupo E: 549.819 pesetas brutas anuales.

Grupo F: 579.279 pesetas brutas anuales.

Estos importes absorben los pluses de presencia voluntaria y compensación de festivos.

CAPITULO V

Ayudas sociales y complementarias

Art. 28. *Ayuda escolar infantil*.-1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 28.471 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre por cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

Art. 29. *Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos*.-1. Se establece una ayuda de 322.080 pesetas brutas anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

Que el hijo esté calificado como disminuido por los servicios médicos competentes.

Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

2. Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

3. Estas ayudas tienen carácter de compensación de gastos por lo que deberán presentar los justificantes de los pagos en el momento de los abonos.

Art. 30. *Ayuda por natalicios.*-Se establece una ayuda de 21.972 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Art. 31. *Seguro médico.*-1. Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente o para otras Compañías, estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la Empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados a la Compañía «Sanitas».

2. Para atender las necesidades del personal que actualmente no cuenta con la contratación colectiva de este seguro, se facilitarán los medios necesarios para que puedan disponer de este servicio con los topes vigentes.

Art. 32. *Comedor.*-1. La participación del personal en el precio del cubierto del comedor de la Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 125 pesetas por comida, manteniéndose esta cantidad hasta 30 de abril de 1990.

2. La subvención por comida se fija en 557 pesetas para el personal de los Centros en donde no exista comedor o esté cerrado temporalmente y el horario no permita desplazarse a casa.

El personal que se haga acreedor a esta subvención como consecuencia del presente Convenio, deberá presentar el oportuno justificante.

3. En caso de comidas realizadas en desplazamiento por motivo de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su Centro de trabajo, se abonará, previa presentación de justificantes, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificantes se abonarán solamente 557 pesetas.

Esta modalidad no será de aplicación al personal directo de ventas, salvo que, por necesidades de su trabajo, no pudiera acudir a su propio domicilio y siempre que presentara el oportuno justificante.

Art. 33. *Condiciones de viaje.*-1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija con efectos de 1 de mayo de 1988 en:

Cuatro mil treinta y seis pesetas diarias para el personal incluido en los grupos salariales I, J y K (clase II).

Tres mil seiscientos sesenta y dos pesetas diarias para el personal incluido en el resto de los grupos salariales (clase III).

Se mantienen «ad personam» las actuales condiciones más beneficiosas.

2. En los viajes de trabajo a realizar durante la noche se podrá utilizar coche-cama individual.

3. En los viajes de duración superior a catorce días, dentro del territorio nacional, se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada quince días.

El personal en viaje podrá regresar cada semana a su lugar de residencia siempre que el coste de ida y vuelta donde se esté trabajando sea igual o inferior al coste de estancia en el lugar de trabajo durante ese fin de semana y se realice fuera de las horas de trabajo y sin cobro de quince días en fin de semana y fuera de las horas de trabajo, siempre que el coste no supere el de estancia, pudiendo utilizar vuelos «charters».

5. Se entregarán las normas de viaje y seguros aplicables.

Art. 34. *Condiciones de utilización de coche al servicio de la Empresa.*-1. Se compensará a 32 pesetas kilómetro a los empleados que deban utilizar el coche al servicio de la Empresa.

2. La tarifa establecida será revisada automáticamente y anualmente al 1 de mayo de cada año en la cuantía del índice del transporte personal de los doce últimos meses conocidos, a determinar por la Comisión de Vigilancia.

3. El personal comercial que actualmente se rige por el sistema de subvención fija (número de kilómetros recorridos) podrá optar, previa su aceptación expresa, entre seguir con el mismo sistema o pasar a cobrar todos los kilómetros realmente realizados a precio de tarifa, con la exclusión en fin de semana de la cantidad correspondiente que se le incluyó en su día.

4. A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al sector de Técnicos de Servicio, encuadrados en el grupo A-1, que no alcancen un mínimo de 5.000 kilómetros, se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

5. El sistema de préstamos de coche para vehículos nuevos y usados será:

Cinco por ciento, hasta 750.000 pesetas.

Siete y medio por ciento, el exceso entre 750.001 y 1.250.000 pesetas. La amortización se realizará en cinco años, como máximo.

En casos excepcionales, determinados de mutuo acuerdo entre partes, en los que no sea posible aplicar el actual sistema de préstamos, se establecerán soluciones por otro sistema a determinar (contrato de «leasing», etc.).

Art. 35. *Locomoción.*-1. Locomoción de Martínez Villergas, se mantendrá el servicio actual.

