

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**26274** RESOLUCION de 26 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», y «Euroservice, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», y «Euroservice, Sociedad Anónima», presentado en esta Dirección General el día 25 de octubre de 1985, que fue suscrito el 19 de septiembre último, por la Comisión Deliberadora constituida por seis Vocales designados por la Dirección, en representación de la empresa, y doce Vocales miembros de los siete Comités de Empresa, en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 26 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

## X CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS PHILIPS IBERICA, S. A. E., Y EUROSERVICE, S. A.

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo uno.- Ambito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los centros de las Empresas " Philips Ibérica, S.A.E. " y " Euroservice, S.A. " con la excepción del personal de Almacenes de " Philips Ibérica, S.A.E. " en Barcelona. La determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo figura en el Anexo III del mismo.

##### Artículo dos.- Ambito personal

1.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas " Philips Ibérica, S.A.E. " 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.

Todo nombramiento que suponga exclusión del ámbito del presente Convenio Colectivo será comunicada, 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 1986.

2.- No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 Mayo 1985.

##### Artículo cuatro - Prórroga

De no existir preaviso 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 prorrogado por períodos de doce meses

##### Artículo cinco.- Comisión de Vigilancia

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

La representación de la Dirección estará formada por:

- D. Andrés IBÁÑEZ FORTE
- D. Jorge RUIZ PEREZ
- D. Alfredo SABATE MARTINEZ
- D. Agustín YASÉZ SANCHEZ

La representación del personal estará formada por:

- D. Rosa AFONSO MORALES
- D. Gabriel CHECA DELGADO
- D. José Luis LOPEZ CALVO
- D. Jesús del RÍO SENDINO

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 el control sobre la situación de las plantillas de la Empresa, incluyendo las soluciones de los casos históricos eventuales según la disposición de vacantes y las aptitudes requeridas.

##### Artículo seis.- Compensación y absorción

1.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoría unilateralmente, concedida por la Empresa ( mediante mejoras de sueldo o salario, primas o plusones fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes ), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2.- Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

##### Artículo siete.- Garantía personal

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

### CAPITULO II

#### INGRESOS, CESES Y CLASIFICACION DE PERSONAL

##### Artículo ocho.- Periodo de prueba

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

para el personal no cualificado, seis meses para personal titulado, y tres meses para el resto.

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

#### Artículo nueve.- Valoración de puestos de trabajo

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

- Un presidente y tres vocales, designados por la Dirección de la Empresa.

- Tres vocales designados por la representación de los trabajadores.

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 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.

6.- La clasificación en grupos del personal hasta ahora incluido en Convenio, se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro

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

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 en grupos.

8.- Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el Manual de Valoración la tabla de equivalencias.

9.- El personal contratado con carácter Interino o Eventual será retribuido con el salario mínimo Convenio correspondien-

te a la función sustituida o eventual, siempre que desempeñe ésta en su totalidad. En caso contrario se someterá, previa descripción normal de funciones al criterio asesor de la Comisión de Valoración.

10.- 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.

11.- 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 en el IX Convenio Colectivo

1.- El período extraordinario de reclamaciones sobre valoración de sus puestos de trabajo se mantendrá abierto hasta el 17 de Octubre de 1985.

2.- Estas reclamaciones que podrán ser promovidas por los interesados, y tendrán efectos retroactivos desde el 1 de Mayo de 1985, serán resueltas por la Comisión de Valoración indicada, sólo durante el período necesario para resolver las mismas, con un miembro más por parte de los Comités.

3.- Las posteriores reclamaciones sobre valoración de estos puestos de trabajo se regirán por las normas contenidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo once.- Categoría laboral

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

#### Artículo doce.- Mantenimiento de empleo

1.- La Empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas (vigilancia externa, primas de servicio, eventuales, interinos, ect.) en tanto exista personal fijo, en situación de disponible que reúna las condiciones necesarias a su juicio.

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 trece.- Promociones

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

Las normas sobre promoción figuran en el Anexo I de este Convenio.

