

3. Normas específicas para el personal de Comunicaciones.

Además de las normas contenidas en el apartado 1 del presente ANEXO, el personal de Comunicaciones pacta lo siguiente:

1. Habida cuenta de las características del servicio de Comunicaciones y teniendo en cuenta que la Empresa arbitrará los sistemas pertinentes para que el mismo pueda estar atendido en todo momento de acuerdo con las necesidades del mismo, los coordinadores de Comunicaciones aceptan la circunstancia de tener que atender individualmente todo el servicio. En este supuesto, de posible repetición, el empleado se compromete a atender el servicio con la eficacia y diligencia precisas, procurando mantener el orden de preferencia que su criterio y su sentido de responsabilidad le aconsejen. Si circunstancias características motivaran una imposibilidad de atención con riesgo de perjuicios a los usuarios, deberá ponerlo en conocimiento del jefe respectivo para que arbitre los medios precisos para la atención debida.

2. Dentro de la labor realizada por el coordinador de Comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que se dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

ANEXO 6

Gestión del pacto de vacaciones

En aras de mostrar la receptividad a las inquietudes de la parte social, y teniendo en cuenta los resultados de la práctica de este primer año 2003, se establecen los siguientes criterios para años sucesivos:

Sólo se aceptará un cambio por cada uno de los períodos (largo, corto), o un solo cambio del turno completo (largo y corto), por cobrador y año. Los períodos para solicitar los cambios serán los siguientes:

Desde el 1 de diciembre hasta el 31 de enero, los períodos de disfrute anteriores al 30 de septiembre.

Entre el 1 y el 30 de septiembre, los períodos de disfrute posteriores al 30 de septiembre (incluido el período del 1 al 8 de enero).

Si se produce algún cambio de estos períodos de disfrute posteriores al 30 de septiembre, obligará a regularizar nuevamente la jornada anual de los cobradores que lo realicen.

El resultado de realizar cualquier cambio de período (sea largo, corto o largo y corto) comportará necesariamente que el nuevo período se solape con los días de reducción de jornada previstos, obligando a nuevas asignaciones de estos días, que no necesariamente se harán en domingo. En todo caso, se facilitará la permuta de estos días entre los cobradores que se cambien períodos.

A partir del próximo año 2004, se podría acceder a la modificación de la fecha de disfrute de los períodos cortos de Navidad y Reyes, quedando de la siguiente forma:

Navidad: del 23 al 30 de diciembre

Reyes: del 31 de diciembre al 7 de enero

En cualquier caso, esto se haría a solicitud de la parte social.

12181

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXII Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S. A.

Visto el texto del XXII Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S. A. (Cód. Convenio n.º 9004063), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

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 mayo de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

XXII CONVENIO COLECTIVO DE PHILIPS IBÉRICA, S. A., 2003-2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo uno.—*Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a todos los actuales Centros de Trabajo de la Empresa Philips Ibérica, S. A. (a excepción de los Centros de Trabajo de La Garriga, División Industrial Lámparas y Componentes), así como a todas las Unidades que se puedan escindir de la misma durante su período de vigencia.

La representación de las partes que concierne el presente Convenio Colectivo figura en el anexo II del mismo.

Artículo dos.—*Ambito personal.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa indicada en el artículo anterior y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en las misma, así como los que integren las Unidades que se puedan escindir, con exclusión del personal directivo.

2. En el supuesto de que algunas Unidades de la Empresa se escindiera en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.

En este supuesto los representantes de los trabajadores de dichas Unidades escindidas podrán estar presentes en la Comisión Negociadora del siguiente Convenio.

3. La Comisión de Vigilancia será informada de la exclusión del personal del ámbito de Convenio Colectivo, por promoción a nivel de directivo.

4. En el supuesto de incorporación de Unidades productivas completas, dichas Unidades se regirán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal.

Artículo tres.—*Ambito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2004.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos 1 de Enero de 2003.

Artículo cuatro.—*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 períodos de doce meses.

Artículo cinco.—*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 de cada parte como máximo:

La Representación de la Dirección estará formada en principio por:

D.ª Carmen Franco Gonzalo.

D.ª Beatriz Manrique Fernández.

D. Álvaro Paya Arregui.

D. Justo Perales Díaz.

D.ª Araceli Sánchez Henares.

La Representación del Personal estará formada por:

D. Lucio Haro García.

D.ª Teresa Hernández Matos.

D. José Antonio Maseda Mendieta.

D.ª M.ª Luisa Olivas Nebreda.

D. Mariano Sanz González.
D.^a Nieves Villalba Cabrero.

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 las Empresas, 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 y becarios así como las características y naturaleza de los mismos.

