

Horas extraordinarias**Horas extras:**

Encargados: 2.200 pesetas/hora.
Oficiales: 1.980 pesetas/hora.
Resto categorías: 1.650 pesetas/hora.

Horas extras festivas:

Encargados: 2.751 pesetas/hora.
Oficiales: 2.473 pesetas/hora.
Resto categorías: 2.064 pesetas/hora.

Trabajo en sábado o domingo

Sala máquinas: 8.726 pesetas/día.

Resto de personal:**Sábados:**

Encargados: 8.326 pesetas/día.
Oficiales: 7.755 pesetas/día.
Resto categorías: 6.133 pesetas/día.

Domingos:

Encargados: 10.406 pesetas/día.
Oficiales: 9.693 pesetas/día.
Resto categorías: 7.984 pesetas/día.

Dietas

Únicamente cuando no exista servicio de cantina:

Desayuno: 262 pesetas/día.
Almuerzo: 1.566 pesetas/día.

ANEXO III**Resumen de licencias días naturales. Convenio 1997**

	Enfermedad grave		Fallecimiento		Hospitalización		Matrimonio		Nacimiento hijo		Traslado	
		Distinta provincia		Distinta provincia		Distinta provincia		Padres	Hijos			
Familiares directos:							15	1	1	3	+2*	1
Cónyuge	3	+2	3	+2	3	+2						
Padres	3	+2	3	+2	3	+2						
Hijos	3	+2	3	+2	3	+2						
Hermanos	2	+3	3	+2	2	+3						
Nietos	2	+3	3	+2	2	+3						
Abuelos	2	+3	3	+2	2	+3						
Tío-sobrino			1									
Familiares políticos:												
Padres	2	+3	3	+2	2	+3						
Hijos	2	+3	2	+3	2	+3						
Hermanos	2	+3	2	+3	2	+3						
Nietos	2	+3	2	+3	2	+3						
Abuelos	2	+3	2	+3	2	+3						

* En caso de justificada enfermedad o desplazamiento.

19839 RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima y otras».

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras (código de convenio número 9011273), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de las distintas empresas 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 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, 22 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PHILIPS IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y OTRAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los centros de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima» (excepto su centro de trabajo en Barcelona), «Philips Aparatos Domésticos y Personales, Sociedad Anónima», «Philips Instrumentación Electrónica, Sociedad Anónima», «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima» y «Philips Lighting Ibérica, Sociedad Anónima» (comercial), así como a las sociedades que se pueden escindir de las mismas durante su periodo de vigencia.

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

2. En el supuesto de que alguna de las empresas de indicadas en el artículo 1 se escindiera en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con las circunstancias específicas.

En este caso, los representantes de los trabajadores de dichas sociedades escindidas podrán estar presentes en la Comisión Negociadora del siguiente Convenio.

3. La promoción a nivel de directivos es facultad de la Dirección de la empresa. La Comisión de vigilancia será informada cuando se produzca, por este motivo, exclusión del ámbito del Convenio Colectivo.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1998.

2. No obstante, lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos de 1 de enero de 1998.

Artículo 4. *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 5. *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 dieciséis miembros, uno por cada una de las partes de las sociedades afectadas por este Convenio.

La representación de la Dirección estará formada por:

Don Francisco García Albares.
Don Manuel de Gracia Sanz.
Don Pedro Muñoz Gimeno.
Don Joaquín Palacín Soldevilla.
Don Álvaro Payá Arregui.
Don Justo Perales Díaz.
Don Jesús Santín Digón.
Doña Concepción Villodas Gaume.

La representación del personal estará formada por:

Don Alfonso Bonilla Miranda.
Don Eleuterio Denia López.
Don Luis Díaz Páez.
Don Antonio Fernández Delgado.
Don Lucio Haro García.
Doña Elena López Colodrón.
Don Gerardo Mercado Burgos.
Don Julián Redondo Jiménez.

Como suplentes, el resto de los miembros de las respectivas Comisiones recogidas en el anexo II.

