

CATEGORIA	Nombre clátor	Sueldo base	Complemento Salarial	Plus G.In.	Revisiónes
- Auxiliar continuas de hilar, Oficial con tinuas de doblar.....	1'20	1.345	227	175	484
- Atador.....	1'20	1.345	54	175	484
Tintes y Acabador:					
- Ayudante Laboratorio, Pesador Coloran- tes y almacén, Aprentador de Bombo, De- sengrasador, Oficial de Barcas, Oficial de hidrextractor, Oficial secadores, Oficial de Tundosa, Oficial de aprestos..	1'50	1.495	152	175	515
- Preparación materias.....	1'20	1.345	54	175	484

16779 *RESOLUCION de 24 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 24 de junio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».

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

ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACION

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

ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1987, con independencia de cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1988; no obstante, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año si no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de expiración.

ARTICULO 3º.- GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las tipificadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

ARTICULO 4º.- PERIODO DE PRUEBA

Siempre que así se haga constar en el Contrato de Trabajo, las admisiones de nuevo personal serán a título de prueba, que comprenderá los siguientes periodos referidos a los distintos grupos de personal:

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

En cualquier momento de tal 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.

ARTICULO 5º.- MOVILIDAD DEL PERSONAL

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

Trasladados .- 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 aquél cuya duración es superior a quince días e inferior a tres meses. El trabajador afectado tendrá derecho a trasladarse al domicilio familiar cada fin de semana o desplazarse con su familia, siempre que ello no suponga un costo mayor, en ambos casos a cargo de la Empresa; si no se realizaran tales desplazamientos, el trabajador, con independencia de las dietas que le correspondan, percibirá mil doscientas cincuenta pesetas por cada fin de semana completo transcurrido en el lugar en que esté desplazado.

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

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

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

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

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

Si la Empresa acuerda un traslado de los comprendidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o en los apartados c), d), e), ó 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.

ARTICULO 69.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

Podrá pactarse de forma individual la compensación de tales horas extraordinarias mediante la fórmula económica prevista en la legislación vigente o mediante el disfrute de tiempo libre retrasando la entrada o anticipan-

do 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 de las personas que portan mensafono, las invertidas en exposiciones, ferias y certámenes así como en su instalación y desmontaje, la carga y descarga de vehículos de inminente salida o despacho en los organismos centrales de la Empresa, las invertidas en atender a Bancos y empresas especiales con las que existen compromisos y las derivadas de la asistencia a concursos y subastas.

ARTICULO 79.- DIETAS

Con efecto 12 de Enero de 1987 la dieta queda establecida en las siguientes cantidades:

- . Media dieta (comida o cena) : 1.175 ptas.
- . Dieta entera (comida y cena) : 2.350 ptas.

A partir del 1 de Enero de 1988, las cuantías a percibir serán las siguientes:

- . Media dieta (comida o cena) : 1.350 ptas.
- . Dieta entera (comida y cena) : 2.700 ptas.

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

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

ARTICULO 89.- CONDICIONES ESPECIFICAS DEL PERSONAL COMERCIAL

El régimen de este personal será para 1987 el que específicamente e individualmente se convenga. Tales condiciones serán objeto de revisión a partir del mes de Noviembre próximo, a fin de señalar las más adecuadas para 1988.

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

ARTICULO 99.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

A todo el personal que se encuentre en situación de I.L.T., derivada de enfermedad común o profesional, accidente laboral o extralaboral, la Empresa le completará las percepciones que por estos conceptos perciba hasta el límite en todo caso del 100% del salario real promedio de los últimos doce meses.

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

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

ARTICULO 109.- FONDO SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará al Fondo Social 2.000.000 ptas. anuales repartidas en doce mensualidades, que continuarán rigiéndose por el Reglamento vigente, y bajo la supervisión de la Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación de este Convenio.

ARTICULO 119.- KILOMETRAJE

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

Para la Península: 22 ptas./km.. Este precio no se modificará mientras el precio de la gasolina super oscile entre 70 y 86 ptas. litro, ambos inclusive.

Para Canarias: 17'50 ptas./km.. Este precio no se modificará mientras el precio de la gasolina super oscile entre 42 y 52 ptas. litro, ambos inclusive.

La Comisión Paritaria de Vigilancia y Aplicación del Convenio, a finales de 1987, revisará y actualizará los componentes del precio del kilómetro estableciendo la normativa que en 1988 regulará esta materia.

Los componentes antes detallados, son los siguientes:

- Precio total del vehículo (incluidos impuestos y financiación):
- Gastos fijos:
 - . Seguro a todo riesgo (cinco años)
 - . Impuestos (cinco años)
 - . Valor residual del vehículo
- Gastos variables:
 - . Gasolina para ciento veinticinco mil kilómetros.
 - . Reparaciones (5'5% sobre valor vehículo medio anual por cinco años).
 - . Neumáticos: Dos juegos, igual a ocho neumáticos para ciento veinticinco mil kilómetros.
- Suplido (valor adicional por kilómetro recorrido al servicio de la empresa).

ARTICULO 129.- GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO

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

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

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

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

ARTICULO 139.- CURSOS NACIONALES DE FORMACION

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

- a) Los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa.
- b) El trabajador podrá elegir el medio de transporte, siempre que esté a la hora de comienzo del curso en el lugar señalado y que lo suplido por la Empresa para su desplazamiento no suponga un costo mayor que el de los medios públicos de transporte existentes para efectuar tal desplazamiento (avión, tren, etc...).
- c) Los cursos comenzarán ó continuarán después de las 14 horas del lunes.
- d) Por cada dos semanas de curso, el trabajador disfrutará de un fin de semana en su domicilio, corriendo por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento.
- e) Si la duración del curso nacional fuera superior a tres meses, el trabajador podrá retornar a su Centro y Puesto de Trabajo, permaneciendo en el mismo durante una semana.

ARTICULO 140.- 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.

ARTICULO 159.- SERVICIO MILITAR

Los trabajadores solteros que se encuentren prestando el Servicio Militar percibirán, mientras dure tal situación, cada una de las Pagas Extras que figuran en este Convenio.

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

ARTICULO 169.- VACACIONES

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

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

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

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

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

ARTICULO 179.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS

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

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

ARTICULO 189.- 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 reintegro se producirá en la fecha en que lo solicite, con preaviso mínimo de dos meses; esta reincorporación se producirá en un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional.

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

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

ARTICULO 19Q.- ENFERMEDAD DE LOS HIJOS

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

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

ARTICULO 20Q.- ESTUDIANTES

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

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

ARTICULO 21Q.- REVISION MEDICA

La Empresa seguirá ordenando por su cuenta la revisión médica anual para todo el personal de la Organización.

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

ARTICULO 22Q.- VISITA MEDICA

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

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

ARTICULO 23Q.- JORNADA DE TRABAJO

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

Personal no comercial:

Para 1.987:

13 semanas de verano durante el periodo comprendido del 15 de Junio al 11 de Septiembre, a razón de siete horas diarias desde las 8 a las 15 horas.

Para 1.988:

13 semanas de verano durante el periodo comprendido del 13 de Junio al 9 de Septiembre, a razón de siete horas diarias desde las 8 a las 15 horas.

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

Personal comercial:

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

Personal de San Juan Despí:

El personal adscrito a este Centro de trabajo mientras continúe en el mismo realizará el horario de 7'30 a 15 horas.

ARTICULO 24Q.- AYUDA ALIMENTICIA

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

Durante 1.987, la aportación económica por parte de la Empresa en concepto de "Ayuda Alimenticia" será de 450 ptas. netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen.

Durante el año 1.988, la aportación económica de la Empresa por este concepto, se elevará a 500 ptas. netas por día completo efectivamente trabajado en este régimen.

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

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

ARTICULO 25Q.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado para 1.987, excepto para el personal comercial que, de acuerdo con el artículo 82., tendrá establecido su específico sistema retributivo, será el siguiente:

El 6'5%, sobre todos los conceptos salariales existentes al 31 de Diciembre de 1.986.

El 0'5%, sobre todos los conceptos salariales existentes al 31 de Diciembre de 1.986, si al 31.12.87 se alcanzan los resultados presupuestados.

El incremento salarial pactado para 1.988, excepto para el personal comercial, será el 120% del I.P.C. previsto por el Gobierno en sus presupuestos para dicho año, con un mínimo asegurado de un punto más que el I.P.C. previsto por el Gobierno.

ARTICULO 26Q.- ESCALADO PUESTOS DE TRABAJO

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

Grupo Administrativos y Subalternos:

NIVEL	VALOR 1.1.87
R y D	1.250.000
D	1.375.008
D-E	1.443.744
E	1.512.496
E-F	1.588.128
F	1.663.744
G	1.830.128

Grupo SPV:

NIVEL	VALOR 1.1.87
CUSTOMER SERVICE A	2.130.000
CUSTOMER SERVICE B	1.970.256
CUSTOMER SERVICE C	1.810.496
CUSTOMER SERVICE D	1.704.000
CUSTOMER SERVICE E	1.597.504

ARTICULO 272.- ANTIGÜEDAD

El plus de antigüedad o vinculación, establecido por quinquenios, queda fijado en la siguiente cuantía:

Durante 1.987 en la cuantía de dos mil trescientas trece pesetas, en cada una de las 16 pagas establecidas, a excepción del personal que figuraba en el Centro de Trabajo de Provenza cuando éste tenía Convenio propio, para el que queda fijado en dos mil quinientas cuarenta y siete pesetas, también en cada una de las pagas.

En caso de alcanzarse los resultados presupuestados al 31.12.87, los importes antes señalados se verían incrementados en el 0'5% sobre el valor existente al 31 de Diciembre de 1.986 y con efectividad 1.1.87.

A partir del 12. de Enero de 1.988, se procederá en esta materia de la misma manera que se ha previsto en el artículo 259. para el incremento salarial, es decir, se incrementará este concepto en un 120% del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, con un mínimo asegurado de un punto más que el I.P.C. previsto por el Gobierno.

ARTICULO 289.- REVISIÓN SALARIAL

Se pactan las siguientes revisiones salariales:

Para 1.987: Si al 31.12.87, el I.P.C. supera el 6'5%, se efectuará revisión salarial por la diferencia existente.

Para 1.988: Si al 31.12.88, el I.P.C. real supera el I.P.C. previsto por el Gobierno, se efectuará revisión salarial de forma que se obtenga en total un incremento salarial de un punto por encima del I.P.C. real de 1.988.

ARTICULO 292.- SEGURO DE VIDA

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

Muerte:

- El capital asegurado para caso de muerte por cualquier causa será de 1.000.000 ptas. Esta cobertura alcanzará, de forma excepcional, a aquellas personas que hayan sido baja en la Compañía por jubilación e incapacidad laboral, hasta los 70 años de edad.

- En caso de que la muerte ocurra por accidente de cualquier tipo, se adicionará 1.000.000 ptas. al capital obtenido en caso de muerte natural. Esta condición sólo afectará al personal de alta en la Compañía en el momento de ocurrir el evento.

Invalidez Permanente causada por Accidente:

- El capital asegurado para el caso de invalidez permanente causada por accidente, será como máximo de 1.000.000 ptas. variando en función del grado de invalidez.

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

ARTICULO 309.- PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

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

Durante la vigencia del presente Convenio se recogerán por los respectivos Comités de Empresa las aspiraciones

del personal para el enriquecimiento de sus conocimientos profesionales mediante el acceso a cursos o seminarios de su especialidad o de otras áreas profesionales, organizados por la Empresa.

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

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

ARTICULO 319.- ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical en la Empresa se regirá por lo estipulado por la Ley vigente en cada momento, con las mejoras adicionales que a continuación se detallan:

a) Garantías para el ejercicio de la representación

Los Delegados de Personal y cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un número de horas retribuidas al mes para atender sus funciones representativas, según las siguientes escalas:

Centros de Trabajo de 1 a 50 Trabajadores	-	20 horas
" " 51 a 100	"	- 25 horas
" " 101 a 200	"	- 30 horas
" " 201 a 300	"	- 35 horas
" " 301 a en adelante	"	- 40 horas

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

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

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

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

La utilización de estas horas requerirá conocimiento previo del superior inmediato del interesado y justificación posterior si así se requiriere, 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% de la plantilla o de la sección afectada por la reunión.

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

c) Locales

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

d) Propaganda

La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales los tabloneros de anuncios de los Centros.

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

e) Cuota Sindical

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

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

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

f) Comité Intercentros

La Empresa reconoce al Comité Intercentros como el órgano representativo a todos los efectos de los trabajadores de PHILIPS INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S.A.. Sus garantías son aquellas que el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de empresa, determinan para los Comités de Empresa.

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

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

Este Comité Intercentros se regirá por su propio reglamento interno.

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

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

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

ARTICULO 329.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA Y APLICACION

La Comisión Paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio estará integrada por cinco componentes de la Representación Social y otros cinco de la Económica.

La Representación Social estará formada por las siguientes personas:

D^a. Margarita Albarracín Calvet
D. Manuel Gil Solano
D. Alberto Muñoz Delgado
D. Floy Parra Calleja
D. Eduardo Saez Castro

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

D. Francisco Bustarviejo Osorio
D. Carlos Carrasco Areaté
D. José M^a. Olavide Díaz
D. Mariano Olavide Humanes
D. A. Pedro Plou Fernández

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

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

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

ARTICULO 330.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica, como de jornada, vacaciones o cualquier otra de las materias reguladas en este Convenio, o con existencia ya de hecho en las relaciones de trabajo de la Empresa, únicamente tendrán eficacia en tanto en cuanto, consideradas en su totalidad, superasen a nivel individual y en cómputo anual las preexistentes en "PHILIPS INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S. A." debiendo entenderse en caso contrario absorbidas en su totalidad por las mejoras actuales o pactadas en este Convenio.

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

16780 *RESOLUCION de 11 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.453 el guante de protección frente a agresivos químicos marca «Strong», modelo «Technic Normal», fabricado y presentado por la Empresa «Ibergon, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho guante de protección frente a agresivos químicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el guante de protección frente a agresivos químicos, marca «Strong», modelo «Technic Normal», fabricado y presentado por la Empresa «Ibergon, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Condes Bell-Lloch, número 115, como guante de protección frente a agresivos químicos resistente a: Ácidos (clase A, tipo 1).

Segundo.-Cada guante de protección de dichos modelo, marca, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.453.-11-6-87.-Guante de protección frente a agresivos químicos resistente a: Ácidos (clase, tipo 1)».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la orden citada sobre homologación de los medios de protección personal en los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-11 de «Guantes de protección frente a agresivos químicos», aprobada por Resolución de 6 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de julio).

Madrid, 11 de junio de 1977.-El Director general, Carlos Navarro López.