Recibir listados de los Centros académicos con los que se tenga convenios de colaboración en la actualidad.

Recibir información sobre los casos de subcontratación, en aquellos trabajos que fueran susceptibles de realizarse por personal fijo en expectativa de destino (Art. 12 del Convenio Colectivo).

Tratar en general sobre el número de horas extras realizadas, excesos de jornada y sus posibles incidencias en el empleo.

Artículo seis.—*Comisiones de trabajo.*

Comisión de Valoración:

Conjunta para las Divisiones: Corporativa, Sistemas Médicos, P.A.E., Electrónica de Consumo y E.C. Profesionales.

Un presidente y cinco vocales designados por la Dirección más cinco vocales designados por los representantes de los trabajadores.

La División Comercial Alumbrado, tendrá su propia Comisión formada por un presidente y tres miembros por cada uno de las partes representantes de la Dirección y de los trabajadores.

Comisión de Promociones:

Tendrá la misma distribución y número de componentes de la anterior salvo para Philips Ibérica S. A., División Comercial de Alumbrado cuyos vocales serán dos por cada representación.

Comisión de Formación y Becas:

Conjunta para todas las Unidades signatarias del Convenio, con la excepción de la División Comercial de Alumbrado, estará constituida por: Un presidente y cinco vocales designados por la Dirección.

Cinco vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de Préstamos: Conjunta y paritaria en sus Divisiones: Sistemas Médicos, Corporativa, P.A.E., E.C. Profesionales y Electrónica de Consumo, constituida por:

Cinco Vocales designados por la Dirección.

Cinco Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Los Vocales, en los casos de Comisiones conjuntas, representarán a cada División; existirá un suplente por cada miembro, que, en caso de la representación de los trabajadores pertenecerá al Comité del Centro del titular.

En los casos de Comisiones paritarias se elegirá un Presidente entre los miembros de cada Comisión.

División Comercial de Alumbrado: Esta División actuará con sus propia Comisión que se regulará según lo establecido en el presente Convenio, y estará constituida por: Un Presidente y tres Vocales designados por la Dirección de la Empresa y tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comité de Seguridad y Salud: Estará constituido por un miembro, representando a la Dirección y otro representando al personal, por cada una de las Unidades incluidas en el ámbito territorial.

Artículo siete.—*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.

Artículo ocho.—*Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Ingresos, cese y clasificaciones de personal

Artículo nueve.—*Período de prueba.*

1. Los ingresos de nuevo personal de la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborables 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.

Artículo diez.—*Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por la Comisión Mixta de Valoración, que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia.
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 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

Al personal ingresado con posterioridad al 15 de septiembre de 1995 le será aplicable con carácter exclusivo el siguiente cuadro y distribución:

Grupo 1:	5 a 11 puntos
Grupo 2:	12 a 22 puntos
Grupo 3:	23 a 37 puntos
Grupo 4:	38 a 56 puntos
Grupo 5:	57 a 79 puntos
Grupo 6:	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. 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.

10. Se adjunta como Anexo I al presente Convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración, cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

Artículo once.—*Contratación y Empleo.*

La retribución aplicable a los contratos formativos para el personal de nuevo ingreso, en función de la permanencia en la empresa, será durante el primer año el 75 por 100, el segundo el 85 por 100 del salario mínimo de Convenio del grupo de valoración correspondiente.

La permanencia acumulada por un trabajador en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio será tenida en cuenta a los efectos de aplicación de lo indicado en los párrafos anteriores.

Las condiciones recogidas en los artículos 27, 28 y 30 (Ayuda escolar, Ayuda hijos disminuidos o minusválidos y Seguro médico, respectivamente) serán aplicables a todo el personal a partir de la superación del periodo de prueba.

Los contratos de interinidad serán retribuidos con el salario mínimo de Convenio correspondiente a la función sustituida.

La Dirección de la empresa podrá hacer uso de la contratación temporal dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa general aplicable, con el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

Seguimiento de la contratación: Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La valoración del puesto de trabajo se hará constar en los contratos de trabajo cuando aquélla ya exista.

Otras condiciones:

La Empresa se compromete a cubrir con personas minusválidas el 2 por 100 de la plantilla, o bien a la aplicación de las medidas alternativas que legalmente se establezcan.

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

En los casos de bajas negociadas donde el interesado no requiera la presencia de un representante legal se informará a la representación de los trabajadores tanto del inicio como del resultado final de las negociaciones con indicación de los términos en que se plantea.

Artículo doce.—*Subcontratación.*

1. La Empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas en tanto exista personal fijo, en expectativa de destino, que reúna las condiciones necesarias. Se considerará en dicha situación al empleado que no tenga ocupación efectiva de puesto de trabajo.