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 tengan 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 (artículo 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 6. *Comisiones de trabajo.*

Comisión de valoración:

Conjunta para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», «Philips Aparatos Domésticos y Personales, Sociedad Anónima», «Philips Instrumentación Electrónica, Sociedad Anónima», «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima» y «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», constituidas por:

Un Presidente y siete Vocales designados por la Dirección de la empresa.
Siete Vocales designados por la representación de los trabajadores.

«Philips Lighting Ibérica, Sociedad Anónima» tendrá su propia Comisión, formada por:

Un Presidente y tres Vocales designados por la Dirección de la empresa.
Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de promociones:

Conjunta para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima», «Philips Aparatos Domésticos y Personales, Sociedad Anónima», «Philips Instrumentación Electrónica, Sociedad Anónima», «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima» y «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima»:

Un Presidente y siete Vocales designados por la Dirección de la empresa.
Siete Vocales designados por la representación de los trabajadores.

«Philips Lighting Ibérica, Sociedad Anónima» actuará con su propia Comisión, compuesta por:

Un Presidente y dos Vocales designados por la Dirección de la empresa.
Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de formación y becas:

Conjunta para todas las sociedades signatarias del Convenio, con la excepción de «Philips Lighting Ibérica, Sociedad Anónima», estará constituida por:

Un Presidente y siete Vocales designados por la Dirección.
Siete Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de préstamos:

Conjunta y paritaria para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima», «Philips Aparatos Domésticos y Personales, Sociedad Anónima» y «Philips Instrumentación Electrónica, Sociedad Anónima», constituida por:

Cinco Vocales designados por la Dirección.
Cinco Vocales designados por la representación de los trabajadores.

«Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima» y «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima» tendrán sus propias Comisiones paritarias, constituidas por:

Dos Vocales designados por la Dirección.
Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

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

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

«Philips Lighting Ibérica, Sociedad Anónima» actuará con su 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.
Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de prevención de riesgos laborales:

Estará constituida por dos miembros representando a la Dirección y al personal, por cada una de las sociedades ubicadas en el edificio de Martínez Villergas. Tratará exclusivamente los temas que se refieran al citado edificio.

Artículo 7. *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 en sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios 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 8. *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 clasificación de personal****Artículo 9. *Período de prueba.***

1. Los ingresos de nuevo personal de la empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborales para el personal no cualificado; seis meses para el personal titulado, y tres meses para el resto.

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

Artículo 10. *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 el Convenio se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

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

Al personal ingresado con posterioridad al 15 de septiembre de 1995, se será aplicable con carácter exclusivo el siguiente cuadro de 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 equivalente.

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

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

Artículo 11. *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 25, 29, 30, 31 y 32 serán aplicables a todo el personal a partir del tercer año de antigüedad en la empresa.

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 Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

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

Otras condiciones: Las empresas se comprometen a cubrir con personas minusválidas el 2 por 100 de la plantilla respectiva. 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 12. *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 a su juicio. 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 sociedad la información que éstos soliciten sobre subcontratación. Se podrán crear en cada empresa Comisiones de trabajo formadas 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.

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

Artículo 13. *Promoción/rotación.*

1. Se publicarán todas las vacantes que vayan a cubrirse a través del sistema de concurso. Éste se realizará previamente a la posible cobertura de la vacante por personal ajeno a las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio.

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

La empresa dará a conocer las plazas vacantes susceptibles de ser cubiertas por concurso, mediante publicación simultánea en los tabloneros de anuncios de las distintas sociedades 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.

Conocimientos exigidos.

Descripción de las pruebas a realizar.

Fecha de exámenes y de incorporación, entregando copia de estas convocatorias al Comité de Empresa y Delegados de Personal.

En la convocatoria de plazas vacantes, se hará constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

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

En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas. El resultado final de dichas pruebas deberá ser conocido por la Comisión de promoción.

