

Art. 76. Las dotaciones de los cursos siguientes, serán ajustadas en las cantidades que de mutuo acuerdo pacte la Comisión Gestora del Fondo con el Consejo de Administración.

En los casos de minusvalía psíquica y casos de incapacidad absoluta o gran invalidez de los hijos de los empleados y siempre que no perciban ayudas complementarias, excepto de la Seguridad Social, serán subvencionados los Colegios de Educación Especial a que asistieran, en la cuantía que determine la Comisión Gestora del Fondo.

Art. 77. Se establece un seguro colectivo de vida de 2.000.000 de pesetas, en caso de muerte natural, 4.000.000 de pesetas, en caso de accidente, y de 6.000.000 de pesetas, en caso de accidente de circulación, así como otro de asistencia sanitaria para todos los empleados fijos de plantilla hasta la edad de jubilación.

Aquellos otros empleados de carácter interino o eventual disfrutará de iguales coberturas durante el tiempo de vigencia de sus contratos. La concesión del seguro de asistencia sanitaria vendrá condicionada por las exigencias que determine la aseguradora que lo cubra, de tal manera que si esto no pudiera concertarse para un caso concreto, en función de las condiciones personales o laborales del trabajador, se dará conocimiento al mismo de su no cobertura sanitaria, por razones ajenas al deseo de la Empresa, quedando liberada ésta de cualquier obligación al respecto.

CAPITULO XVI

Formación profesional

Art. 78. Con el fin de promover los conocimientos culturales y profesionales de los empleados de la Empresa, y con el fin de completar la preparación en interés de la misma, se costearán los estudios que en materia laboral se consideren necesarios.

Se entenderá que este aprovechamiento no se produce cuando el cursillista fuese suspendido en los exámenes correspondientes al final del curso o no se presentasen en dicha convocatoria.

Art. 79. Supuesto de obtener como consecuencia de los estudios referidos en el artículo 78, la certificación acreditativa de haber aprobado los cursos de Grado Superior en las Escuelas Profesionales de Seguros, se otorgará al trabajador, si su categoría laboral fuese inferior a la de Jefe de Departamento, un plus extrasalarial de un 20 por 100 sobre el sueldo base que disfrute en el momento de dicho certificado.

Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes de Departamento o Superiores, titulados, personal de Informática y personal de profesiones y oficios varios), siempre que los estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeña.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las determinaciones expuestas dan lugar a la aplicación de plus de especialización, son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria superior o de Escuela Técnica Superior o de Comercio. En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios oficiales terminados de grado medio, u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que se requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria o el Bachiller Unificado Polivalente, o, en su caso, la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho Curso de Orientación Universitaria o Bachillerato Unificado Polivalente. En este caso el plus se fijará en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

c) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). El plus de especialización que se concederá en este caso, será el mismo que se expresa en el apartado a).

Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior, aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

d) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, sin cómputo de antigüedad. El Derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha obtenido la del grado superior; no obstante, la Comisión de Personal podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del grado superior en el periodo indicado.

Todos los pluses de especialización que se establecen tienen carácter compatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos, se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga.

CAPITULO XVII

Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo

La actuación de la Empresa y de su personal en esta materia, se ajustará a las normas previstas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por

la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, en la Orden de 9 de marzo de 1971 y a cualquier otra disposición de carácter general que se ocupe de esta materia.

Art. 81. Cualquier situación o actitud que pudiera atentar contra la higiene o seguridad laboral, deberá ser puesta en conocimiento inmediato del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que éste adopte las medidas y realice las sugerencias a la Empresa que considere oportunas.

CAPITULO XVIII

Servicio Médico de Empresa

Art. 82. La Empresa constituirá un Servicio Médico de Empresa conforme a las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 83. Será misión de tal Servicio la atención médica de todo el personal de la Empresa, así como el control de las enfermedades que padecieran o pudieran padecer, emitiendo el correspondiente informe.

Art. 84. Será necesario, con carácter previo al ingreso en la Empresa, un reconocimiento médico, que se repetirá periódicamente conforme determinen las disposiciones vigentes, de modo que cada trabajador tenga una ficha en que conste su historial médico, desde el ingreso en la Empresa.

Art. 85. Será también misión del Servicio Médico el asesoramiento del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la vigilancia del cumplimiento de las normas que se dispongan en la materia, con obligación de denunciar las diferencias que observe el referido Comité.

CAPITULO XIX

Disposiciones finales

Art. 86. La presente normativa podrá modificarse en virtud de disposiciones de carácter legal o reglamentario, o por vía de Convenio Colectivo. En tanto esto no se produzca, se mantendrá como derecho supletorio, en aquello que no contradiga lo establecido en esta norma.

21994 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del I Convenio Colectivo de «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «PHILIPS PERSONAL INFORMATION PRODUCTS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal, a excepción de los directivos actuales y futuros de la Empresa «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima», en la totalidad de sus Centros de trabajo.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, con independencia de cuál sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 1993; no obstante, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año si no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de expiración.

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

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

Técnicos Titulados: Seis meses.

Resto personal: Tres meses.

Personal no cualificado: Quince días.

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

Art. 5.º *Movilidad del personal.*—Cambio de grupo profesional: Queda incluido en este epígrafe el cambio de grupo profesional dentro del mismo Centro de trabajo en el que preste sus servicios el interesado. Tal cambio podrá efectuarse con carácter provisional o permanente, entendiéndose como provisional el de duración no superior a tres meses y como permanente el de duración superior a tres meses, en cuyo supuesto se recabará siempre la aceptación del trabajador afectado.

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

a) Traslado provisional.—Es aquel cuya duración es superior a quince días e inferior a tres meses. El trabajador afectado tendrá derecho a trasladarse al domicilio familiar cada fin de semana o desplazarse 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 12.000 pesetas por cada fin de semana completo transcurrido en el lugar en que esté desplazado.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º *Horas extraordinarias.*—El personal de cualquier departamento que, por las características de su trabajo, realice horas extras en su sucursal o fuera de ella, 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 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 del 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, Ordenanza de aplicación y legislación sobre cotización de tales horas extraordinarias.

Se pacta como horas estructurales 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 existan compromisos y las derivadas de la asistencia a concursos y subastas.

Art. 7.º *Dietas.*—Con efecto 1 de enero de 1992, la dieta queda establecida en las siguientes cantidades:

Media dieta (comida o cena): 2.500 pesetas.

Dieta entera (comida y cena): 4.500 pesetas.

A partir del 1 de enero de 1993, las cuantías a percibir serán las siguientes:

Media dieta (comida o cena): 3.000 pesetas.

Dieta entera (comida y cena): 5.000 pesetas.

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

En los viajes al extranjero, se aplicará la misma dieta cambiando el valor de pesetas por el de la moneda del país de destino.

Art. 8.º *Condiciones específicas del personal comercial.*—El régimen de este personal será para 1992 el que especifica e individualmente se convenga en cuanto a comisiones e incentivos. Tales condiciones serán objeto de revisión a partir del mes de noviembre próximo, a fin de señalar las más adecuadas para 1993.

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

Art. 9.º *Incapacidad laboral transitoria.*—A todo el personal que se encuentre en situación de ILT, derivada de enfermedad común o profesional, accidente laboral o extralaboral, la Empresa le completará las percepciones que por estos conceptos perciba hasta el límite, en todo caso, del 100 por 100 del salario real promediado de los últimos doce meses.

En ningún caso, el total de la percepción neta en situación de ILT 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 las bajas emitidas.

Art. 10. *Fondo social.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará al Fondo Social 1.000.000 de pesetas 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.

No obstante lo anterior, durante 1993 la cantidad antes citada se aumentará en 100.000 pesetas anuales si, a juicio de la Comisión citada, fuese necesario.

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

Año 1992: A 35 pesetas/kilómetro, abonados de la siguiente forma: 22 pesetas/kilómetro en nota de gastos sin retenciones y 13 pesetas/kilómetro en nota de gastos con retenciones, las cuales serán abonadas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1992.

Año 1993: Igual año 1992.

Préstamo vehículo: Se abonarán préstamos de coche al personal que utilice el vehículo como instrumento de trabajo al servicio de la Empresa.

El sistema de préstamo de coche, será el siguiente:

- 5 por 100 hasta 1.000.000 de pesetas.
- 7,5 por 100 el exceso entre 1.000.001 y 1.500.000 pesetas.

La amortización se realizará en cinco años como máximo.

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

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

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

Art. 13. *Cursos nacionales de formación.*—En los cursos de formación profesional y reciclaje que la Empresa organice en territorio nacional registrará 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 o continuarán después de las catorce 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, abonándosele un plus de 12.000 pesetas por fin de semana desplazado.
- 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.

Art. 14. *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, advirtiendo de ello al personal con ocho días de antelación.

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

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

Art. 16. *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 éste.

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

Para 1992, en todas aquellas Autonomías que sea efectivo el día de Jueves Santo, será considerado vacacional el Lunes de Pascua y por el contrario, en todas aquellas Comunidades que sea festivo el Lunes de Pascua, será considerado vacacional el Jueves Santo.

En aquellos Centros de trabajo que no sea efectivo ni el Jueves Santo ni el Lunes de Pascua, el día de vacaciones será el Jueves Santo.

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 fecha de vacaciones antes del 30 de abril de cada año.

La ILT que se inicie antes de quince días de la fecha del comienzo de vacaciones y las que sean producidas por accidente laboral, así como

los descansos por maternidad/paternidad suspenderán el inicio de las mismas, que se podrán disfrutar posteriormente en la fecha que acuerden el interesado y la Empresa.

Art. 17. *Permisos y excedencias.*—Se estará en este punto a lo establecido en la legislación vigente, con la salvedad de que el trabajador que lo solicite, tendrá derecho a un número de días de permiso no retribuidos o a cuenta de sus vacaciones anuales (a opción del trabajador), para asuntos propios y no superior a seis días al año. Estos días no serán consecutivos, salvo acuerdo con la Dirección y para su disfrute será necesario 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.

Art. 18. *Maternidad.*—El personal que por razón de maternidad necesite imprescindiblemente rebasar los plazos de descanso legalmente establecidos, podrá solicitar una excedencia en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente, con la única salvedad de que su 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 dichos trabajadores en situación de baja por maternidad no superen el período autorizado por la legislación vigente, se reincorporarán al mismo puesto de trabajo que ocupaban antes de producirse la baja. Si tal baja por este concepto superase el período arriba referido, la interesada retornará al mismo o a otro puesto de trabajo, respetándose sus condiciones de salario y antigüedad.

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

- Primero y segundo día: Abonables al 100 por 100.
- Tercero y cuarto día: Abonables al 70 por 100.
- Quinto, sexto, séptimo y octavo día: Abonables al 40 por 100.
- Noveno y décimo día: No retribuidos.

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

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

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

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

Art. 22. *Visita médica.*—El personal que tenga necesidad de asistir a consultas de especialistas ajenos a la Seguridad Social, podrá acudir a las mismas, previa autorización de su Jefe inmediato y conformidad del médico de la Empresa y sin pérdida de remuneración, siempre que no sea posible efectuarlo fuera de las horas de trabajo.

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

Art. 23. *Calendario laboral y cuadro horario.*—La jornada de trabajo será de un total de mil setecientos treinta y cinco horas anuales, repartidas en cuarenta horas semanales, a excepción de la jornada intensiva, según los apartados siguientes:

Para 1992:

Trece semanas de verano durante el período comprendido del 15 de junio al 10 de septiembre, ambos inclusive, a razón de siete horas diarias, desde las ocho horas a las quince horas.

Los días u horas no trabajables se relacionan a continuación:

El 25 de septiembre y el 7 de diciembre como días no trabajables. Se saldrá una hora antes los días 5, 12 y 19 de junio.

Para 1993:

Trece semanas de verano durante el período comprendido del 1 de junio al 1 de septiembre, ambos inclusive, a razón de siete horas diarias, desde las ocho horas a las quince horas.

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

Los días u horas no trabajables se acordarán antes del 31 de enero de 1993.

Art. 24. *Ayuda alimenticia.*—Durante la época del año comprendida dentro de la denominada jornada de invierno, el personal que disfrute de un horario de ocho a diecisiete 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:

Durante 1992, la aportación económica de la Empresa por este concepto de Ayuda alimenticia, será de 800 pesetas netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen.

Durante el año 1993, la aportación económica de la Empresa por este concepto, se elevará a 850 pesetas netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen.

Art. 24/1. *Transporte.*

Año 1992: La Empresa abonará hasta un máximo de 3.000 pesetas netas mes por este concepto, a razón de 150 pesetas netas por día trabajado, las cuales se abonarán conjuntamente con la ayuda alimenticia, y con carácter retroactivo desde el 22 de enero de 1992.

Año 1993: La misma normativa que en 1992, pero percibiendo a partir del 1 de enero de 1993.

Nota: Esta percepción es exclusiva de los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de trabajo de Gran Vía, 8.

Art. 25. *Incremento salarial.*

Año 1992:

Se incrementa el salario en un 5 por 100 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1992, exceptuando Bonus y Comisiones.

Independientemente del 5 por 100 de aumento indicado, la Empresa incrementará el sueldo en 50.000 pesetas brutas año, a aquellos trabajadores que no hayan percibido Bonus. Estas 50.000 pesetas brutas se abonarán repartidas en 16 pagos. En el mes de junio se abonarán las partes correspondientes al periodo de enero/junio.

Para los trabajadores que cobran Bonus sin carta de condiciones personales especiales, se acuerda pasar el importe individual en concepto de Bonus a sueldo fijo, el cual se abonará repartido en 16 pagos. En el mes de junio se abonarán las partes correspondientes al periodo enero/junio.

Quedan excluidos de estas condiciones, los trabajadores con carta personal de condiciones especiales.

Año 1993:

Se incrementará el salario con el IPC previsto por el Gobierno para 1993 más 1 punto.

Las 50.000 pesetas brutas antes indicadas para los trabajadores que no hayan percibido Bonus, quedarán incluidas en el sueldo y por tanto para este año aumentarán en la parte proporcional del IPC más 1 punto.

Para los trabajadores que cobran Bonus sin carta de condiciones personales especiales, se procederá de igual manera, quedando incluido el importe individual en concepto de Bonus en el sueldo fijo, y por tanto para este año se aumentará la parte proporcional del IPC más un punto.

Art. 25/1. *Revisión salarial.*—En caso de que el IPC previsto por el Gobierno para 1993 fuera menor que el real, a finales del citado año se percibiría el IPC más 1 punto, a excepción de Bonus o Comisiones.

Art. 25/2. *Premio beneficios.*

Año 1992: Se anula el premio de calidad y se sustituye por el premio de beneficios.

Las condiciones para cobrar este premio son las siguientes:

Considerando como base 7.293 millones de pesetas de facturación total y 314 millones de pesetas de beneficios (económico), se abonará proporcionalmente a partir del 101 por 100 y hasta el 105 por 100 un premio de beneficios comprendido entre 100.000 pesetas brutas (101 por 100) y 160.000 pesetas brutas (105 por 100).

Lo anteriormente indicado, se abonará proporcionalmente si el trabajador no hubiera prestado sus servicios durante todo el año.

Año 1993: Idem 1992, variando la cifra de facturación y beneficios, de acuerdo con el presupuesto de 1992. La Empresa se compromete a facilitar estos datos antes del 1 de marzo de 1993.

Nota: Este premio es solamente para el personal que no disfrute de otro premio o sistema remunerativo especial, documentado por carta de condiciones personales especiales.

Art. 26. *Escalado puestos de trabajo.*—La Empresa, como fecha máxima el 30 de septiembre de 1992, efectuará una propuesta de escalado, en el bien entendido de que dicho escalado no originará modificación alguna respecto a los incrementos pactados. A su vez, se acuerda que el sueldo mínimo del personal afectado por el presente Convenio, sea de 2.050.000 pesetas brutas anuales, independientemente del premio de beneficios.

Art. 27. *Antigüedad.*—El plus de antigüedad o vinculación, establecido por quinquenios, tendrá el siguiente tratamiento:

Para 1992 un incremento del 5 por 100 sobre los dos valores existentes al 31 de diciembre de 1991, quedando fijados en las siguientes cantidades:

a) 3.219 pesetas brutas mensuales/quinquenio en cada una de las 16 pagas.

b) Para las personas que históricamente percibían otro tipo de valor, 3.546 pesetas brutas mensuales/quinquenio en cada una de las 16 pagas.

Para 1993 estas cantidades se incrementarán en el porcentaje que ha quedado establecido en el artículo 25 de este texto, y en ambos casos con las garantías que especifica el artículo 25/1.

Art. 28. *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 y plus de antigüedad.

Art. 29. *Perfeccionamiento profesional (formación).*—La Empresa promoverá y facilitará el perfeccionamiento profesional de todo su personal.

Durante la vigencia del presente Convenio se recogerá por el Comité de Empresa, las aspiraciones del personal que para el enriquecimiento de sus conocimientos profesionales mediante el acceso a curso o seminarios de su especialidad o de otras áreas profesionales, organizados por la Empresa.

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

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

Art. 30. *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) *Grantias 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: Veinte horas.

Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de trabajo de 101 a 200 trabajadores: Treinta horas.

Centros de trabajo de 201 a 300 trabajadores: Treinta y cinco horas.

Centros de trabajo de 301 en adelante trabajadores: Cuarenta horas.

Este número de horas por persona será acumulativo entre los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total, y de este número de horas los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán hacer una cesión, poniéndolos a disposición de los Secretarios y Organos Ejecutivos similares de las Centrales Sindicales que tengan como mínimo un 10 por 100 de afiliación entre la plantilla del Centro de trabajo.

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

Centros de trabajo de 1 a 50 trabajadores: Ocho horas/persona.

Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores: Seis horas/persona.

Centros de trabajo de 101 a 200 trabajadores: Seis horas/persona.

Centros de trabajo de 201 a 300 trabajadores: Cinco horas/persona.

Centros de trabajo de 301 en adelante trabajadores: Cinco horas/persona.

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

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

La representación del Centro.

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

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores locales para la realización de estas asambleas fuera de horas de trabajo hasta un máximo de ocho asambleas al año, no considerándose en este cómputo

las que se deban celebrar previas y durante la negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa.

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

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

Igualmente se autoriza la libre difusión dentro de los locales de la misma de cualquier tipo de publicación o comunicación 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 de Empresa.-La Empresa reconoce al Comité de Empresa como el órgano representativo a todos los efectos de los trabajadores de «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima». Sus garantías son aquellas que el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Empresa determinan para los Comités de Empresa.

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

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

Este Comité de Empresa se regirá por su propio reglamento interno. Asimismo la Dirección y el Comité de Empresa 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.

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

Art. 31. *Mutua médica.*-La Compañía concertará una póliza colectiva de servicios médicos, a fin de conseguir los beneficios que del citado sistema de contratación se derivan.

La participación de la Empresa será del 35 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico.

Se acuerda que las mutuas médicas con las cuales se establezcan los Convenios serán necesariamente aquellas con las que la Empresa tenga contratados los servicios.

Art. 32. *Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación.*-La Comisión Paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio estará integrada por los componentes de la representación social y por los de la representación económica.

La representación social estará formada por las siguientes personas:

Jordi Planas.
Fernando Hernández.

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

José Segura.
Bernardo Martínez.

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

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

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

Art. 33. *Absorción y compensación.*-Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica como de jornada, vacaciones o 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 Personal Information Products, Sociedad Anónima», debiendo entenderse en caso contrario absorbidas en su totalidad por las mejoras actuales o pactadas en este Convenio.

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

Art. 34. *Ayudas sociales y complementarias.*

Ayuda escolar:

Año 1992.

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 25.000 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural.

Año 1993.

La misma normativa, incrementándose la percepción a 35.000 pesetas brutas.

Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos:

1. Se establece una ayuda de 387.780 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 calificado como disminuido lo esté por los servicios médicos oficiales competentes, por lo que se deberá presentar la documentación acreditativa correspondiente.

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

2. La percepción de esta prestación excluye el abono de la ayuda escolar contemplada en el primer apartado de este artículo.

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.

Ayuda por natalicios: Se establece una ayuda de 26.455 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio, la cual se abonará en la mensualidad siguiente a la presentación en la Empresa de la documentación acreditativa del nacimiento.

21995 *RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España.*

Visto el Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1992, de una parte, por CSI-CSIF y Sindicato de Empleados de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de Cataluña -ARC-, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Asociación Profesional de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, en representación de las Empresas, 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, 11 de septiembre de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES DE ESPAÑA

PREAMBULO

La sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 1990, reiterada por otras posteriores, ha supuesto una redefinición del marco jurídico de la relación de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España con su personal, al proclamar el carácter laboral de la misma.