La Dirección facilitará a los representantes del personal de cada División la información que éstos soliciten sobre subcontratación. Se podrán crear en cada División comisiones de trabajo formada por representantes de la Dirección y del personal más un miembro de la comisión de vigilancia por cada una de las partes para analizar la problemática de la subcontratación. Cada comisión elaborará sus propias normas de procedimiento siendo sus decisiones vinculantes para las partes.

Artículo trece.—*Promociones/Rotación.*

1. Se publicarán todas las vacantes que vayan a cubrirse a través del sistema de concurso.

Este se realizará previamente a la posible cobertura de la vacante por personal ajeno a las Divisiones incluidas en el ámbito de este Convenio.

La empresa dará a conocer las plazas vacantes susceptibles de ser cubiertas por concurso, mediante comunicación previa a la Comisión de Vigilancia y posterior publicación simultánea en los tabloneros de anuncios de las distintas Divisiones y centros de trabajo afectos al Convenio, en los que se harán constar los siguientes datos:

Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
Grupo de valoración.
Ubicación.
Conocimiento 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 hará constar en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

Los candidatos interesados enviarán al Responsable de Recursos Humanos de la División que convoca 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.

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 Recursos Humanos deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas. El resultado final de dichas pruebas deberá ser conocido por la Comisión de Promoción.

El Departamento de Recursos Humanos presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante a aquel o 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, debiendo informar en el plazo de diez días sobre su elección, y procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentra el centro de trabajo.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes el personal perteneciente a la División donde se produzca dicha circunstancia.

El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un periodo de adaptación de quince días para los puestos de trabajo incluidos en los grupos salariales A, B, C, D, 1 y 2; dos meses para los grupos salariales E, F, G, H, 3 y 4; y tres meses para los restantes.

El Departamento de Recursos Humanos informará a los candidatos elegidos sobre tal decisión, publicará en los tabloneros 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.

2. Para aquellas vacantes que puedan cubrirse mediante la rotación o promoción, se establecerá un periodo de adaptación de igual duración al indicado en el punto 1.

El Departamento de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa/Delegados de Personal del nombre del candidato elegido, previamente a la ocupación efectiva del puesto de trabajo.

El responsable del Departamento informará de la evolución del candidato a mitad y al final del periodo de adaptación.

En el supuesto en que transcurrido el periodo de adaptación dicha circunstancia no se produjera, el candidato volverá a ocupar su antigua plaza, si ésta estuviera vacante, o quedará en expectativa de destino.

Superado satisfactoriamente el periodo de adaptación, el candidato quedará fijo en el puesto, percibiendo el salario correspondiente a tal puesto.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo, si procediesen, se aplicarán a partir de la fecha en que se cumpla el periodo de adaptación/integración aplicado.

En las convocatorias para cobertura de vacantes se hará constar el Grupo de Convenio que corresponda y que haya decidido previamente la Comisión de Valoración.

Artículo catorce.—*Formación y becas.*

1. La Dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

2. La formación específica se impartirá dentro de la jornada laboral y será obligatoria para el trabajador. La formación no específica podrá desarrollarse indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

3. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la Empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

4. La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores del contenido de los respectivos planes de formación.

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

6. Las Comisiones de Formación participarán en la elaboración de los planes que se presenten al FORCEM en los términos que establezca este organismo.

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

8. A fin de facilitar la rotación y promoción interna, ambas partes acuerdan fomentar a través de la Comisión de Formación, la creación y planificación de cursos orientados a cubrir necesidades formativas futuras.

CAPÍTULO III

Jornada, horarios y descansos

Artículo quince.—*Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.745 horas efectivas. Esta jornada de trabajo será de 42 horas y 30 minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas por la Ley, en jornada normal, y de 30 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 15 de Junio y el 14 de Septiembre, ambos inclusive.

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

Artículo dieciséis.—*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 8 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 presten 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 1.745 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. Los centros de Martínez Villergas, en Madrid, tendrán el horario de 8 a 17,15 horas con 45 minutos de comida, en jornada normal y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano.

La Sucursal Canarias tendrá el horario de 8,15 a 14 horas y de 15,15 a 18 horas en jornada normal, y de 8 a 14 en jornada reducida de verano.

Las demás Sucursales realizarán su jornada de tal modo que finalice a las 18,30 horas, en jornada normal, y de 8 a 14 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% del sueldo bruto anual, en concepto de «Compensación de cambio de horario», manteniéndose dicha compensación durante todo el tiempo que dure la modificación.

4. No obstante lo establecido anteriormente con carácter general y, con el fin de discutir la adecuación de horarios de trabajo en sectores concretos si surgiera la necesidad, se acuerda la creación de una Comisión de Trabajo, por División, representada por su Comité de Empresa y miembros de la Dirección respectiva.

Para velar por la compatibilidad de las necesidades de todas las partes implicadas con las establecidas dentro del marco de condiciones generales, deberán ser informados previamente los miembros de la Comisión de Vigilancia que podrán incorporarse a la negociación con las mismas competencias que el resto de los componentes de la Comisión de Trabajo.

Si no hubiera acuerdo prevalecerá lo dispuesto en Convenio.

En caso de acuerdo este se incluirá como anexo al Convenio.

Artículo diecisiete.—*Calendario laboral.*

Se establecen tres «puentes» anuales sin recuperación para el período de vigencia de este Convenio.

Los días 5 de Enero y 24 y 31 de Diciembre serán festivos 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 (12 nacionales más dos locales) con independencia de los «puentes» señalados.

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días no laborables, se hará dentro de la negociación de Convenio cuando este se empiece a negociar antes del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Caso contrario será la Comisión de Vigilancia del Convenio quien lo fijará definitivamente.

El calendario laboral deberá reflejar la jornada diaria, semanal y anual.

Artículo dieciocho.—*Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el Art. 35 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% del correspondiente valor de la hora extra en concepto de «Plus de jornada cambiada».

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen en jornada intensiva, el trabajador podrá optar por cambiar cada hora trabajada por tiempo libre equivalente en las tardes de los viernes de jornada normal, quedando excluidos aquellos viernes que coincidan con cierres administrativos o comerciales. Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el Jefe inmediato.

Los acuerdos individuales suscritos con el Jefe inmediato deberán ser comunicados a los Responsables de Recursos Humanos de cada una de las Divisiones, quienes a su vez darán información a la Representación de los Trabajadores.

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.

4. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 175% de la hora normal.

Hora extraordinaria realizada en día festivo: 250% de la hora normal.

Artículo diecinueve.—*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 diez o más años 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 a 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 1 de Septiembre y 31 de Diciembre.

3. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones, 21 días laborables en jornada reducida, y 4 días laborables, en jornada normal.

4. 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 904,30 € , entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

5. Las vacaciones deberán estar fijadas antes del 30 de abril de cada año.

6. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente «parte de baja» de la Seguridad Social, y siempre que dicha baja haya supuesto internamiento en un Centro hospitalario, o bien informe médico de un Servicio de Urgencias.

7. El devengo de vacaciones, se produce por años naturales (1 enero al 31 diciembre) y su disfrute se realizará dentro del año natural de forma proporcional al tiempo trabajado, sin perjuicio del ajuste que proceda en el caso de baja dentro del año computado.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo veinte.—*Retribuciones y revisión.*

1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

2. Las retribuciones acordadas para el año 2002 serán incrementadas:

Para el año 2003, primer año de vigencia del presente Convenio, en un 3% con garantía de IPC real.

Para el segundo año de vigencia, 2004, la previsión del IPC según los Presupuestos Generales del Estado, con la garantía del IPC real.

Los citados incrementos tendrán efectos retroactivos al primero de enero de cada año en positivo.

Artículo veintiuno.—*Conceptos salariales.*

1. Salario Convenio es una cantidad pactada que refleja los salarios mínimos de Convenio establecidos en el artículo siguiente.

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.

Artículo veintidós.—*Salario.*

1. Se fijan los salarios mínimos Convenio para cada uno de los Grupos de valoración en:

Grupo A:	17.522,51 € anuales
Grupo B:	17.928,27 € anuales
Grupo C:	19.004,80 € anuales
Grupo D:	20.049,54 € anuales
Grupo E:	21.125,27 € anuales
Grupo F:	22.177,91 € anuales
Grupo G:	23.788,42 € anuales
Grupo H:	25.650,43 € anuales
Grupo I:	27.912,99 € anuales
Grupo J:	30.652,85 € anuales
Grupo K:	33.968,83 € anuales

Grupos a aplicar al personal ingresado a partir del 15 de septiembre de 1995:

Grupo 1:	17.522,51 € anuales
Grupo 2:	19.004,80 € anuales
Grupo 3:	21.125,27 € anuales
Grupo 4:	23.788,42 € anuales
Grupo 5:	27.912,99 € anuales
Grupo 6:	33.968,83 € anuales

Los demás conceptos económicos se incrementarán en la misma forma y condiciones reguladas para las retribuciones.

