

18611 RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso administrativo interpuesto por la Compañía mercantil «Simago, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 24 de enero de 1984 por la Audiencia Territorial de La Coruña en el recurso contencioso administrativo número 820/79, promovido por la Compañía mercantil «Simago, S. A.», sobre clasificación de personal, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo deducido por la Compañía mercantil «Simago S. A.» contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de octubre de 1979 desestimatoria de recurso de alzada formulado contra resoluciones de la Delegación en La Coruña de 5 de junio de 1979 sobre reclasificación profesional de Josefina Dibe Rico, María Cristina Formoso Cernada, Isabel López Teruel, Marián Fojo Hermida y María José Fontenla Castro, sin hacer pronunciamiento respecto al pago de las costas devengadas en la substanciación del procedimiento.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Boza.

18612 RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.584 la pantalla para soldador, marca «Omnivisión», modelo A, tipo cabeza, importada de Suecia y presentada por la Empresa «Omni Comercial, S. A.», de Viladecans (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldador, marca «Omnivisión», modelo A, tipo de cabeza, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 la pantalla para soldador, marca «Omnivisión», modelo A, tipo de cabeza, presentada por la Empresa «Omni Comercial, S. A.», con domicilio en Viladecans (Barcelona), calle Gavá, 5, 1.º 1.º (edificio Germania), que la importa Jo Suscia, donde es fabricada por su representada, la firma «Hörnell Elektrooptik AB», como medio de protección personal contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.—Cada pantalla para soldador de dicho modelo, marca y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.584 2-5-84. Pantalla para soldador. Tipo cabeza.»

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 de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MI-3 de «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 29 de julio de 1975.

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

18613 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Philips Ibérica, S. A. R.» y «Euroservice, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Philips Ibérica, S. A. R.» y «Euroservice, S. A.», recibido en esta Dirección General el 27 de junio pasado, suscrito el día 13 del mismo mes por la representación empresarial y de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 4/1980, de 19 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1010/1981 de 28 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Omitir su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 3 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

IX CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, S. A. R.» Y «EUROSERVICE, S. A.»

CAPITULO PRIMERO
Disposiciones Generales

Artículo uno.— Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de las Empresas «Philips Ibérica, S.A.R.» y «Euroservice, S.A.», con la excepción del personal de Almacenes de «Philips Ibérica, S.A.R.», en Barcelona.

Artículo dos.— Ambito personal.

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas «Philips Ibérica, S.A.R.» y «Euroservice, S.A.», y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo en las mismas, según el ámbito territorial del artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, los directivos de la Empresa.

3. La promoción a las escalas directivas es facultad de la Empresa.

Toda reclamación que suponga exclusión del ámbito del presente Convenio Colectivo será examinada, a efectos de información, a la Comisión de Vigilancia.

Artículo tres.— Ambito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el día 30 de Abril de 1985.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde el 1 de Mayo de 1984.

Artículo cuatro.— Prórroga.

De no existir previeo a efectos de su denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por períodos sucesivos de doce meses.

Artículo cinco.— Comisión de Vigilancia.

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia formada por ocho miembros, cuatro por cada una de las representaciones.

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 función específica se le asigna al Control sobre la situación de las plantillas de la Empresa.

Artículo seis.— Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en concepto igual con las que anteriormente rigieron por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o plusas fijas o variables, primas o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio colectivo, 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 algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia preclíica, 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 siete.— Garantía personal.

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

CAPITULO II

Ingresos, bases y clasificación de personal.

Artículo ocho.— Método de prueba.

1. Los ingresos de nuevo personal en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborables para el personal no cualificado, seis meses para personal cualificado, y tres meses para el resto.

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

Artículo nueve.— Valoración de puestos de trabajo.

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por una Comisión Mixta de Valoración, que también actuará en las reclamaciones que se produzcan en esta materia. Esta valoración estará constituida como sigue:

- Un presidente y tres vocales, designados por la Dirección de la Empresa.
- Dos vocales designadas por la representación de los trabajadores.