2. Plus de viaje: Al personal perteneciente a los grupos de Técnicos de Servicio se les abonará, bajo el concepto de plus de viaje, el importe del tiempo invertido en viaje fuera del horario de trabajo, con el valor similar al que correspondería como si se tratara de horas extraordinarias.

Art. 36. *Préstamos.*-1. Se mantiene la comisión para la adjudicación de préstamos al 6 por 100, compuesta por un presidente y cuatro Vocales. La Dirección de la Empresa designará al Presidente y dos Vocales y la representación del personal designará dos Vocales.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

2. Se fija en 4.000.000 de pesetas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.

3. Fondo Comité: Se revalorizará anualmente en un 10 por 100 de interés sobre saldo existente.

4. La Comisión podrá considerar las peticiones que se produzcan para adquisición de coche.

Art. 37. *Anticipos.*-Los interesados tendrán derecho a obtener, con la aprobación del Jefe de Personal, un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Art. 38. *Seguro de vida.*-Se mantiene el seguro de vida actualmente existente para todo el personal, cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte.

Tres anualidades del salario bruto en caso de invalidez permanente y absoluta.

Se entiende por salario bruto a estos efectos a la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Art. 39. *Permisos retribuidos.*-1. Matrimonio: Veinte días naturales.

2. Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, ampliables en un día más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento.

3. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales ampliables a cinco en casos especiales.

4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

5. Exámenes: El tiempo necesario si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 22.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

6. Necesidad de entender asuntos propios que no admitan demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.

7. Cumplimiento de funciones sindicales: Se estará a lo dispuesto por la Ley.

8. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.

9. ~~En otros casos de ausencia justificada, con el consentimiento, que para seguir la solicitud hasta el Jefe del Departamento, quien lo concederá o denegará comunicándolo seguidamente al de Personal.~~

Cuando la duración sea superior a un día habrán de justificarse y solicitarse del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará también por vía jerárquica.

Art. 40. *Enfermedad.*-En caso de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa, con carácter excepcional, completará las prestaciones de la Seguridad Social, tomando a su cargo hasta un tope máximo del 40 por 100 del importe neto de las retribuciones correspondientes al salario Convenio, más plus complementario, más plus de antigüedad, durante los días comprendidos entre el cuarto y el 20 del período de ILT.

El complemento a cargo de la Empresa queda condicionado a que el absentismo promedio de la Empresa no sobrepase los porcentajes indicados más adelante, tomados en base semestral. El sistema de aportaciones funcionará de la siguiente forma:

1. La Empresa se hace cargo de la totalidad del sueldo del empleado enfermo o accidentado, durante los tres primeros días de ausencia.

2. Aportaciones de la Empresa a partir del cuarto día de ausencia en base a la siguiente escala:

Absentismo de más de un 5 por 100 y hasta el 6 por 100. Reducción de un 5 por 100 de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación complementaria de la Empresa en un 35 por 100).

Absentismo de más de un 6 por 100 y hasta un 7 por 100. Reducción de un 10 por 100 de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación en un 30 por 100).

Absentismo de más de un 7 por 100. Reducción de un 15 por 100 de la aportación de la Empresa (quedaría en un 25 por 100).

Absentismo igual o inferior al 5 por 100. La aportación de la Empresa será de un 40 por 100.

3. La Empresa se hace cargo del complemento del 25 por 100 a las prestaciones de la Seguridad Social a partir del veinte día de ILT.

La suma del importe de dichos complementos no podrá superar en ningún caso el 100 por 100 del importe neto de las retribuciones antes especificadas.

En el supuesto de que, por normativa legal, se redujeran las prestaciones de la Seguridad Social, ello no implicaría un aumento de la aportación de la Empresa.

Art. 41. *Servicio militar.*-1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá durante el periodo de servicio militar las pagas extraordinarias de junio y Navidad y tendrá reservado su puesto de trabajo durante dicho periodo y dos meses más computándose a efectos de antigüedad.

El personal mencionado en el punto 1 podrá trabajar en la Empresa, si el servicio se lo permite, bajo las siguientes condiciones:

Se determinará en cada caso el número de horas semanales de la prestación del servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.

Se fijará la remuneración en relación con las horas de trabajo.

Se entenderá que la Empresa queda relevada del compromiso expresado si el incumplimiento del número de horas convenidas a lo largo de cuatro semanas excede del 20 por 100 del total comprendido.