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 puestos de trabajo, en virtud de las necesidades del trabajo, y siempre de acuerdo con las limita-

ciones establecidas en el Art. 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.

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

3.- 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 de la Empresa, 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

1.- 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 periodos 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. 15.3 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 establecidos 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.

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

2.- 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.

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

4.- Para otro tipo de formación existe el apartado " Becas de estudio para empleados ".

### C A P I T U L O III

#### JORNADAS, HORARIOS, DESCANSOS Y LICENCIAS

#### Artículo dieciséis.- Jornada

1.- La jornada de trabajo en cómputo anual, es de 1760 horas efectivas ( con excepción de los regímenes de turnos y vigilancia, 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 la 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 Art. 27 del presente Convenio corresponden a las jornadas en el punto 1.

3.- La jornada del Dpto. de Proceso de Datos -I.S.A.- ( Operación, preparación de trabajo, planificación y control, pegforación-grabación, teleproceso, P 359, P 7000, 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, siempre que exista adscripción voluntaria del personal.

4.- La jornada del personal de vigilancia será de 1826 horas efectivas al año, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia desde 1760 horas.

Artículo diecisiete.- Horarios

1.- Los horarios debidamente aprobados por la autoridad permanecerán inalterados por el periodo de vigencia de este Convenio siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos. Así:

- El personal de vigilancia y servicio 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 8h.
  - 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 1760 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 Almacén de Alcalá de Henares tendrán el horario de 8 a 17'15 horas con 45 minutos de comida, en jornada normal, y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano. La sucursal de Canarias 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 % 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 periodo de vigencia de este Convenio.

La tarde de los días 24 y 31 de Diciembre y 3 de Enero serán festivas 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 periodo de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuenten con quince o más años de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.
- 2.- El interesado tendrá derecho a fraccionar, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, el periodo de vacaciones hasta un máximo de tres periodos, obligándose a disfrutar durante el tiempo de jornada reducida de verano un periodo mínimo de cuatro semanas sin interrupción y pudiendo disfrutar los días de vacación restantes dentro del año natural sin interrupción o fraccionados en otros dos periodos.
- 3.- Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutarlas fuera del periodo de jornada reducida de verano, se fija una compensación de \$7.710,- ptas, 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 lo autorice.

Artículo veinte.- Plus de Asistencia y Puntualidad

1.- Antes del 1 de Enero de 1986, deberá fichar todo el personal de nueva inclusión en Convenio, admitiéndose las exclusiones siguientes:

Grupo G: Delegado de Zona, Técnico Comercial, Jefe de Luminaria de Interior, Gestor Servicios Profesionales de Philips Ibérica, S.A.E. y Promotor de Servicio e Instructor Técnico de Euroservice, S.A.

Grupo H: Técnico Comercial de Alumbrado, Delegado de Publicidad, Gestor de Créditos y Ejecutivo de Promociones, de Philips Ibérica, S.A.E. y Jefe de Formación Técnica de Euroservice, S.A.

Grupo I: Delegado de Ventas/ Jefe Regional de Philips Ibérica S.A.E.

Grupo J: Jefe Regional de Ventas, Jefe de Producto, Gestor Servicio Profesionales, Ingeniera de Ventas S & I, Gerente de Créditos de Philips Ibérica, S.A.E. y Gestor Sucursales de Euroservice, S.A.

Grupo K: Jefe de Producto S & I, Jefe de Ventas Aptos. Médicos, de Philips Ibérica, S.A.E. y Gestor Sucursal "A" y Jefe Dpto. Comercial de Euroservice, S.A.

Igualmente se aceptarán los acuerdos de exclusión de fichaje entre empleados y Directores, con conocimiento del Comité.

2.- Se fija la cuantía del Plus de Asistencia y Puntualidad en 739,- ptas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

- a) El Plus de Asistencia y Puntualidad se devengará semanalmente 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 fichar ajustándose a la hora real de la misma.

- 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 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.