- El secretario será elegido entre y por los miembros de la misma.
- 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.
- 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.
- Esta Comisión Mixta para 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 modificación al mismo.
- La clasificación en grupos del personal hasta ahora incluido en Convenio, se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupo A:	5 a 7 puntos
Grupo B:	8 a 11 puntos
Grupo C:	12 a 16 puntos
Grupo D:	17 a 22 puntos
Grupo E:	23 a 29 puntos
Grupo F:	30 a 37 puntos
Grupo G:	38 a 46 puntos
Grupo H:	47 a 56 puntos

- 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 en grupos.
- Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el Manual de Valoración la tabla de equivalencias.
- El personal contratado con carácter Interino o Eventual será retribuido con el salario mínimo Convenio correspondiente a la función sustituida o eventual, siempre que desempeñe ésta su totalidad. En caso contrario se someterá, previa designación normal de funciones, al criterio asesor de la Comisión de Valoración.
- Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.
- Se adjunta, como Anexo II al presente Convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

Artículo diez.- Valoración de los puestos de trabajo del personal incorporado al presente Convenio Colectivo:

- Con la fecha tope del 30 de Abril de 1985, la Dirección de la Empresa entregará a la Comisión de Vigilancia de Convenio, para su aprobación, el Manual de Valoración modificado con los nuevos grupos, así como la distribución del personal a que se refiere este artículo entre tales grupos.
- Una vez aprobada la distribución mencionada en el punto anterior, se abrirá un período extraordinario de reclamaciones durante tres meses.
- Estas reclamaciones que podrán ser promovidas por los interesados, y tendrán efectos retroactivos desde 1 de mayo de 1984, serán resueltas por la Comisión de Valoración incrementada, sólo durante el período necesario para resolver las mismas, con un miembro más por parte de los Comités.
- Las posteriores reclamaciones sobre valoración de estos puestos de trabajo se registrarán por las normas contenidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Artículo once.- Categoría laboral.

Se crea la categoría laboral interna de Técnico no titulado de Servicio Profesional, que será de aplicación al personal que, cursando de titulación específica, tiene encomendada la instalación, mantenimiento y reparación de equipos profesionales.

Artículo doce.- Mantenimiento de empleo.

- La Empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas (vigilancia externa, primas de servicio, eventuales, interinos, etcétera) en tanto exista personal fijo en situación de disponible que reúna las condiciones necesarias a su juicio.
- Pluriempleo.- Se considera necesario, a fin de erradicar el pluriempleo, que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Artículo trece.- Promociones.

- Se publicarán todas las vacantes, convocándose concurso para cobertura cuando no haya personal para ocuparla de su grupo salarial o del inmediato superior dentro de una personal disponible.

Así sobre promoción figuran en Anexo número I de este.

La Empresa renuncia a la facultad de impedir la movilidad funcional en sentido horizontal, como contrapartida la Empresa, cuando lo estime oportuno, podrá promover también horizontalmente, cambios de puesto de trabajo, en virtud de las necesidades de organización del trabajo, y siempre de acuerdo con las limitaciones establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se sienta perjudicado por algún movimiento horizontal podrá someter el caso, para su análisis previo, a la Comisión de Promoción, la cual emitirá informe sobre el particular, que deberá ser incluido en el expediente personal del afectado.

En cualquier caso, dicha Comisión será informada de todos los movimientos de este tipo que se hayan realizado.

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

- La Comisión Mixta de Promoción se ocupará de la interpretación y cumplimiento de las normas sobre promoción incluidas en este Convenio, y estará constituida como sigue:

- Un presidente y tres vocales designados por la Dirección, y tres vocales designados por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

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

Artículo catorce.- Horas extraordinarias.

- La Comisión de Horas Extraordinarias llevará a cabo periódicamente la calificación de las horas extraordinarias que, a su juicio, tengan carácter de estructurales y/o de fuerza mayor, a efectos de su notificación conjunta y mensual a la Autoridad Laboral.

- Se considerarán horas extras estructurales:

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 art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Todas las horas extraordinarias, se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas más el 40 por 100 del correspondiente valor de la hora extra en concepto de "Plus de jornadas cambiadas". Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el jefe inmediato.

- 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.

Artículo quince.- Formación.

- La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación de personal.

- La Comisión de Formación estará constituida por:

- Un presidente y tres vocales designados por la Dirección.
- Tres vocales designados por la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión de Formación podrá estudiar y proponer a la Empresa medios encaminados a la formación de programas de formación profesional destinados a la totalidad del personal interesado.

La Comisión deberá ser informada de los sistemas y medios de formación ya vigentes, así como de la aplicación de los mismos.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

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

- Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la Empresa, siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.
- Para otro tipo de formación existe el apartado "Bezas de estudio para empleados".

CAPÍTULO III

Jornadas, horarios, descansos y licencias

Artículo dieciséis.- Jornada.

- La jornada de trabajo, en cómputo anual, es de 1.760 horas efectivas (con excepción de los regímenes de turnos y vigi-

lancia, cuya normativa se especifica más abajo). Esta jornada de trabajo será de 42 horas y 30 minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas por la Ley en jornada normal y de 30 horas de trabajo, en jornada reducida durante tres meses de verano, en aquellos centros y funciones en que actualmente se vengán disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia.

2. Las remuneraciones anuales establecidas en el Artículo 27 del presente Convenio corresponden a las jornadas en el punto 1.

3. La jornada del Dpto. de Procesos de Datos - I.S.A. - (Operación, preparación de trabajo, planificación y control, perforación-grabación, teleprocesos, P359, P7000, acabado expediciones y servicios generales) se considera como jornada continuada a turnos, y será o no aceptada, mediante adscripción voluntaria, por el personal interesado.

Los turnos se fijan en ocho horas diarias de presencia para cada uno de ellos (mañana/tarde/noche), por cinco días a la semana, con quince minutos diarios de descanso.

Los turnos de mañana y tarde tendrán una rotación mensual, tanto en días laborables como festivos. El turno de noche tendrá la misma rotación mensual, siempre que exista adscripción voluntaria del personal.

4. La jornada del personal de vigilancia será de 1.826 horas efectivas al año, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia desde 1.760 horas.

Artículo diecisiete.- Horarios.

1. Los horarios debidamente aprobados por la autoridad, serán acordados inalterados por el período de vigencia de este Convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos. Así:

- El personal de vigilancia y servicios de mantenimiento del edificio observarán el horario que resulte más adecuado para las necesidades del servicio, en el bien entendido de que se asegurará la presencia mínima de dos personas durante la noche en los centros de trabajo que requieran vigilancia nocturna.
- 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 presten servicio, en aquellos casos en que la jornada comenzó a las 8 horas.

. Trabajos a realizar fuera del centro de trabajo.- Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el centro de trabajo en el que presten habitualmente sus servicios.

. Casos especiales.- La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.

- Personal de gestión externa de ventas: Manteniendo el cómputo anual de 1.760 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 y Albasanz en Madrid y Almagro de Alcalá de Henares tendrán el horario de 8 a 17,15, h. con 45 minutos de comida, en jornada normal, y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano.

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

Las demás sucursales realizarán su jornada de tal modo que finalice a las 18,30 horas en jornada normal, y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano.

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

3. En caso de cambio de horario por necesidades del servicio, previo acuerdo con los trabajadores afectados e informado al 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.

Artículo dieciocho.- Calendario laboral.

Se establecen tres "puentes" sin recuperación para el período de vigencia de este Convenio.

La tarde de los días 24 y 31 de diciembre y 4 de enero serán festivos en todos los centros de trabajo.

Los días festivos anuales serán los oficiales (12 nacionales más dos locales), con independencia de los "puentes" señalados.

Artículo diecinueve.- Vacaciones.

1. Se establece un período de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para

aquellos empleados que cumplan un período de más años de antigüedad en la Empresa, con independencia del día natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, el período de vacaciones hasta un máximo de tres períodos, obligándose a disfrutar durante el tiempo de jornada reducida de verano un período mínimo de cuatro semanas sin interrupción y pudiendo disfrutar los días de vacaciones restantes dentro del año natural sin interrupción o fraccionados en otros dos períodos.

3. Para aquellos empleados que por necesidad del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutar las fuera del período de jornada reducida de verano, se fija una compensación de 59.266 pesetas, entendiéndose referido ésta a las cuatro semanas de disfrute ininterrumpido.

4. Excepcionalmente y a petición del interesado, se podrán disfrutar las vacaciones fuera de la jornada de verano siempre que el Jefe correspondiente le autorice.

Artículo veinte.- Plus de asistencia y puntualidad.

1. Se fija la cuantía del Plus de Asistencia y Puntualidad en 687 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

a) El Plus de Asistencia y Puntualidad se devengará semanalmente y se abonará por meses con la nómina del siguiente en que se haya adquirido su derecho.

b) Para devengar el Plus deberá ficharse tanto a la entrada como a la salida.

c) Los empleados que por cualquier motivo permanezcan en el centro de trabajo después de la hora de salida normal deberán igualmente efectuar su fichaje en un plazo de tiempo no superior a los veinte minutos a partir de la hora normal de salida, aun cuando después continúen en el edificio.

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

e) Una falta de puntualidad a la semana, entendiéndose como falta de puntualidad el retraso en la entrada de hasta treinta minutos, no hará perder el Plus de Asistencia y Puntualidad de la semana.

f) Una falta de asistencia a la semana no hará perder el Plus de Asistencia y Puntualidad de la semana.

g) No hará perder el Plus de Asistencia y Puntualidad los permisos concedidos reglamentariamente durante la jornada laboral.

h) Los retrasos en la entrada motivados por desplazamientos o salidas en comisión de servicio, debidamente acreditados por escrito ante el Dpto. de Personal por la Dirección del Grupo correspondiente, no darán lugar a la pérdida del Plus.

i) Tampoco supondrán pérdida del Plus aquellos retrasos que sean imputables a los autocares del transporte puestos por la Empresa.

2. Personal de nueva inclusión en el presente Convenio:

La Empresa, una vez concluida la valoración de este colectivo determinará bien por grupos o por funciones específicas las personas que quedarán incluidas en el sistema de fichaje, y que por tanto percibirán este Plus de Asistencia y Puntualidad.

Artículo veintiuno.- Compensación Vigilantes.

1. Se fija la cuantía del Plus de Vigilancia en 9.967 pesetas brutas mensuales; el personal de vigilancia tendrá derecho, además, a recibir el Plus de Asistencia y Puntualidad en las mismas condiciones que el resto del personal.

2. En caso de ausencia de duración superior a diez días en un mes, se prorrateará el importe de 9.967 pesetas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

Artículo veintidós.- Plus de Nocturnidad.

El plus de jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario normal sea trabajo nocturno, se fija en un 25 por 100 sobre el salario Convenio, de acuerdo con lo establecido en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo veintitrés.- Plus especial de transporte.

Se fija en 750 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se imputará al plus complementario.

Artículo veinticuatro.- Plus de turnos.

El personal del Dpto. de Datos - I.S.A. - que realice turnos festivos, recibirá por este concepto y en razón del grupo Convenio a que pertenezcan, los siguientes pluses:

Grupo A:	349.236 pesetas brutas anuales
Grupo B:	355.260 pesetas brutas anuales
Grupo C:	370.244 pesetas brutas anuales
Grupo D:	398.816 pesetas brutas anuales
Grupo E:	421.500 pesetas brutas anuales
Grupo F:	441.064 pesetas brutas anuales
Grupo G:	477.180 pesetas brutas anuales
Grupo H:	510.312 pesetas brutas anuales

Estos importes absorben los plus de presencia voluntaria y compensación de festivos.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo veinticinco.—Retribuciones.

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

Artículo veintiséis.—Conceptos salariales.

1. Salario Convenio es una 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 salario Convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás plus.

Artículo veintisiete.—Salario.