Art. 42. *Premio de jubilación.*-En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorzavas partes del bruto anual).

Art. 43. *Ayuda por defunción.*-En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorzavas partes del bruto anual).

Art. 44. *Ayuda de economato.*-La Empresa facilitará, en el plazo de tres meses, la asociación gratuita del personal a un economato laboral.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 45. *Comité intercentros.*-1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité intercentros, que constará de cinco miembros.

2. La función específica del Comité consistirá en recibir las informaciones comprendidas en los apartados 1.1, 1.2 y 1.5 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. *Crédito de horas.*-El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos Centros donde dicho crédito sea inferior a cuarenta horas al mes podrá acumularse en alguno o algunos de los representantes de su Centro, previa aprobación por el Departamento de Personal o, en su caso, de la Dirección del centro.

CAPITULO VII

Disposición final

Art. 47. *Derecho supletorio.*-En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ANEXO I

Promociones por concurso

La Empresa informará de la existencia de todas las plazas vacantes (nueva creación o sustitución del anterior ocupante) que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración del presente Convenio, realizándose concurso en los casos previstos en el artículo 12 del presente Convenio y de acuerdo con la presente normativa.

1. La Empresa se reserva el admitir las solicitudes para cubrir puestos encuadrados en inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato.

En el supuesto de que, excepcionalmente, un empleado accediera voluntariamente a un puesto de inferior grupo de valoración, se le asignará el salario Convenio correspondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre éste y el anterior sueldo Convenio a plus complementario.

2. Con objeto de evitar la excesiva movilidad, todo empleado que haya accedido a un puesto mediante este sistema no podrá optar a un nuevo puesto en un plazo inferior a doce meses, a contar desde la fecha de su incorporación al puesto.

3. La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Departamento de Personal.

4. La Empresa dará a conocer las plazas vacantes, susceptibles de ser cubiertas por concurso mediante publicación en los tablones de anuncio, de todos los Centros de trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constarán necesariamente los siguientes datos:

Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.

Grupo de valoración.

Ubicación.

Conocimientos exigidos.

Descripción de las pruebas a realizar.

Fecha de exámenes y de incorporación entregando copia de estas convocatorias al Comité de Empresa y Delegados de Personal. En las convocatorias de plaza vacante se harán constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

5. Los candidatos interesados enviarán al Departamento de personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

6. En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

7. El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que, entre ellos, elija a aquel que, superando los mínimos exigidos, considere más idóneo para el puesto a cubrir, procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentra el Centro de trabajo.

A estos efectos, Alcalá de Henares se considera como dentro de Madrid.

8. El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un periodo de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración. En el supuesto de que en dicho periodo no se adaptara al puesto de trabajo en cuestión, volverá a ocupar su antigua plaza de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

9. Superado satisfactoriamente el periodo de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario correspondiente a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo con el plus complementario.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el periodo de adaptación al puesto.

10. El Departamento de Personal informará a los candidatos elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios y facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

11. Los empleados de «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», podrán optar a las convocatorias de vacante de los puestos de trabajo del ámbito del Convenio Colectivo de «Philips Iberica, S. A. E.», y «Euroservice, Sociedad Anónima», y viceversa.

ANEXO II

Normas reguladoras de la Comisión Mixta de Valoración y reclamaciones sobre puestos de trabajo

CAPITULO PRIMERO

FINALIDAD Y FUNCIONAMIENTO

Artículo 1. Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo requieran con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos de vacante, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema V.P.T., tomando las decisiones que procedan en cada caso, según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Art. 2. En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien para la resolución de los casos planteados la Comisión se basará exclusivamente en aquella documentación que cuente con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, Jefe inmediato y Dirección del grupo). Una vez examinado cada caso, se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del Manual de Valoración establecido.

Art. 3. Los grupos de valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeñe y por ello han de permanecer adscritos a dicho puesto, con independencia de quien sea la persona que en cada momento lo ocupe.

En este sentido, todo cambio de puesto de trabajo, una vez consolidado, implicará la sustitución de la valoración correspondiente al antiguo puesto por la valoración asignada al nuevo puesto.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS RECLAMACIONES

Art. 4. La presentación de una reclamación habrá de efectuarse en el impreso establecido, con indicación de las causas que la motiva. Los impresos de reclamaciones están en poder del Departamento de Personal y de la representación sindical de cada Centro de trabajo a disposición de los interesados.

Art. 5. La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el Jefe inmediato y/o la Dirección del Departamento correspondiente.

En el caso de ser el ocupante del puesto quien interponga la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del Jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido. La información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del Jefe inmediato y del Director correspondiente.

Art. 6. Una vez cumplimentado el impreso de reclamación, habrá de enviarse al Departamento de Personal de la central en Madrid, que procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de seis meses.

Art. 7. Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

Art. 8. La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos estime inadecuadamente clasificados, bien sea por valoración incorrecta o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

CAPITULO III

NOTIFICACIÓN Y EFECTOS

Art. 9. Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrá de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

Art. 10. La notificación de los casos resueltos corresponde al Departamento de Personal en base a las actas de las respectivas reuniones. Igualmente será este Departamento el encargado de transmitir al Departamento de nóminas los efectos correspondientes, conforme a lo establecido por la Comisión.

Art. 11. Los incrementos salariales que pudieran derivarse del acceso a una letra de valoración superior no serán absorbibles del plus complementario.

Art. 12. La fecha a tener en cuenta para la aplicación de los efectos que procedan será, en todo caso, la de recepción de la reclamación por parte del Departamento de Personal.

Art. 13. En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionarla.

Art. 14. Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de treinta días laborables, a partir de la fecha en que reciban la notificación del Departamento de Personal.

Las reclamaciones promovidas por la Dirección no se computarán a estos efectos.

ANEXO III

Han negociado y concertado el I Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Adolfo de la Calle Rodríguez.
Don Javier Ramiro Regueira.
Don Jorge Ruiz Pérez.
Don Agustín Yáñez Sánchez.

Por la representación de los trabajadores:

Doña Aurora Azpizau del Campo.
Don Paulino Bajo Aguado.
Don Jorge Fuertes Devant.
Don Jesús Santín Digón.
Don Gregorio Zarzalejo Escobar.
Don Juan Zas Espinosa.

TEXTOS FUERA DE CONVENIO

Comité Intercenros.—A las reuniones trimestrales del Comité con la Dirección podrán ser invitados Delegados de Personal, representantes de las sucursales sin Comité.

Incapacidad laboral transitoria.—A efectos del cómputo del absentismo no se computarán los permisos sin sueldo, los correspondientes a maternidad normal (noventa y ocho días), los accidentes de trabajo, vacaciones, ausencias de los representantes del personal, dentro de su cómputo de horas, ni las enfermedades que requieran intervención quirúrgica u hospitalización.

Votaciones inclusión-exclusión en Convenio.—Se podrán efectuar votaciones por grupos de valoración, siempre y cuando ésta se solicite, como mínimo, por la mitad más uno de los componentes de un mismo grupo. Mediante estas votaciones podrá determinarse la exclusión o, llegado el caso, su inclusión posterior.

La votación, que será vinculante, precisará el voto afirmativo del 50 por 100 del censo más un voto.

26250 RESOLUCION de 27 de octubre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1988, de una parte por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de octubre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

VIII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AVIANCA), Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo se concierta entre «Aerovías Nacionales de Colombia, Sociedad Anónima» (AVIANCA), España, con domicilio social en Madrid, Gran Vía, 88, y el personal que presta servicio a la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre las citadas partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será aplicable a todos los Centros de AVIANCA en España, tanto los actuales como los que pudieran crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal de tierra contratado por AVIANCA España, bajo la legislación española, fuere cual fuere la modalidad de su contratación, con exclusión del representante legal de la Compañía, el Gerente de Ventas, el Gerente de Aeropuerto y el Tesorero-Contador, cuyos cargos se consideran «Alta Dirección de la Empresa».

Art. 4.º El presente Convenio regirá hasta el día 31 de diciembre de 1989, con excepción de los incrementos salariales y los artículos de transporte y alimentación, que se revisarán nuevamente en enero de 1989.

El presente texto no podrá ser objeto de modificaciones durante el periodo de su vigencia, pero podrá ser denunciado durante los meses de septiembre y octubre de 1989, y, de no llevarse a cabo, se entenderá prorrogado por el término de un año, excepto la revisión salarial, que sólo se acuerda con vigencia anual, así como los artículos de transporte y alimentación.

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo será de la exclusiva competencia de la Empresa, directamente desde su Central o a través de la persona que la represente en España.

El concepto de «organización del trabajo» incluye la facultad de la Compañía para trasladar al personal de un puesto y/o lugar de trabajo a otro cuando, en su concepto, las necesidades del servicio así lo requieran, sometándose siempre a las normas legales que rijan sobre