#### Artículo veintiuno. - Compensación vigilantes

- 1.- Se fija la cuantía del Plus de Vigilancia en 10.715,- ptas 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 10.715,- ptas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

#### Artículo veintidos. - Plus de nocturnidad

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

#### Artículo veintitres. - Plus especial de transporte

Se fija en 806,- ptas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este Plus no se incorporará al Plus complementario.

#### Artículo veinticuatro. - Plus de turnos.

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

GRUPO A:	175.428,- ptas brutas anuales
GRUPO B:	381.904,- ptas brutas anuales
GRUPO C:	407.795,- ptas brutas anuales
GRUPO D:	428.835,- ptas brutas anuales
GRUPO E:	453.112,- ptas brutas anuales
GRUPO F:	477.390,- ptas brutas anuales
GRUPO G:	512.964,- ptas brutas anuales
GRUPO H:	548.585,- ptas brutas anuales
GRUPOS superiores	800.581,- ptas brutas anuales

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

## C A P I T U L O IV

### RETRIBUCIONES

#### Artículo veinticinco. - Retribuciones

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

#### Artículo veintiseis. - 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 el salario Convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás plusones.

#### Artículo veintisiete. - Salario

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

GRUPO A:	1.177.563,- ptas anuales
GRUPO B:	1.205.776,- ptas anuales
GRUPO C:	1.280.288,- ptas anuales
GRUPO D:	1.352.589,- ptas anuales
GRUPO E:	1.427.086,- ptas anuales
GRUPO F:	1.499.943,- ptas anuales
GRUPO G:	1.611.449,- ptas anuales
GRUPO H:	1.740.365,- ptas anuales
GRUPO I:	1.895.998,- ptas anuales
GRUPO J:	2.086.699,- ptas anuales
GRUPO K:	2.316.235,- ptas anuales

- 2.- Además el plus complementario se incrementará en un 7'5 por 100 sobre el valor en 30 de Abril de 1985.
- 3.- Con efectos 1 de Noviembre de 1985 se efectuará una revisión salarial consistente en un incremento del 1'75 por 100 sobre los conceptos salariales a nivel 30/4/85 para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo veintiocho. - Premio de antigüedad

- 1.- Se fija la cuantía del trienio en 15.205,- ptas 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 de 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 del 1 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.

#### C A P Í T U L O 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 25.340,- ptas 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 265.430,- ptas 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 ayuda:

- Que el hijo este 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 17.721,- ptas brutas por hijo nacido durante la vigencia de este Convenio.

##### Artículo treinta y tres.- Becas de estudio para empleados

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, etc ).

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

La Dirección de la Empresa designará al 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 empleados determinará la cantidad necesaria para atender 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, 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 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 la Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 100 pesetas por comida, manteniéndose esta cantidad hasta 30.4.86.

2.- La subvención por comida se fija en 445,- ptas 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 445,- ptas.

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 con efectos de Julio de 1985 en:

- 3.080,- ptas diarias, para el personal incluido en los Grupos salariales I, J, y K. ( clase II ).

- 2.795,- ptas diarias para el personal incluido en el resto de los Grupos salariales ( clase III ).

Se mantienen " ad personam " las actuales condiciones más beneficiosas.

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 costo de ida y vuelta al lugar donde se esté trabajando sea igual o inferior que el costo 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.- 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.- Condiciones de utilización de coche al Servicio de la Empresa

1.- Se compensará a 27'40 ptas/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 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 Euroservice, 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 de préstamos de coche, y con efectos 1 de Julio de 1985, los nuevos topes, y los correspondientes intereses serán:

- 6 por 100 hasta 750.000,- ptas

- 12 por 100 el exceso entre 750.001,- y 1.000.000,- de ptas.

La amortización se realizará en cuatro años.

En casos excepcionales, determinados de mutuo acuerdo entre las partes, en los que no sea posible aplicar el actual sistema de préstamos, se establecerán soluciones por otro sistema a determinar.

Artículo treinta y ocho.- Locomoción

1.- Locomoción de Martínez Villergas. Se mantendrá el servicio, si bien se reestructurarán en una sola línea las dos rutas de Juan Sebastián Elcano, absorbiendo la Empresa la diferencia que por prolongación abonan los empleados.

2.- Plus de viaje: Al personal perteneciente a los Grupos de Técnicos Profesionales y Técnicos de Euroservice 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 presidente y tres vocales y la representación del personal designará tres vocales. 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 50.591.488,- ptas 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 100.000,- ptas.

4.- Fondo Común: Se revalorizará anualmente en un 11 % 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 a la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo cuarenta y dos.- Permisos retribuidos

1.- Matrimonio: veinte días naturales

2.- Alumbramiento 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 en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

9.- Permiso para el ejercicio de funciones sindicales: En otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, con excepción, se solicitarán:

- Cuando sean de una jornada, ante el jefe inmediato, que hará seguir la solicitud hasta el jefe del Departamento, quien la concederá o denegará comunicándolo seguidamente al Jefe de Personal.

- Cuando la duración sea superior a un día, habrán de justificarse y solicitarse del Dpto. de Personal, si bien la petición se cursará también por vía jerárquica.

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 cesión, disminuidos en el descuento medio presupuestado y en los costes de capital 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 al 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 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 4 y el 20 del período de I.L.T.

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 % y hasta el 6 %.- Reducción de un 5 % de los ingresos en la aportación de la Empresa ( que daría la aportación complementaria de la Empresa en un 35% ).
  - Absentismo de más de un 6 % y hasta un 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 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 las Empresas 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 % 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 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.- 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 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 de una sola vez, por un importe único de 4.275 ptas.

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

## C A P Í T U L O 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 Inter-



centros 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 Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación de ajustará a lo dispuesto en el Art. 68 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 de su centro, previa aprobación por el Dpto. de Personal o, en su caso, de la Dirección del centro.

### C A P I T U L O VII

#### DISPOSICION 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.

### A N E X O 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 las 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 pasar 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 tableros de anuncios, de todos los cen-

tros de trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constarán 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 plaza vacante de 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 el 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 elegirse 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 tableros 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.

A N E X O    I I  
NORMAS REGULADORAS DE LA COMISION MIXTA  
DE VALORACION Y RECLAMACIONES SOBRE  
PUESTOS DE TRABAJO

C A P I T U L O    I  
FINALIDAD Y FUNCIONAMIENTO

Artículo uno

Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo requieran con carácter oficial ( cambios de función, convocatorias de puestos de 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 exclusivamente en aquella documentación que cuente 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 adscrito 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.

C A P I T U L O    I I  
PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION  
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 podrán 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 del 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.

C A P I T U L O    I I I  
NOTIFICACION Y EFECTOS

Artículo nueve

Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrá de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

Artículo diez

La notificación de los casos resueltos corresponde al 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

Los efectos económicos derivados de un cambio de grupo por Promoción, no serán absorbibles del plus complementario.

Artículo doce

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

Artículo trece

En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la

conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionar las aclaraciones pertinentes.

#### Artículo 3.º

Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de 20 días laborables a partir de la fecha en que reciban la notificación del Dpto. de Personal.

### - A N E X O III

Han negociado y concertado el X Convenio Colectivo:

#### POR LA DIRECCION:

- D. José Manuel BERMEJO FERNANDEZ
- D. Andrés IGARZAZ FORTE
- D. Jorge RUIZ PEREZ
- D. Alfredo SABATE MARTINEZ
- D. Luis SANCHEZ SANCHEZ
- D. Aquilón YAREZ SANCHEZ

#### POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| D. Joaquín ABATI GOMEZ    | Miembros del Comité de Empresa de Philips Ibérica, SAE - Centro de trabajo de Martínez Villergas 2 de Madrid |
| D. Gabriel CHECA DELGADO  |  |
| D. Jesús del RIO SENDINO  |  |
| D. Amado LOPEZ GENOVES    |  |
| D. Gerardo MERCADO BURGOS | Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica, SAE, Centro Albasanz 75 Madrid.                            |
| D. Isabel LOPEZ GONZALEZ  | Miembros del Comité de Empresa de Philips Ibérica, SAE, - centro en Barcelona                                |
| D. Jorge FUERTES DEVANT   |  |
| D. Blas de la CRUZ RUBIO  | Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica, SAE, centro de Alcalá de Henares.                          |
| D. Angel BARCENA URLANGA  | Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica, SAE, centro de Bilbao.                                     |
| D. Rosa AFRONSO MORALES   | Miembros del Comité de Empresa de Euroservice, S.A. centro en Albasanz 75 de Madrid                          |
| D. Julián REDONDO JIMENEZ |  |
| D. José Luis LOPEZ CALVO  | Miembro del Comité de Empresa de Euroservice, SA, Centro de Barcelona.                                       |

#### ACTUACION COMO SUPLENENTES POR LA REPRESENTACION DEL PERSONAL:

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| D. Rosaura ABOC CHAPARRO | Miembros del Comité de Empresa de Philips Ibérica, SAE, de los centros de Madrid, - Martínez Villergas 2, Albasanz 75 y Alcalá de Henares, respectivamente. |
| D. Angel BOZILA SALMERON |   |
| D. Manuel PERLES LOPEZ   |   |

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**26275** *ORDEN de 26 de noviembre de 1985 por la que se declara la industria cárnica de embutidos, de «Embutidos La Pila, Sociedad Anónima», en Velilla de San Antonio (Madrid), comprendida en zona de preferente localización industrial agraria, y se aprueba el proyecto definitivo.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta de esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias, sobre la petición de «Embutidos La Pila, Sociedad Anónima», para la adaptación de una industria cárnica de embutidos, en Velilla de San Antonio (Madrid), acogiendo a los beneficios del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, y de acuerdo con la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, sobre industrias de interés preferente, y demás disposiciones complementarias,

Este Ministerio ha dispuesto:

Uno. Declarar la adaptación de la industria cárnica de embutidos, de «Embutidos La Pila, Sociedad Anónima», en Velilla de San Antonio (Madrid), comprendida en la zona de preferente localización industrial agraria de la provincia de Madrid, de las Ordenes de 16 de septiembre de 1983 y 24 de abril de 1984, por cumplir las condiciones y requisitos exigidos.

Dos. Otorgar para la adaptación de esta industria los beneficios de los artículos 3.º y 8.º del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, en las cuantías que determina el grupo A de las Ordenes del Ministerio de Agricultura de 5 de marzo y 6 de abril de 1965, excepto los relativos a expropiación forzosa; libertad de amortización durante el primer quinquenio y reducción de los impuestos que gravan las rentas de capital.

Tres. La totalidad de la adaptación de referencia quedará comprendida en zona de preferente localización industrial agraria.

Cuatro. Aprobar el proyecto definitivo con una inversión de 19.409.043 pesetas. La subvención será, como máximo, de 2.911.356 pesetas (ejercicio 1985, programa 822A, «Comercialización, Industrialización y Ordenación Alimentaria», aplicación presupuestaria, 21.09.771).

Cinco. En caso de renuncia a los beneficios, se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones o subvenciones ya disfrutadas. A este fin quedarán afectos preferentemente a favor del Estado, los terrenos e instalaciones de la empresa por el importe de dichos beneficios o subvenciones.

Seis. Conceder un plazo de dos meses para la iniciación de las obras y de doce meses para la terminación, contados ambos a partir del día siguiente a la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de noviembre de 1985.-P. D. (Orden de 19 de febrero de 1982), el Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias, Vicente Albergo Silla.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.

**26276** *CORRECCION de erratas de la Orden de 8 de abril de 1985 por la que se declara la instalación de la industria cárnica de aprovechamiento de subproductos, con destino exclusivo a la alimentación animal, de «Greixos Domenech, Sociedad Anónima», en Vich (Barcelona), comprendida en zona de preferente localización industrial agraria.*

Padecido error en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 150, de fecha 24 de junio de 1985, página 19644, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el punto dos, línea segunda, donde dice: «... de los artículos tercero y cuarto del Decreto 2392/1972, ...», debe decir: «... de los artículos tercero y octavo del Decreto 2392/1972, ...».