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

Grupo A: 1.085.448 pesetas anuales
 Grupo B: 1.111.362 pesetas anuales
 Grupo C: 1.180.046 pesetas anuales
 Grupo D: 1.246.672 pesetas anuales
 Grupo E: 1.315.356 pesetas anuales
 Grupo F: 1.382.500 pesetas anuales
 Grupo G: 1.485.274 pesetas anuales
 Grupo H: 1.588.482 pesetas anuales

2. Además, el plus complementario se incrementará en un 8 por 100 sobre el valor en 10 de abril de 1.984

3. Con efectos 1 de noviembre de 1984 se efectuará una revisión salarial consistente en un incremento de 1 por 100 sobre los conceptos salariales a nivel 30.4.84 para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

4. Incrementos extraordinarios

- Con efecto 30.4.84, se aplicará un incremento de hasta el 6,5%, sobre niveles salariales a 31.12.83, a todos aquellos trabajadores de nueva inclusión en Convenio que, deacotada - la evaluación de méritos, no hubiesen llegado a dicho porcentaje en el incremento general de Enero de 1.984.
- Igualmente en 1 de Enero de 1.985 se efectuará un incremento del 2,14% sobre niveles salariales a 30.4.84 para todo el personal de nueva inclusión en Convenio.

Artículo veintiocho.—Premio de antigüedad.

1. Se fija la cuantía del trienio en 14.112 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 cumple 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 veintinueve.—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 antes del 1 de julio 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.

CAPITULO V

Ayudas sociales y complementarias

Artículo treinta.—Ayuda escolar infantil.

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 22.573 pesetas brutas

anuales, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciséis 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 treinta y uno.—Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.

1. Se establece una ayuda de 246.912 pesetas brutas anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, por cada hijo subnormal de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para la percepción de ayudas:

- Que el hijo esté calificado como subnormal por los servicios médicos competentes.
- Que el hijo calificado como subnormal 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 treinta y dos.—Ayuda por natalicios.

Se establece una ayuda de 16.845 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Artículo treinta y tres.—Becas de estudio para empleadas.

1. El objetivo de las becas de estudio será la formación integral del personal (Cultura General, formación profesional, B.U.P., estudios de grado medio y superior, idiomas, etcétera).

2. Se establece una Comisión de Becas de estudio para empleadas compuesta de un presidente y seis vocales.

La Dirección de la Empresa designará el presidente y tres vocales, y la representación del personal designará los otros tres vocales.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento que serán hechas públicas.

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

3. La Comisión de Becas de empleadas determinará la cantidad necesaria para atender a las adjudicaciones que se realicen de acuerdo con la normativa que la misma Comisión establezca.

Artículo treinta y cuatro.—Seguro médico.

1. Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente, o para otras Cías, estableciendo el porcentaje 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 para la Cía. Sanitas.

2. Para atender las necesidades del personal que actualmente no cuente con la contratación colectiva de este seguro, se facilitarán los medios necesarios para que puedan disponer de este servicio con los topes vigentes.

Artículo treinta y cinco.—Comedor.

1. La participación del personal en el precio del cubierto del Comedor de Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 100 pesetas por comida, manteniéndose esta cantidad hasta 30.4.1986.

2. La subvención por comida se fija en 414 pesetas para el personal de los centros 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 justificante, 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 justificante se abonarán solamente 414 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 treinta y seis.— Condiciones de viaje.

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija en 2.000 Ptas. (Clase III) y 2.865 Ptas. (Clase II) diarias.
2. En los viajes de trabajo a realizar durante la noche se podrá utilizar coche oama 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 costo de ida y vuelta al lugar donde está trabajando sea igual o inferior que el costo de estancia en lugar de trabajo durante ese fin de semana y se realice fuera de horas de trabajo y sin cobro de horas extraordinarias.
4. Se entregarán a las personas que viajen al servicio de la Empresa las normas de viaje y de seguro de Accidentes que le sean aplicables.

Artículo treinta y siete.— Kilometraje.