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

El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un período 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 Personal 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 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 rotación o promoción, se establecerá un período de adaptación de igual duración al indicado en el punto 1.

El Departamento de Personal 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 período de adaptación.

En el supuesto en que transcurrido el período 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 período 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 período 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 14. *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 las 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 de cada sociedad 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.).

CAPÍTULO III

Jornadas, horarios y descanso

Artículo 15. *Jornada laboral.*

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

La jornada reducida se disfrutará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

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

3. La jornada y horario del personal del Departamento de Centro de Información al Consumidor queda reflejada en la documentación anexa a este Convenio.

Artículo 16. *Horarios.*

1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos, así el personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

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

Trabajos a realizar fuera del centro de trabajo: Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el centro de trabajo en el que 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 mil setecientos cincuenta y cinco 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, y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima», de Alcalá de Henares, tendrán el horario de ocho a diecisiete quince horas, con cuarenta y cinco minutos de comida, en jornada normal, y de ocho a catorce horas, en jornada reducida de verano.

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

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

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

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

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 sociedad, 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, éste se incluirá como anexo al Convenio.

Artículo 17. *Calendario laboral.*

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

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero completo 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 (doce 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 éste se empiece a negociar antes del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. En 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 18. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

2. Todas las horas extraordinarias se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas, más el cobro del 40 por 100 del correspondiente valor de la hora extra en concepto de plus de jornada cambiada. Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el Jefe inmediato.

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

4. El valor de las horas extraordinarias será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 175 por 100 de la hora normal.

Hora extraordinaria realizada en día festivo: 250 por 100 de la hora normal.

Artículo 19. *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 y el 31 de agosto, garantizando la empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

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

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

3. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones veintinueve días laborables, en jornada reducida, y cuatro días laborales, 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 134.348 pesetas, 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.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 20. *Retribuciones y revisión.*

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

2. Las retribuciones pactadas en el presente Convenio para el año 1997 serán incrementadas en un 2,50 por 100, a partir del 1 de enero de 1998, con excepción de la paga de productividad, cuyo incremento será del 3,50 por 100.

Artículo 21. *Conceptos salariales.*

1. Salario Convenio es la cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y plus Convenio.

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

Artículo 22. *Salario.*

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

Grupo A,	2.440.564 pesetas anuales.
Grupo B,	2.497.102 pesetas anuales.
Grupo C,	2.647.025 pesetas anuales.
Grupo D,	2.792.524 pesetas anuales.
Grupo E,	2.942.388 pesetas anuales.
Grupo F,	3.088.981 pesetas anuales.
Grupo G,	3.313.303 pesetas anuales.
Grupo H,	3.572.643 pesetas anuales.
Grupo I,	3.887.785 pesetas anuales.
Grupo J,	4.269.379 pesetas anuales.
Grupo K,	4.731.235 pesetas anuales.

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

Grupo 1,	2.440.564 pesetas anuales.
Grupo 2,	2.647.025 pesetas anuales.
Grupo 3,	2.942.388 pesetas anuales.
Grupo 4,	3.313.303 pesetas anuales.
Grupo 5,	3.887.785 pesetas anuales.
Grupo 6,	4.731.235 pesetas anuales.

Los demás conceptos económicos se incrementarán, asimismo, en un 3 por 100 para el año 1997.

2. Paga de productividad: Se abonará en febrero/marzo correspondientes.

Importe: 135.000 pesetas.

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

A. Productividad real:

Actividad real = «X».

Número personas año equivalente (reales).

B. Productividad prevista:

Actividad presupuestada = «Y».

Número personas año equivalente (presup.).

C. Índice productividad alcanzada: $(X : Y) \times 100$.

D. Escalado premio a pagar:

Porcentaje índice «C»	Premio a pagar porcentaje base
< 95	0
≥ 95	80
≥ 100	100
≥ 110	115
≥ 120	130

E. Ámbito/cálculo:

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

En función de diferentes actividades, dentro de cada sociedad, 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 sociedad.

G. Para aquellas empresas que no tengan presupuesto de venta propio, se calculará el premio en función del promedio conseguido en sus respectivos presupuestos por las sociedades a las que preste servicio.

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

Artículo 23. *Premio de antigüedad.*

1. Se fija la cuantía del trienio en 31.404 pesetas brutas anuales sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.

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

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

Artículo 24. *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 25. *Plus de asistencia y puntualidad.*

1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 1.467 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

a) Deberá fichar todo el personal, aceptándose sin embargo los acuerdos de exclusión entre empleados y Directores, con conocimiento del Comité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

El plus de jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario sea trabajo nocturno, se fija en un 25 por 100 sobre el salario Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Plus especial de transporte.*

Se fija en 1.599 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

Artículo 28. *Plus de turnos.*

El personal del Departamento Centro de Información al Consumidor de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», percibirá por este concepto la cantidad de 238.051 pesetas brutas al año.

CAPÍTULO V

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 29. *Ayuda escolar infantil.*

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 46.554 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural.

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

Artículo 30. *Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.*

1. Se establece una ayuda de 526.606 pesetas brutas anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

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

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

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

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

Artículo 31. Ayuda por natalicios.

Se establece una ayuda de 35.926 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Artículo 32. 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 compañías, estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados a la compañía Sanitas.

Artículo 33. 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 184 pesetas por comida.

2. La subvención por comida se fija en 911 pesetas para el personal de los centros en donde no exista comedor o esté cerrado temporalmente y el horario no permita desplazarse a casa.

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

3. En caso de comidas realizadas en desplazamiento por motivo de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo se abonará, previa presentación de justificantes, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificantes, se abonarán solamente 911 pesetas. Esta modalidad no será de aplicación al personal directo de ventas salvo que, por necesidades de su trabajo, no pudiera acudir a su propio domicilio, y siempre que presentara el oportuno justificante.

Artículo 34. Condiciones de viaje.

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija en 5.600 pesetas diarias.

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 quince 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 chárter.

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

Artículo 35. Condiciones de utilización de coche de servicio de la empresa.

1. Se compensará a 24 pesetas/kilómetro a los empleados que deban utilizar el coche al servicio de la empresa.

Esta tarifa será revisada en la misma cuantía y fecha que dicte el Ministerio de Hacienda.

No obstante, los empleados ingresados con posterioridad al 19 de junio de 1990 percibirán un complemento de 6 pesetas brutas por kilómetro recorrido. Dicho complemento tendrá el concepto de «a cuenta» de nuevos importes que pueda establecer el Ministerio de Hacienda.

2. Existe un sistema de compensación que se refleja en la documentación anexa a este Convenio para las personas en situación de alta en la empresa en la fecha citada en el párrafo anterior, que venía utilizando el coche al servicio de la empresa.

3. 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 kilómetros, se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

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

5 por 100 hasta 1.100.000 pesetas.

7,5 por 100 el exceso entre 1.101.000 y 2.050.000 pesetas.

La amortización se realizará en cinco años como máximo.

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

Artículo 36. Locomoción.

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

2. Plus de viaje: Al personal perteneciente a los Servicios Técnicos de Instrumentación Electrónica, Sistemas Médicos y Electrónica de Consumo se le 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 laborales se abonará a precio de hora ordinaria.

Artículo 37. Préstamos.

1. Las Comisiones para la adjudicación de préstamos se constituirán según lo establecido en el artículo 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.

2. Los respectivos fondos a manejar por cada Comisión se fijan en 103.000 pesetas por persona incluida en el ámbito del Convenio en base a la plantilla existente al final del año anterior. Esta asignación se revisará anualmente en función de la evolución de la plantilla y de los incrementos salariales que se pacten en Convenio.

En base a lo acordado, los fondos a manejar por cada Comisión a la entrada del presente Convenio se fijan en:

Philips Ibérica, Philips Electrónica de Consumo, Philips Servicios Logísticos, Philips Aparatos Domésticos y Personales y Philips Instrumentación Electrónica: 41.200.000 pesetas.

Philips Telecomunicaciones: 5.562.000 pesetas.

Philips Sistemas Médicos: 10.918.000 pesetas.

Philips Lighting Ibérica: 14.111.000 pesetas.

Las Comisiones podrán considerar las peticiones que se produzcan para adquisición de coche.

Artículo 38. 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 39. 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 invalidez 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 40. Permisos retribuidos.

1. Matrimonio: Veinte días naturales.

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

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

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

5. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 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 Departamento de Personal, si bien la petición se cursará también por vía jerárquica.

Artículo 41. *Enfermedad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La empresa se hace cargo del complemento del 25 por 100 a las prestaciones de la Seguridad Social a partir del vigésimo día de la baja.

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

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

Artículo 42. *Servicio militar o social sustitutorio.*

1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa percibirá durante el período de servicio militar las pagas extraordinarias de junio y Navidad y tendrá reservado su puesto de trabajo durante dicho período y dos meses más, computándose a efectos de antigüedad.

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

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

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

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

Artículo 43. *Premios por años de servicio en la empresa.*

1. Premio veinticinco 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.

2. Premio cuarenta 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 dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo consistente en un artículo de la gama «Philips», a elección del interesado.

Artículo 44. *Premio de jubilación.*

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

Artículo 45. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres mensualidades brutas (tres catorceavas partes del bruto anual).

Artículo 46. *Ayuda de economato.*

La empresa facilitará, a petición del trabajador, la asociación gratuita a un economato laboral.

Artículo 47. *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 48. *Comité Intercentros.*

1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros para aquellas sociedades 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 artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se crea una Comisión Paritaria para estudiar la ampliación de competencias de los Comités Intercentros.

Artículo 49. *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 artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores:

Previa 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 50. *Fondo Comité.*

Se establece un fondo de 2.200.093 pesetas para atender gastos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal que conforman las distintas sociedades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, excepto «Philips Lighting Ibérica». El importe citado será revisado

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.

El Jefe de Personal de la sociedad cuyo Comité disponga de parte del fondo intervendrá a los solos efectos de autorización de salida de caja.

CAPÍTULO VII

Disposición final

Artículo 41. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, 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 1.

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

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

CAPÍTULO II

Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

Artículo 4.

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

Artículo 5.

La reclamación podrán interponerla el ocupante del puesto, el jefe inmediato y/o la Dirección del Departamento correspondiente.

En el caso de ser el ocupante del puesto quien interponga la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido. La información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del jefe inmediato y del Director correspondiente. 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 6.

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

Artículo 7.

Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por rigurosa 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 8.

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

CAPÍTULO III

Notificación y efectos

Artículo 9.

Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrán 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 10.

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

Artículo 14.

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

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

ANEXO II

Han negociado y concertado el XIX Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Francisco García Albares.
Don Pedro Muñoz Jiménez.
Don Álvaro Payá Arregui.

Por la representación de los trabajadores:

Don Alfonso Bonilla Miranda.
Doña Juana Cardenal Vaquerizo.
Don Eleuterio Denia López.
Don Luis Díaz Páez.
Don Antonio Fernández Delgado.
Don Lucio Haro García.
Doña Elena López Colodrón.
Don Gerardo Mercado Burgos.
Don Julián Redondo Jiménez.
Doña María Luisa Rodríguez Cano.

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:

- Racionalización del trabajo.
- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- 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:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- 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 presen-

tar 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, sobreentendiéndose 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 100 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, atención 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 alzada 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. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. 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. 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. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 11. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

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

2. 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 causara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

9. 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 como conocimiento 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.

ANEXO IV

Jornada/horario del Departamento Centro de Información al Consumidor

Horario general del Departamento:

Invierno: (1 de septiembre a 30 de junio) ocho a veinte horas, de lunes a viernes.

Verano: (1 de julio a 31 de agosto) ocho a catorce horas, de lunes a viernes.

Jornada laboral: Mil setecientos cincuenta y cinco horas/año por empleado.

Turnos de trabajo invierno:

Primer turno: Ocho a trece quince horas, catorce a diecisiete quince horas (cuarenta y cinco minutos de descanso).

Segundo turno: Diez cuarenta y cinco a catorce horas, catorce cuarenta y cinco a veinte horas (cuarenta y cinco minutos de descanso).

Horario de verano: Aunque el Departamento de Centro de Información al Consumidor (ocho a catorce) solamente durante los meses de julio y agosto los componentes de dicho Departamento disfrutará individualmente de tres meses de jornada intensiva.

Puentes y fiestas locales: El personal integrado en este equipo disfrutarán del mismo número de fiestas locales y puentes, pero de forma que siempre esté cubierto el servicio de atención al cliente.

Texto fuera de Convenio

Comité Intercentros: 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.

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

Votaciones inclusión-exclusión en Convenio: Se podrán efectuar votaciones por Grupos de Valoración siempre y cuando ésta se solicite, como mínimo, por la mitad más uno de los componentes de un mismo grupo.

Mediante estas votaciones podrá determinarse la exclusión o, llegado el caso, su inclusión posterior.

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

Sistema HAY: Se facilitará información sobre base y funcionamiento del sistema HAY a los representantes de los trabajadores designados para ello.

Kilometraje:

1. Opciones a elegir para aquellas personas en alta en la sociedad el 19 de junio de 1990:

A) Para aquellas personas que liquiden el kilómetro según el artículo 35 del Convenio, se establece una compensación consistente en incorporar en nómina la cantidad que exceda hasta el precio actual por kilómetro más el marginal individual necesario para compensar impuestos.

Para llegar a esta cantidad, que se abonará en concepto salarial de «gastos de representación» y se incrementará igual porcentaje que el resto de conceptos salariales, excepto durante la vigencia del XIX Convenio, se calculará la media de los kilómetros cobrados individualmente en los últimos dos años.

B) Aquellas personas que prefieran mantener el sistema vigente hasta la fecha anteriormente señalada (revisada automática y anualmente a 1 de enero de cada año en la cuantía I.T.P.), excepto durante la vigencia del XIX Convenio, se les aplicarán las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF sobre la cantidad que exceda en cada momento de la establecida por el Gobierno.

2. Aquellas personas que durante la vigencia del Convenio Colectivo pasen a realizar una función que requiera la utilización habitual de vehículo podrán también elegir entre las opciones A) y B).

Caso de elegir la opción A) se incorporará en su nómina por compensación kilómetros una cantidad igual al promedio del de las personas con función, ámbito geográfico y características similares a las suyas.

Igualmente, tendrán la posibilidad de acogerse a lo establecido en el punto 6 del artículo 36 del vigente Convenio Colectivo.

3. Aquellas personas que ingresen en fecha posterior a la citada de 19 de junio de 1990 podrán optar por el sistema «leasing» siempre que otros empleados con función, ámbito geográfico y características similares a las suyas y que realizando el mismo número de kilómetros ya utilicen dicho sistema.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

19840

RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1997, de la Dirección General del Instituto Nacional de Meteorología, por la que se resuelve la adjudicación de becas de corta duración para la realización de estancias o pasantías en unidades técnicas del Instituto Nacional de Meteorología durante el segundo semestre de 1997.

De acuerdo con la selección de candidatos efectuada por la Comisión designada al efecto, en cumplimiento de la base 3.4 del anexo II de la Resolución de 11 de septiembre de 1995, de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y Vivienda («Boletín Oficial del Estado» número 222, del 16), por la que se convocaban becas de corta duración para ciudadanos extranjeros para la realización de estancias o pasantías en unidades técnicas del Instituto Nacional de Meteorología durante el segundo semestre de 1997,

Esta Dirección General, de conformidad con lo contemplado en la citada base de la resolución de convocatoria, ha dispuesto: