

CATEGORIAS Y PRODUCTORES	IMPORTE REAL DE PLUS CONVENIO
INSPECTORES DE VENIAS	
Saverino Izarra Lequerica	47.670
CHOFERES OFICIALES DE 1º	
Luis Igon Alvarez	34.615
Manuel Alvarez Lopez	34.615
Pedro Rico Lizanderroza	34.615
Jesus Ocho Salgado	34.615
Aniceto Martin Matay	34.615
Cleuterio Martin Solo	34.615
Pascual Rio Miquel	34.615
OFICIALES DE 1º D.V.	
Domago Gutierrez Galán	39.695
José Sarta Sarta	33.570
CONTROLADORES	
Gabriel Novos Armas	33.276
Edoardo Merino Rubio	33.276

ANEXO II

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS E INCREMENTO POR HORA ORDINARIA NOCTURNA

CATEGORIAS	INDICATIVO	
	HORAS EXTRAS	HORAS ORDINARIAS NOCTURNAS
GRUPO OBRERO		
Peón Ordinario	1.359	117
Peón Especializado	1.363	117
Especialista de 3ª	1.363	117
Especialista de 2ª	1.378	118
Conductor Carretillas	1.378	118
Especialista de 1ª	1.386	119
Oficial de 3ª D.V.	1.363	117
Oficial de 2ª D.V.	1.378	118
Oficial de 1ª D.V.	1.386	119
GRUPO SUBALTERNO		
CATEGORIAS		
Portero	1.359	117
Vigilante Jurado	1.359	117
Cobrador	1.359	117
Almacenero	1.378	118
Controlador	1.378	118
GRUPO COMERCIAL		
CATEGORIAS		
Viajante	1.418	122
Inspector Ventas	1.457	125
Jefe de Línea	1.563	134
Jefe de Ventas	1.563	134
Promotor	1.359	117
Chofer Oficial de 2ª	1.378	118
Chofer Oficial de 1ª	1.386	119
GRUPO ADMINISTRATIVO		
CATEGORIAS		
Telefonista	1.359	117
Auxiliar Administrativo	1.359	117
Oficial de 2ª Administrativo	1.404	120
Oficial de 1ª Administrativo	1.457	125
Jefe de 2ª Administrativo	1.535	132
Jefe de 1ª Administrativo	1.563	134
GRUPO TECNICO		
CATEGORIAS		
Auxiliar Laboratorio	1.359	117
Inspector Distrito Lechero	1.432	123
Oficial Laboratorio	1.457	125
Capataz	1.457	125
Encargado	1.465	126
Jefe de Sección	1.563	134
Técnico Grado Medio	1.580	136
Técnico Titulado Superior	1.650	142

19978 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «PHILIPS INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S. A.»

ARTICULO 1º.— AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa «PHILIPS INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S.A.» en la totalidad de sus centros de trabajo.

ARTICULO 2º.— VIGENCIA Y DURACION

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1989, 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 1989; 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.

ARTICULO 3º.— GARANTIA "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".

ARTICULO 4º.— 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:

Técnicos Titulados	6 meses
Resto Personal	3 meses
Personal no cualificado	15 días

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

ARTICULO 5º.— 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 Traba-

Jo. Se pedirá siempre la aceptación del trabajador afectado, salvo lo que establecen los artículos 25 de la derogada 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 aquél 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 con su familia, siempre que ello no suponga 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 aquél 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 aquél 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 derogada 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.

ARTICULO 69.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El personal de cualquier departamento que, por las características de su trabajo, realice horas extras en su sucursal o fuera de ella tendrá 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, desplazamientos 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 requerirá 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 del 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, y la derogada Ordenanza de aplicación y legislación sobre cotización de tales horas extraordinarias.

Se pacta como horas estructurales las de las personas que portan mensajero, las invertidas en exposiciones, ferias y certámenes así como en su instalación y desmontaje, la carga y descarga de vehículos de inminente salida o despacho 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.

ARTICULO 70.- DIETAS

Con efecto 19 de Enero de 1989 la dieta queda establecida en las siguientes cantidades:

- . Media dieta (comida o cena) : 1.500 ptas.
- . Dieta entera (comida y cena) : 3.000 ptas.

En caso de pernoctar en Hotel, el desayuno se abonará y justificará separadamente.

Para pernoctar se podrá utilizar un Hotel o Residencia de hasta tres estrellas, a justificar. Si no hubiese 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.

ARTICULO 89.- CONDICIONES ESPECIFICAS DEL PERSONAL COMERCIAL

El régimen de este personal será para 1.989 el que específica 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 1.990.

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.

ARTICULO 90.- 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% del salario real promedio de los últimos doce 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.

ARTICULO 109.- FONDO SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará al Fondo Social 2.700.000 ptas. anuales repartidas en doce mensualidades, que continuarán rigiéndose por el Reglamento vigente, y bajo la supervisión de la Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación de este Convenio.

ARTICULO 119.- 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:

- Para la Península: 23 ptas./km.. Este precio no se modificará mientras el precio de la gasolina super oscile entre 67 y 81 ptas. litro, ambos inclusive.
- Para Canarias: 18'50 ptas./km.. Este precio no se modificará mientras el precio de la gasolina super oscile entre 45 y 55 ptas. litro, ambos inclusive.

Los componentes que se han tenido en cuenta para el establecimiento de los precios antes indicados, 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% sobre valor vehículo medio anual por cinco años).
 - Neumáticos: Dos juegos, igual a ocho neumáticos para ciento veinticinco mil kilómetros.
- Suplido (valor adicional por kilómetro recorrido al servicio de la empresa).

Los precios antes señalados, entrarán en vigor a partir del 19 de Enero de 1.989.

ARTICULO 129.- GARANTIA 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.

ARTICULO 139.- CURSOS NACIONALES DE FORMACION

En los cursos de formación profesional y reciclaje que la Empresa organice en territorio nacional regirá la siguiente normativa:

- a) Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa.
- b) El trabajador podrá elegir el medio de transporte, siempre que esté 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...).
- c) Los cursos comenzarán ó continuarán después de las 14 horas del lunes.
- d) 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.
- e) 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.

ARTICULO 149.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán:

31 de Marzo
30 de Junio
30 de Septiembre
30 de Noviembre

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

ARTICULO 159.- 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% 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.

ARTICULO 169.- VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de veinticinco 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 este.

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", al importe de la cantidad devengada en concepto de vacaciones, se agregará la parte proporcional de los festivos comprendidos en dicho abono.

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

ARTICULO 179.- 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 excedencias 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.

ARTICULO 182.- 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 reingreso 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 período 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 período autorizado por la legislación vigente, se reincorporaran al mismo puesto de trabajo que ocupaban antes de producirse la baja. Si tal baja por este concepto superase el período arriba referido, la interesada retornará al mismo o a otro puesto de trabajo, respetándose sus condiciones de salario y antigüedad.

ARTICULO 190.- 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%.
- Tercero y cuarto día: Abonables al 70%.

Quinto, sexto, séptimo y octavo día: Abonables al 40%.

Noveno y décimo día: No retribuidos.

ARTICULO 202.- 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 Centros de Enseñanza Oficiales, con un límite de cinco horas anuales, debiendo de justificar en cualquier caso la utilización de este tiempo.

ARTICULO 212.- REVISION MEDICA

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.

ARTICULO 222.- VISITA MEDICA

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 inmediato 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.

ARTICULO 232.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, salvo en la denominada "jornada de verano" que será de 35 horas semanales. La distribución se hará de la siguiente manera:

Personal no comercial:

13 semanas de verano durante el período comprendido del 12 de Junio al 8 de Septiembre, a razón de siete horas diarias desde las 8 a las 15 horas.

Las 39 semanas restantes, a razón de ocho horas diarias desde las 8 a las 17 horas con una hora de intervalo para realizar la comida.

Personal comercial:

Este personal efectuará una jornada laboral de lunes a viernes con horario de 8 a 14 y de 16 a 18 horas, durante las 39 semanas de invierno y de 8 a 15 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 7'30 a 15 horas.

ARTICULO 242.- AYUDA ALIMENTICIA

Durante la época del año comprendida dentro de la denominada jornada de invierno, el personal que disfrute de un horario de 8 a 17 horas, con una hora de intervalo para realizar la comida, tendrá derecho a percibir la denominada Ayuda Alimenticia, en las condiciones que a continuación se detallan:

A partir del 12 de Enero de 1.989, la aportación económica por parte de la Empresa en concepto de "Ayuda Alimenticia" será de 575 ptas. netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen.

Las ausencias del Puesto de Trabajo justificadas o no, así como la percepción de dietas o comidas de trabajo abonadas por la Empresa, eliminan el derecho a la percepción de Ayuda Alimenticia en todos y cada uno de los días en que éstos hechos se produzcan.

Tanto la Representación Social como la Representación Económica, convienen en que por tratarse del reembolso parcial de un gasto, ésta cantidad estará exenta de cualquier cotización.

ARTICULO 259.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado para 1.989, con efecto 12 de Enero, excepto para el personal comercial que, de acuerdo con el artículo 82., tendrá establecido su específico sistema retributivo, será el 7% sobre todos los conceptos salariales existentes al 31 de Diciembre de 1.988.

ARTICULO 260.- ESCALADO PUESTOS DE TRABAJO

El escalado salarial de los puestos de trabajo, queda establecido de la siguiente forma:

Grupo Administrativos y Subalternos:

NIVEL	VALOR 1.1.89
B y C	1.434.861
D	1.578.378
D-E	1.657.336
E	1.736.293
E-F	1.823.126
F	1.909.959
G	2.101.155

Grupo SPV:

NIVEL	VALOR 1.1.89
CUSTOMER SERVICE A	2.445.506
CUSTOMER SERVICE B	2.262.100
CUSTOMER SERVICE C	2.078.659
CUSTOMER SERVICE D	1.956.405
CUSTOMER SERVICE E	1.834.151
CUSTOMER SERVICE F	1.675.000
TRAINING A	1.500.000
TRAINING B	1.350.000

ARTICULO 270.- ANTIGÜEDAD

El plus de antigüedad o vinculación, establecido por quinquenios, tendrá el mismo tratamiento que el incremento salarial, según ha quedado establecido en el artículo 259 de este Convenio, es decir, un incremento del 7% sobre los valores existentes al 31 de Diciembre de 1.988, quedando fijado en dos mil seiscientos cincuenta y seis pesetas.

Para el personal que, históricamente, figuraba en el Centro de Trabajo de Provenza cuando éste tenía Convenio propio, queda fijado en dos mil novecientos veinticuatro pesetas.

ARTICULO 280.- REVISIÓN SALARIAL

Tanto para los Salarios como para el Plus de Antigüedad, si a finales del año el I.P.C. real superara el 6%, la

Compañía se compromete a efectuar una revisión salarial de forma que se obtenga, en total, un incremento salarial de 1 punto por encima del I.P.C. real de 1.989.

ARTICULO 290.- SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia del presente Convenio, la Compañía se compromete a mantener una póliza que cubra el riesgo de muerte natural, muerte por accidente e invalidez permanente causada por accidente, para todo el personal de la Compañía, con una cobertura de riesgo por el importe que a continuación se detalla:

Muerte:

- El capital asegurado para caso de muerte por cualquier causa será de 2.000.000 ptas. Esta cobertura alcanzará, de forma excepcional, a aquellas personas que hayan sido baja en la Compañía por jubilación e incapacidad laboral, hasta los 70 años de edad.

- En caso de que la muerte ocurra por accidente de cualquier tipo, se adicionará 2.000.000 ptas. al capital obtenido en caso de muerte natural. Esta condición sólo afectará al personal de alta en la Compañía en el momento de ocurrir el evento.

Invalidez Permanente causada por Accidente:

- El capital asegurado para el caso de invalidez permanente causada por accidente, será como máximo de 2.000.000 ptas. variando en función del grado de invalidez.

Las primas y los impuestos correspondientes al seguro colectivo de vida en las condiciones antes detalladas, serán abonados en la siguiente proporción: El 80% correrá a cargo de la Empresa, y el 20% restante a cargo del trabajador, efectuándose los descuentos en los Recibos de Salarios correspondientes a las Pagas Extraordinarias de Junio y Noviembre.

Las modificaciones que en este artículo se pactan, tendrán vigor a partir del primer vencimiento trimestral, de cada una de las pólizas que en estos momentos están vigentes, ya que no existe posibilidad de modificar las mismas, más que en dicho momento.

ARTICULO 300.- 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.

ARTICULO 310.- ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical en la Empresa se regirá por lo estipulado 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 dispondrán 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	- 20 horas
" " 51 a 100 "	- 25 horas
" " 101 a 200 "	- 30 horas
" " 201 a 300 "	- 35 horas
" " 301 a en adelante "	- 40 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% 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 la centrales sindicales que tengan como mínimo un 10% 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.

C. de Trabajo de 1 a 50 trabajadores	- 8 h./persona
" " 51 a 100 "	- 7 h./persona
" " 101 a 200 "	- 6 h./persona
" " 201 a 300 "	- 5 h./persona
" " 301 en adelante "	- 5 h./persona

La utilización de estas horas requerirá conocimiento previo del superior inmediato del interesado y justificación posterior si así se requiriere, procediéndose en todo momento a 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% 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 INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S.A.. 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 estas 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 se 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 ella siempre que lo consideren necesario.

Todos los componentes del Comité Intercentros, dispondrán de un máximo de 40 h. mensuales, sea cualquiera el número de horas que se determine para el centro de trabajo donde figure adscrito.

ARTICULO 329.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA Y APLICACION

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:

- D. Manuel Gil Solano
- D. Alberto Nuñez Delgado
- D. Eloy Parra Calleja
- D. Jesús Rincón Escribano
- D. Eduardo Saez Castro

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

- D. Domingo Abad Plana
- D. Carlos Carrasco Aresté
- D. Mario Hernández Ruigómez
- D. Antonio Martí Solano
- D. A. Pedro Plou 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.

ARTICULO 339.- ABSORCIÓN Y COMPENSACION

Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica, como de jornada, vacaciones o cualquier 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, S. A." 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.

19979 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión salarial para 1989 del Convenio Colectivo de la «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S. C. L.».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S. C. L.», para 1989, que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de Trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 24 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

En Murcia a 12 de abril de 1989.

Reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo»: Negociación de determinados conceptos para 1989.

Asistentes

Parte social: Federico Lozano Martínez, Francisco Esparza Pozo, Fernando Murcia Alcaraz, José Antonio Pons Murcia, Rafael J. Esteban Sánchez, Angel Sánchez Arenas, José Antonio Alcaraz Cano, José Pascual Romero Martínez, Francisco Abenza Martínez, Andrés Morales Urrea y Miguel Fernández Saura. Asesor: Miguel Campillo. Parte empresarial: Jacinto A. Peñaiver Perona, Santiago Llorente Franco y J. Antonio Soriano Rams. Asesores: Evaristo Aguado Raigón y Javier Robador Jordá.

Constituida la reunión siendo las diez horas del día de la fecha, las partes acuerdan:

Mantener la vigencia del Convenio Colectivo firmado el 16 de junio de 1988, salvo en los artículos 10, 12, 13, 21 y 27 y anexos I y II, cuya redacción y contenido para 1989 será la siguiente:

CAPITULO IV

Régimen de jornada de trabajo y vacaciones

Art. 10: «La Empresa, previa la observancia de las disposiciones legales sobre la materia, podrá establecer régimen de jornada intensiva

de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o dependencias, atendidas las exigencias de organización de trabajo, pedidos a suministrar o similares. Los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida observarán el horario que la misma determine.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales que en cómputo anual representan mil ochocientos veintiseis horas de trabajo efectivo.

Las jornadas continuadas disfrutarán de veinticinco minutos diarios para bocadillo dentro del expresado cómputo anual de trabajo efectivo se consideran incluidos los veinticinco minutos diarios para bocadillo de las jornadas continuadas, así como las cinco medias jornadas inhábiles que determina el artículo 14 del Convenio, que también se consideran como jornada efectiva de trabajo.»

Art. 12: «La Empresa, dado el evidente carácter de servicio público de su actividad, podrá establecer un turno especial de guardia los domingos y días festivos, de modo que queden garantizados los suministros de artículos a los cooperadores. A tal fin, los trabajadores de la Empresa vendrán obligados a cumplir, cuando les corresponda, el turno de guardia en los mencionados días. Igualmente, los trabajadores de la plantilla de la Empresa están obligados a realizar inventario al final de cada ejercicio, siendo retribuidos por tal motivo en la cuantía de 1.391 pesetas la hora de inventario.»

Art. 13: «La hora de guardia se abonará por un importe de 1.241 pesetas tanto sábados, domingos y festivos.»

CAPITULO V

Régimen de retribuciones

Art. 21: «Beneficios asistenciales y suplidos.-1. Este plus tendrá la cuantía de 9.000 pesetas mensuales que se abonarán a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, excepto Aprendices, por doce mensualidades.

2. Este plus se encuentra excluido de cotización a la Seguridad Social al ser un concepto extrasalarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 del Decreto 2380/1973 y 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Art. 27: «Participación en beneficios».-En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores de la Empresa una paga anual, equivalente a la dozava parte de los emolumentos brutos devengados por el trabajador en el año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus Convenio, títulos, idiomas, guardias, horas extraordinarias, horas de inventario, paga de permanencia y atrasos.»

ANEXO I

Tabla salarial año 89

Categoría	S. base	Plus Conv.	Benef. asist. y suplidos
A) Titulado Superiores			
Director general	175.000	80.000	9.000
Director Comercial	150.000	70.000	9.000
Director Técnico Gerente	125.000	32.000	9.000
Director Técnico	125.000	32.000	9.000
Médico de Empresa	40.000	27.000	9.000
B) Titulados de Grado Medio			
Gerente Administrativo	125.000	32.000	9.000
Titulado Técnico Superior	125.000	32.000	9.000
Auxiliar Técnico Sanitario	30.000	5.500	9.000
C) Personal técnico			
Adjunto a Gerencia	85.000	26.000	9.000
Jefe de Almacén Central	85.000	31.000	9.000
Jefe de Compras Almacén	89.000	31.000	9.000
Jefe de Sucursal A	82.030	21.900	9.000
Jefe de Sucursal B	-	-	-
Jefe de Sección	75.695	20.700	9.000
Dependiente Mayor	70.300	18.275	9.000
Dependiente de primera	67.495	14.900	9.000
Dependiente de segunda	63.985	10.370	9.000
Receptor Mayor	70.300	18.275	9.000
Receptor de primera	67.495	14.900	9.000
Receptor de segunda	63.985	10.370	9.000
Auxiliar A	58.630	5.380	9.000
Auxiliar B	-	-	-