1. Se compensará a 26 pesetas el Km. a los empleados que deban utilizar el coche al servicio de la Empresa.
2. La tarifa establecida será revisada automáticamente y anualmente al 1 de mayo de cada año en la cuantía del Índice de Transporte Privado de los doce últimos meses conocidos, a determinar por la Comisión de Vigilancia.
3. El personal comercial que actualmente se rige por el sistema de subvención fija (número fijo de Kms. reconocidos) podrá optar, previa su aceptación expresa, entre seguir con el mismo sistema o pasar a cobrar todos los Kms. realmente realizados a precio de tarifa, con la exclusión en su sueldo de la cantidad correspondiente que se le incluyó en su día.
4. A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al sector de Técnicos Profesionales y Técnicos de Euroservicio encuadrados en el grupo A-1 que no alcancen semestralmente un mínimo de 5.000 kms., se les considerará como realizados a efectos de liquidación.
5. En cuanto al sistema préstamos coche el interés devengado ascenderá a:
 - 6 por 100 hasta 500.000 ptas.
 - 12 por 100 - el exceso entre 500.001 y 750.000 ptas.

La amortización se realizará en cuatro años.

Artículo treinta y ocho.— Locomoción.

1. Locomoción del personal de Alcaldé de Menoras: Desaparecen el plus existente por este concepto, incluyéndose en el salario de las personas afectadas la cantidad correspondiente.
2. Locomoción de Martínez Villaverde.— Se incrementará la asignación actual en lo necesario para mantener el nivel de servicio actuales.
3. Plus de viaje.— Al personal perteneciente a los grupos Técnicos Profesionales y Técnicos de Euroservicio se les abonará, bajo el concepto de "Plus de Viaje" el importe del tiempo invertido en viaje fuera del horario de trabajo, con el valor similar al que le correspondería como si se tratara de horas extraordinarias.

Artículo treinta y nueve.— Préstamos.

1. Se mantiene la Comisión para la adjudicación de Préstamos al 6% de interés compuesta por un presidente y seis vocales. La Dirección de la Empresa designará al presi-

dente y tres vocales y la representación del personal designará los otros tres vocales. Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

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

2. Se fija en 47.063.710 pesetas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.
3. El importe máximo individual para préstamos vivienda se fija en 700.000 pesetas.

4. Fondo del Comité:

Se revalorizará anualmente en un 10% de interés sobre el saldo existente.

Artículo cuarenta.— 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 cuarenta y uno.— Seguro de vida.

Se mantiene el seguro de vida actualmente existente para todo el personal, cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

- Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte.
- Tres anualidades del salario bruto en caso de invalidez permanente y absoluta.

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

Artículo cuarenta y dos.— Permisos retribuidos.

La Empresa concederá a su personal permisos retribuidos por las siguientes causas y con la duración que se indica:

- 1) **Matrimonio.**—Veinte días naturales.
- 2) **Aturamiento de la esposa.**—Tres días naturales, ampliables en un día más cuando con 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 Art. 22.1. 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 inexcusable de deberes públicos.**—El tiempo imprescindible.
- 8) **Cumplimiento de funciones sindicales.**—Se estará a lo dispuesto por la Ley.
- 9) **Permiso sin sueldo.**—En otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo. Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:
 - Cuando sean de hasta una jornada, ante el jefe inmediato, que hará seguir la solicitud hasta el jefe del Departamento, quien lo concederá o denegará, comunicándolo seguidamente al de Personal.
 - Cuando la duración sea superior a un día, habrán de justificarse y solicitarse del Dpto. de Personal, si bien la petición se cursará también por la vía jerárquica.
- 10) Se anula la totalidad del Art. 50 del Reglamento de Régimen Interior sobre supuesto especial.

Artículo cuarenta y tres.—Tienda de empleados.

Se fijarán los precios a los empleados, estableciéndolos en base a los precios de adquisición, deduciendo en el descuento medio presupuestado y en los costes de gestión correspondiente.

La Comisión de Tienda de Empleados, compuesta por un presidente y seis vocales, se ocupará de analizar y proponer medidas para el buen funcionamiento de la Tienda de Empleados en base a la aplicación de condiciones más favorables.

La Dirección de la Empresa designará el presidente y tres vocales, y la representación del personal designará otros tres vocales.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

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

Tanto el personal interino como el eventual dispondrá de un carnet especial que le permitirá realizar compras en la Tienda de Empleados, aunque únicamente con pago al contado.

Se realizará en la Tienda de Empleados la venta de artículos de FONOGRAM, incluso ofertas especiales.

Artículo cuarenta y cuatro.—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 5 y el 20 del período de I.L.T.

El complemento a cargo de la Empresa queda condicionado a que el absentismo promedio por 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 % y hasta el 6 %.**—Reducción de un 5 % de los ingresos en la aportación de la

Empresa (quedaría la aportación complementaria de la Empresa en un 35 %).

— **Absentismo de más de un 6 % y hasta el 7 %.**—Reducción de un 10 % de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación en un 30 %).

— **Absentismo de más de un 7 %.**—Reducción de un 15 % de la aportación de la Empresa (quedaría en un 25 %).

— **Absentismo igual o inferior al 5 %.**—La aportación de la Empresa será de un 40 %.

3. La Empresa se hace cargo del complemento del 25 % a las prestaciones de la Seguridad Social a partir del 20 día de I.L.T.

La suma del importe de dichos complementos más la correspondiente prestación de la Seguridad Social 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 cuarenta y cinco.—Servicio militar.

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 (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) de junio y Navidad.

El personal mencionado en el punto anterior podrá trabajar en la Empresa, si el servicio militar 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 y 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 a trabajar.

— 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 comprometido.

Artículo cuarenta y seis.—Premia de jubilación.

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

Artículo cuarenta y siete.—Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado de cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Artículo cuarenta y ocho.—Ayuda de economato.

Para el personal de los Centros de Trabajo que no disfrute de la actual ayuda (sistema COEBA), y con objeto de asociarse a un economato, la Empresa concederá un préstamo sin intereses, a entregar en una sola vez, por un importe único de 4.275 pesetas.

Dicho préstamo será reintegrado por el trabajador a la Empresa cuando, por cualquier motivo cause baja en la misma.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Artículo cuarenta y nueve.—Comités intercentros.

1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité intercentros para Euroservice, S. A., que constará de cinco miembros, y otro para Philips Ibérica, S.A.E. (excluido el Almacén Regulador de Barcelona), que constará de siete miembros.

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

Artículo cincuenta.—Crédito de horas.

El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresas o Delegado de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación se ajustará a lo dispuesto en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos centros donde dicho crédito sea inferior a 40 horas al mes, podrá acumularse en alguno o algunos de los representantes hasta un total de 30 horas mes, cedidas por el resto de los representantes de su centro, previa aprobación por el Dpto. de Personal o, en su caso, de la Dirección del centro.

CAPITULO VII

Disposición final

Artículo cincuenta y uno.—Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio o en la Industria Siderometalúrgica, según corresponda; Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ANEXO I

Promociones

1. La Empresa informará de la existencia de todas las plazas vacantes (nueva creación o sustitución del anterior ocupante) que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración del presente Convenio.

2. La Empresa se reserva el admitir solicitudes para cubrir puestos encuadrados en inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato. En el supuesto de que, excepcionalmente, un empleado accediera voluntariamente a un puesto de inferior grupo de valoración, se le asignará el salario Convenio correspondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre éste y el anterior sueldo Convenio a Plus Complementario.

3. Con objeto de evitar excesiva movilidad, todo empleado que haya accedido a un puesto mediante este sistema no podrá optar a un nuevo puesto en un plazo inferior a doce meses, a contar desde la fecha de su incorporación al puesto.

4. La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Departamento de Personal.

5. La Empresa dará a conocer las plazas vacantes, mediante publicaciones en los tablones de anuncios, de todos los centros de trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constaran necesariamente los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a realizar.
- Fechas de exámenes y de incorporación, entregando copia de estas convocatorias a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- En las Convocatorias de plazas vacantes se harán constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

6. Los candidatos interesados enviarán al Dpto. 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.

7. En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Dpto. de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

8. El Dpto. de Personal presentará al responsable del Dpto. en el que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que, entre ellos, elija aquel que, superando los mínimos exigidos, considere más idóneo para el puesto a cubrir, 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.