2. Paga de productividad correspondiente a 2003: Se abonará en febrero/marzo 2004: Importe: 978,72 €.

La fórmula del cálculo de dicho premio de productividad se hará de la forma siguiente:

A) Productividad real:

$$X = \frac{\text{Actividad Real}}{\text{Número de personas año equivalentes (reales)}}$$

B) Productividad prevista:

$$Y = \frac{\text{Actividad Presupuestaria}}{\text{Número de personas año equivalentes (presupuesto)}}$$

C) Índice productividad alcanzada: (X:Y) x 100.

D) Escalado premio a pagar:

% Índice «C»	Premio a pagar % base
< 95 0	0
≥ 95 80	782,98 €
≥ 100 100	978,72 €
≥ 110 115	1.129,53 €
≥ 120 130	1.272,34 €

E) Ámbito/cálculo:

En cada División se establecerá y percibirá de acuerdo a sus propias actividades.

En función a diferentes actividades, dentro de cada División, podrán establecerse diferentes índices de productividad.

F) Paga de productividad/premio de gestión:

La paga de productividad afectará exclusivamente a aquellos empleados que no tengan pactado individualmente premios de venta/gestión/objetivos, garantizándose, no obstante, que lo percibido por este concepto sea, como mínimo, igual a la paga por productividad percibida en su División.

G) Para aquellas Divisiones que no tengan presupuesto de venta propio se calculará el premio en función del promedio conseguido en sus respectivos presupuestos por las Divisiones a las que preste Servicio.

La paga a la que se refiere el presente apartado será devengada proporcionalmente al tiempo de pertenencia a la División correspondiente a lo largo del año.

Artículo veintitrés.—*Premio de Antigüedad.*

1. Se fija la cuantía del trienio en 225,42 €, brutos 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.

Artículo veinticuatro.—*Devengo y abono de salarios.*

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce 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.

Artículo veinticinco.—*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 Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo veintiséis.—*Plus especial de transporte.*

Se fija en 10,76 € brutos mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al Plus Complementario.

CAPÍTULO V

Ayudas sociales y complementarias

Artículo veintisiete.—*Ayuda escolar infantil.*

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de Octubre, se establece una ayuda de 334,24 € brutos 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.

Artículo veintiocho.—*Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.*

1. Se establece una ayuda de 3.780,86 € brutos 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.

Artículo veintinueve.—*Seguro Médico.*

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 Cías., 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.

Se amplía la cobertura de beneficiarios actuales a las parejas de hecho, registradas como tales y que acrediten, al menos, un año de convivencia.

Artículo treinta.—*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 1,32 € por comida.

2. La subvención por comida se fija en 6,55 € 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 6,55 €. 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.

Artículo treinta y uno.—*Condiciones de viaje.*

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija en: 47,51 € diarios.

El personal que se incorpore a la Compañía a partir del 1 de Abril de 2003 se registrará por el sistema de gastos pagados.

Los empleados acogidos al sistema de dietas podrán pasar a gastos pagados, a libre elección del interesado, durante el mes de Enero de cada año.

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 horas extraordinarias.

4. En los viajes internacionales, siempre que la duración del mismo sea, al menos, de cuatro semanas, se podrá regresar al domicilio cada 15 días en fin de semana y fuera de las horas de trabajo, siempre que el coste del viaje no supere el de estancia, pudiendo utilizar vuelos «charters».

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

Artículo treinta y dos.—*Condiciones de utilización de coche al servicio de la Empresa.*

1. Se compensará a 0,19 €/Km a los empleados que utilicen el coche propio al servicio de la Empresa, ingresados en la misma con posterioridad al 19.6.1990.

Esta tarifa será revisada automáticamente en el supuesto que el Ministerio de Hacienda establezca o revise al alza, por encima del importe acordado, la cuantía exceptuada de gravamen correspondiente a la asignación por gasto de locomoción, regulado en la Ley y Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Aquellos empleados con condiciones ad-personam (gastos de representación, otro precio de Km.), superiores a lo establecido en el primer párrafo del apartado anterior, mantendrán éstas en sus estrictos términos.

El tratamiento fiscal de las citadas compensaciones será el que corresponda en cada momento.

2. 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 semestral de 5.000 Kms, se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

3. Los préstamos de coche para vehículos nuevos y usados devengarán un interés, equivalente al 80 % del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos General del Estado para cada año. El importe máximo se establece en 14.810 € .

La amortización se realizará en cinco años como máximo.

4. No obstante lo anterior, se podrán establecer soluciones por otros sistemas, sin coste para el empleado (p.ej. «leasing», alquiler a largo plazo, etc.), en casos determinados, y siempre que exista acuerdo entre las partes.

Artículo treinta y tres.—*Locomoción.*

1. Locomoción de Martínez Villergas, se mantendrá el servicio actual.

2. Plus de Viaje: Al personal perteneciente a los Servicios Técnicos de la División de Sistemas Médicos, 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 cuando efectuara dicho viaje en días festivos. El realizado en días laborables se abonará a precio de hora ordinaria.

Artículo treinta y cuatro.—*Préstamos.*

1. Las Comisiones para la adjudicación de préstamos se constituirán según lo establecido en el Art. 6 del presente Convenio.

Los resultados de las actuaciones de estas Comisiones, que podrán considerar las peticiones oportunas, para la atención de necesidades personales, se recogerán en actas sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Concepto	Importe	Amortización
Vivienda.	15.000 €	5 años.
Obras.	9.000 €	4 años.
Varios.	6.000 €	3 años.
Coche.	9.000 €	4 años.

2. Los respectivos fondos a manejar por cada Comisión se fijan en 751 € por persona incluida en el ámbito del Convenio en base a la plantilla existente al final del año anterior.

3. Los préstamos devengarán un interés, equivalente al 80% del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos General del Estado para cada año, excepto en las ventas de artículos a empleados.

Artículo treinta y cinco.—*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.

Artículo treinta y seis.—*Seguro de vida.*

Se mantiene el seguro de vida 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 o de incapacidad permanente y absoluta.

Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

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

Artículo treinta y siete.—*Permisos retribuidos.*

1. Matrimonio: Veinte días naturales.
 2. Nacimiento de hijos: 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, parejas de hecho con más de un año de convivencia: 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 Art. 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.
 6. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten 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. Permiso sin sueldo: en otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo.
- Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

Cuando sean de hasta una jornada, ante el Jefe inmediato, que hará 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 Dpto. de Personal si bien la petición se cursará también por vía jerárquica.

Artículo treinta y ocho.—*Incapacidad temporal.*

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% correspondientes al salario Convenio más plus de antigüedad y complementario mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo treinta y nueve.—*Premios por años de servicio en la Empresa.*

Premio 25 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un reloj de pulsera grabado con una frase conmemorativa.

Premio 40 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo consistente en productos de la gama «Philips», a elección del interesado, con un tope de 3.000 € coste.

Se establece durante la vigencia de este Convenio una fórmula reductora de antigüedad para causar derecho a este premio:

1. En el año 2003 accederán al premio los empleados con 39 y 40 años de antigüedad.
2. En el año 2004 accederán al premio los empleados con 38 años de antigüedad.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo cuarenta.—*Premio de jubilación.*

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo cuarenta y uno.—*Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe tres doceavas partes del bruto anual.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo cuarenta y dos.—*Venta de artículos a empleados.*

La Empresa tiene establecida la venta a su personal, en condiciones económicas especiales, de los artículos de su marca.

Las condiciones de descuento y otras aplicables a estas ventas y sus posibles modificaciones posteriores, según los tipos de artículos, coyuntura comercial, etc., son establecidos por la Dirección, comunicadas al Comité de Empresa y dadas a conocer al personal a los efectos oportunos.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo cuarenta y tres.—*Comité intercentros.*

1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros para aquellas unidades con más de un centro de trabajo con representación sindical. El número de miembros será determinado por el número de centros de trabajo con dicha representación.

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

3. A las reuniones trimestrales de estos Comités con la Dirección podrán ser invitados, Delegados de Personal representantes de las Sucursales sin Comité, hasta completar, en ambos casos un número total de 12 asistentes a cada Comité Intercentros.

4. Se crea una Comisión Paritaria para estudiar la ampliación de competencias de los Comités intercentros.

Artículo cuarenta y cuatro.—*Crédito de horas.*

El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a lo dispuesto en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores:

Prevía comunicación escrita al Departamento de Personal o, en su caso, a la Dirección del Centro, podrán acumularse mensualmente en alguno o algunos de los representantes sindicales las horas cedidas por los distintos Miembros del Comité, hasta un máximo que no supere el doble de lo establecido individualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores.

Artículo cuarenta y cinco.—*Fondo Comité.*

Se establece un presupuesto anual de 15.795,92 € para atender gastos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal que conforman las distintas Divisiones incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, excepto Philips Ibérica, S.A, División Comercial de Alumbrado cuyo presupuesto anual se establece en 3.000 €. Los importes citados serán revisados en los mismos porcentajes y fecha en que lo sean los salarios establecidos en Convenio. La disposición de este fondo será a petición de los propios comités para gastos derivados de su propia función.

La disponibilidad de los fondos presupuestados deberá ser autorizada por la Dirección de Personal, una vez razonados y justificados.

CAPÍTULO VII

Disposición final

Artículo cuarenta y seis.—*Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la derogada Ordenanza de Trabajo en el Comercio, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, así como los textos que se adjuntan como anexo III que sustituyen a la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

ANEXO I**Normas reguladoras de la Comisión Mixta de Valoración y Reclamaciones sobre Puestos de Trabajo****CAPÍTULO I****Finalidad y funcionamiento****Artículo uno.**

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.

Artículo dos.

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.

Artículo tres.

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.

CAPÍTULO II**Procedimiento para la presentación de las reclamaciones****Artículo cuatro.**

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 de los Departamentos de Recursos Humanos y de la representación sindical de cada centro de trabajo a disposición de los interesados.

Artículo cinco.

La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el jefe inmediato y/o la Dirección del Dpto. 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. Cualquier comentario que se añada por parte de los Directores en el documento de conformidad de las descripciones, deberá contar con el «enterado» del reclamante.

Artículo seis.

Una vez cumplimentado el impreso de reclamación habrá de enviarse al Departamento de Recursos Humanos correspondiente, que procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de tres meses.

Artículo siete.

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.

Artículo ocho.

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.

CAPÍTULO III**Notificación y efectos****Artículo nueve.**

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.

Artículo diez.

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

Artículo once.

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

Artículo doce.

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 Recursos Humanos.

Artículo trece.

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.

Artículo catorce.

Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de 30 días laborables a partir de la fecha en que reciban la notificación del Dpto. de Personal.

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

ANEXO II

Han negociado y concertado el XXII Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

D.^a Carmen Franco Gonzalo.
D.^a Beatriz Manrique Fernández.
D. Álvaro Paya Arregui.
D. Justo Perales Díaz.
D.^a Araceli Sánchez Henares.

Por la representación de los trabajadores:

D.^a Aurora González Navas.
D. Lucio Haro García.

D.^a Teresa Hernández Matos.
D. José Antonio Maseda Mendieta.
D.^a M.^a Luisa Olivas Nebreda.
D. Mariano Sanz González.
D.^a Nieves Villalba Cabrero.

ANEXO III

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes del personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 2. *Etapas de organización.*

En las Empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

1. Racionalización del trabajo.
2. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
3. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La Empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 3. *Racionalización del trabajo.*

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
2. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
3. Establecimiento de plantillas correctas del personal.

Artículo 4. *Análisis de rendimientos correctos de ejecución.*

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, quienes estuvieren disconformes con los resultados podrán presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión Paritaria con miembros de los representantes del personal y de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas del sistema. Y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.

La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por ciento del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación que debe transcurrir normalmente para el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto.

CAPÍTULO II

Artículo 6. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio,

se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Personal Comercial: Funciones que tienen como misión la determinación de políticas comerciales y de producto, gestión y puesta en práctica de dichas políticas.

Personal Técnico de Servicio: Funciones consistentes en la instalación, reparación o mantenimiento de bienes o equipos comercializados por la Sociedad o utilizados por ella en sus centros de trabajo.

Personal de Almacén (movimiento físico): funciones de distribución física que incluyen alguna o algunas de las actividades de manipulación, separación, embalaje, estiva, transporte, con ayuda o no de medios mecánicos, recepción, clasificación, entrega de mercancía y similares.

Personal de oficina y apoyo: funciones consistentes en la realización de actividades administrativas, de planificación, información, asesoramiento, control, diseño y automatización de procesos y, en general, todas aquellas de análogas características que tienden a facilitar la consecución de los objetivos de la Empresa.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 6 bis. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro del grupo profesional queda limitada a dos grupos de valoración hacia arriba o hacia abajo del que tenga el empleado en ese momento.

Para el personal ingresado a partir del día 15 de septiembre de 1995 dicha movilidad se limitará a un grupo, también hacia arriba o hacia abajo, de su escala específica.

La Dirección comunicará previamente por escrito al trabajador los motivos por los cuales adopta esta decisión.

Además de la pertenencia al grupo profesional, se tendrán en cuenta los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas y profesionales del mismo, debiendo recibir por parte de la Sociedad la formación adecuada para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo.

La encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. La Sociedad comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Durante el tiempo que dure la movilidad el empleado recibirá el salario de su nueva función si éste fuera superior al salario de origen, si fuera inferior, mantendrá su salario de partida.

Si la encomienda de funciones fuera inferior a seis meses no se consolidará la función ni la retribución pero tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el que realmente percibe y el que corresponde a la función desempeñada transitoriamente.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional podrá ser de carácter temporal con un límite de seis meses, o de carácter indefinido.

Una vez concluidos los traslados de carácter temporal volverá a su puesto de trabajo de origen.

La movilidad funcional fuera del grupo profesional se podrá producir sólo en circunstancias excepcionales y nunca por períodos superiores a seis meses.

Artículo 7. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

CAPÍTULO III

Premios, faltas y sanciones

Artículo 8. *Premios.*

Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las Empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, aten-

ción e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

Las Empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios e informarán a los representantes del personal a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidad alizadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc.

Artículo 9. *Faltas.*

A efectos laborales se entienden por faltas toda actitud u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. *Faltas leves.*

1.º Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o considerada como grave o muy grave según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 11. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

1.º Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2.º Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.º No comunicar con la diligencia razonable los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

10. La embriaguez durante el trabajo.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 12. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

8.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

9.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

12. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del Artículo 11.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 13.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Artículo 14. Sanciones.

Las sanciones sólo serán aplicables en caso de mala fe o negligencia. Las máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo Centro.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Despido: La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer en el Convenio Colectivo siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 15. *Despidos.*

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Abusos de autoridad.*

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

Artículo 17.

Para la aplicación de sanciones por faltas muy graves se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

12182 *RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Fuchs Lubricantes S. A.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Fuchs Lubricantes S. A. (Cód. Convenio número 9011732) que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2001, de una parte, por los designados 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, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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 mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

FUCHS LUBRICANTES, S. A.

Cuarto Convenio Colectivo Interprovincial 2001-2002-2003

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

1. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa Fuchs Lubricantes, S. A., y sus trabajadores.

2. *Ámbito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

3. *Ámbito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa Fuchs Lubricantes, S. A.

4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia entre el 1.1.2001 y el 31.12.2003.

Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio al finalizar la vigencia del presente, previa denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, comunicándolo a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

5. *Garantías personales.*—Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo, de toda clase, origen y condición, que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

6. *Clasificación funcional.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan, serán clasificados en grupos profesionales, de acuerdo con lo previsto en el Convenio General de la Industria Química (CGIQ), según el calendario que se determine.

Una vez hecha la oportuna clasificación, cada persona quedará adscrita a un Grupo Profesional, adecuando sus condiciones económicas, a los salarios mínimos garantizados (SMG) previstos en el apartado 9 del presente Convenio. En caso de que su salario fuese superior al SMG citado,

no se modificará y se mantendrá éste en concepto de garantía personal y, si fuese inferior a dicho SMG, se adecuará al mismo con efectos del 1 de enero del año en que se realice la adscripción al Grupo Profesional que corresponda.

Se crea una comisión con objeto de definir las condiciones de cada grupo y de los puestos de trabajo incluidos en ellos antes del 31 de diciembre de 2001.

CAPÍTULO III

Política salarial

7. Incremento.

7.1 Para el año 2001.

El 3,4 por 100 sobre masa salarial, que corresponde al IPC previsto por el Gobierno para 2001 (2 por 100) más un 1,4 por 100.

En este incremento está incluido el crecimiento vegetativo de la antigüedad, por lo que se obrará de la siguiente manera: Se aplicará el incremento correspondiente y de la cantidad resultante se deducirá el importe del crecimiento de la antigüedad para 2001, repartiéndose el resto proporcionalmente a los conceptos incluidos en la masa, según el siguiente ejemplo:

Masa salarial: 1.000.

Incremento porcentual: 3,4 por 100.

Incremento absoluto máximo: 34.

A deducir: Incremento vegetativo de la antigüedad: X.

Diferencia a repartir proporcionalmente: 34-X.

De acuerdo con los datos entregados a la Comisión Negociadora del Convenio resulta que, aplicando lo indicado con anterioridad, el incremento a aplicar es del 3,26 por 100 sobre masa, reservándose el 0,14 por 100 correspondiente al incremento vegetativo de la antigüedad para el año 2001.

7.2 Para el año 2002.

Se incrementará la masa salarial en el IPC previsto por el gobierno para el año 2002 más el 1,2 por 100.

En este incremento está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad por lo que se obrará por lo previsto en el apartado 7.1 anterior.

7.2 Para el año 2003.

Se incrementará la masa salarial en el IPC previsto por el gobierno para el año 2003, más el 1,1 por 100.

En este incremento está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad por lo que se obrará por lo previsto en el apartado 7.1 anterior.

8. Cláusula de revisión.

8.1 Para el año 2001.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2001 una variación respecto al 31 de diciembre de 2000, superior o inferior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2002 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2001 no procederá la devolución de salarios.

8.2 Para el año 2002.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2002 una variación respecto al 31 de diciembre de 2001, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2002, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.