9. El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración. En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antigua plaza de trabajo, pudiendo ele-

girse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

10. Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario que corresponda a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

11. El Dpto. de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

ANEXO II

NORMAS REGULADORAS DE LA COMISION MIXTA DE VALORACION Y RECLAMACIONES SOBRE PUESTOS DE TRABAJO

CAPITULO I

Finalidad y funcionamiento

Artículo uno.

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

Artículo dos.

En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien para la resolución de los casos planteados la Comisión se basará exclusiva-

mente en aquellos datos que consten con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, Jefe inmediato y Director del Grupo). Una vez examinado cada caso, se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del Manual de Valoración establecido.

Artículo tres.

Los Grupos de Valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeña 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.

CAPITULO II

Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

Artículo cuatro.

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

Artículo cinco.

La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el jefe inmediato y/o la Dirección del Dpto. correspondiente. En el caso de ser el ocupante quien interpone 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 a l puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del jefe inmediato y del Director correspondiente.

Artículo seis.

Una vez cumplimentado el impreso de reclamación habrá de enviarse al Dpto. 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 seis meses.

Artículo siete.

Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función, cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

Artículo ocho.

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

CAPITULO III

Notificación y efectos

Artículo nueve.

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 diez.

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

Artículo once.

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 Dpto. de Personal.

Artículo doce.

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 proporcionar las aclaraciones pertinentes.

Artículo trece.

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

TEXTOS FUERA DE CONVENIOCOMITÉ INTERCEPTOS

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 Interceptos.

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

A efectos del cómputo del absentismo no se computarán los períodos sin sueldo, los correspondientes a maternidad normal (98 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.

APARCAMIENTO ALCALÁ DE HENARES

se acuerda la construcción de 20 plazas de aparcamiento cubierto en el centro del Almacén Regulador de Alcalá de Henares.

18614

RESOLUCION de 7 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Banco de España y los trabajadores a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito nacional, para el Banco de España y los trabajadores a su servicio, recibido en esta Dirección General el 16 de julio de 1984, suscrito por las respectivas representaciones de empresa y trabajadores, el día 12 de julio último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, y advertencia a la misma de que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid a 7 de agosto de 1984.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena Álvarez.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL BANCO DE ESPAÑA
Y LOS EMPLEADOS A SU SERVICIO**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALESArtículo 18AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo, de ámbito de empresa, abarca las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de banco central, en cumplimiento de las que le están encomendadas por el artículo 32 de la Ley 30/1980.

Artículo 19AMBITO PERSONAL

El presente Convenio, dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, resulta solo de aplicación a los empleados del Banco de España unidos al mismo por relación jurídica de naturaleza laboral, y sujetos, en calidad de norma sectorial básica, al Reglamento de Trabajo en el Banco de España, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979, mediante el que se llevó a cabo, al amparo de lo previsto en el artículo 29 del Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, la sustitución normativa a que también se refiere la disposición transitoria segunda de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 20AMBITO TERRITORIAL

Las normas de este Convenio serán de aplicación en la Oficina central del Banco de España en Madrid y en todas las sucursales que tiene establecidas en territorio sujeto a la soberanía del Estado español.

Artículo 49AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo aquellas de sus normas en que se indique expresamente otra fecha.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1984, considerándose prorrogado de año en año si no se denuncia por ninguna de las partes con un mes, al menos, de antelación a la fecha fijada para su extinción normal o, en su caso, para las correspondientes prórrogas.

La denuncia a que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante escrito formulado por la parte denunciante y dirigido precisamente a la otra parte.

Artículo 52COMPENSACION

Las mejoras establecidas por el presente Convenio compensarán las de cualquier clase, con excepción de las concedidas "ad personam", que existan en el Banco de España con carácter reglamentario, convencional o voluntario.

CAPITULO II

MEJORAS DE CARACTER ECONOMICOArtículo 69MEJORAS DE CARACTER SALARIAL

Con efectos a partir de 1º de enero de 1984 se incrementarán proporcionalmente, en un 6,50 %, los siguientes conceptos retributivos: