

pertinentes. El mismo será compensado con el 20 por 100 de incremento sobre el salario base.

Estos complementos serán propuestos por la Comisión Paritaria regulada en este Convenio y previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5. Especial responsabilidad.-El personal del Coro Nacional percibirá un complemento de especial responsabilidad, de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo marco para el personal laboral de la Administración del Estado.

Se establece un complemento de especial responsabilidad para cinco puestos de la Filmoteca Española (Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales), cuya cuantía será la que figura en tabla anexa.

Plus de Residencia Ceuta y Melilla.-Los trabajadores de los Convenios Colectivos que desarrollan las funciones en estas dos ciudades mantendrán el complemento de residencia de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y será un 25 por 100 del salario base.

De vencimiento periódico superior al mes.

#### Gratificaciones extraordinarias:

a) Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales.

b) Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio, para lo cual la fracción de más se computará como una unidad completa.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

#### Art. 47. Mejoras sociales.

Se destina un fondo de 25.084.800 pesetas para su distribución en los siguientes conceptos:

Becas a la enseñanza, tanto oficial como de Educación Especial, para los trabajadores o hijos de trabajadores del Ministerio.

En tanto no se negocie un seguro colectivo de vida, se concederá una indemnización por fallecimiento del trabajador del Departamento a aquellas personas que hayan dependido económicamente de él.

#### Planificación familiar.

Disposición transitoria quinta.-Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 3.º, a los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio procedentes del Instituto Nacional del Libro Español, Editora Nacional y Editorial Doncel se les aplicará el régimen retributivo contemplado en el capítulo XIII del mismo a partir del 1 de enero de 1986.

Nueva tabla salarial

Nivel económico	Salario base/mes	Salario base/año (14 pagas)
1	124.471	1.742.600
2	106.888	1.496.426
3	96.730	1.354.225
4	88.748	1.242.476
5	82.944	1.161.222
6	73.511	1.029.152
7	64.802	907.227
8	59.181	828.540
9	57.037	798.524

	Cuantía mes	Cuantía año
Trienios .....	2.500	35.000
Pluses:		
Peligrosidad, penosidad, toxicidad...	13.936	195.104
Vigilancia y atención al público:		
Vigilante de Museos .....	2.787	39.018
Vigilante de Archivos y Bibliotecas ..	3.966	55.530
Vigilantes del Control e Información de los Servicios Centrales .....	3.966	55.530

	Cuantía mes	Cuantía año
Personal del Teatro Real:		
Oficial Eléctrico, Personal de oficinas (calefacción), Encargado de Ascensores del Teatro Real, Telefonistas ...	2.787	39.018
Acomodadores del Teatro Real, Conserje Mayor, Jefe de Electricidad y Carpintería, Conserje del Teatro Real, Encargadas de Guardarropa, Encargado de Lavabos .....	5.737	80.318
Taquillero .....	10.454	146.356

	Cuantía mes	Cuantía año
Filmoteca Española. Complemento especial de responsabilidad .....	17.857	250.000

Nueva tabla horas extraordinarias

Niveles	Valor base/hora	Valor horas extraordinarias	
		Laborable	Festiva
1	961,86	1.683	2.404
2	872,80	1.528	2.182
3	789,68	1.382	1.975
4	724,37	1.267	1.811
5	676,88	1.185	1.693
6	599,69	1.049	1.500
7	528,43	925	1.321
8	482,44	845	1.206
9	464,90	814	1.162

**31136** RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» y «Euroservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» y «Euroservice, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de las Empresas para su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» y «Euroservice, Sociedad Anónima».

**XI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA ESPAÑOLA» Y «EUROSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA»**

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los centros de las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» y «Euro-

service, Sociedad Anónima», con la excepción del personal de almacenes de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», en Barcelona.

La determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo figura en el anexo III del mismo.

Art. 2.º *Ambito personal.*-1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» y «Euroservice, Sociedad Anónima» 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 Convenio Colectivo será comunicado a efectos de información a la Comisión de Vigilancia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el día 30 de abril de 1987.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde el 1 de mayo de 1986.

Art. 4.º *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 periodos de doce meses.

Art. 5.º *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:

Don Ramón García Suárez.  
Don Jorge Ruiz Pérez.  
Don Alfredo Sabaté Martínez.  
Don Agustín Yáñez Sánchez.

La representación del personal estará formada por:

Don Luciano Díaz Santander.  
Don Amando López Genovés.  
Don Manuel Robles López.  
Don Luciano Romero García.

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.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*-1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedidas por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

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

Art. 7.º *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 clasificación de personal

Art. 8.º *Periodo de prueba.*-1. Los ingresos de nuevo personal de la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborables para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y tres meses para el resto.

2. Durante el periodo 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.

Art. 9.º *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 la valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el Manual de Valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones al mismo.

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

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

7. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

- Comunicados individualmente a los interesados en los 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 correspondiente 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.

Art. 10. *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.

Art. 11. *Mantenimiento del 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, etc.), 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.

Art. 12. *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 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.

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.

Art. 13. *Formación y becas.*-1. La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación del personal.

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

3. 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.

La Comisión determinará la cantidad necesaria para atender las adjudicaciones de becas para empleados que se realicen de acuerdo con la normativa que la misma Comisión establezca.

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

5. El catálogo de los cursos de formación deberá estar en poder de las Secretarías de Dirección, a disposición de los empleados respectivos.

### CAPITULO III

#### Jornadas, horarios y descansos

Art. 14. *Jornada.*-1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de mil setecientas sesenta horas efectivas (con excepción de los regímenes de turnos y vigilancia, cuya normativa se especifica más abajo). Esta jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y treinta minutos semanales, para todo el personal, con las excepciones señaladas por la ley en la jornada normal, y de treinta horas de trabajo en jornada reducida durante tres meses de verano, en aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia.

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

3. La jornada del Departamento de Proceso de Datos -ISA- (operación, preparación de trabajo, planificación y control, perforación-grabación, teleproceso, P 359, P 7000, acabado de expedientes 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 1.826 horas efectivas al año, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia desde 1.760 horas.

Art. 15. *Horarios.*-1. Los horarios 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 observará 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 prestan servicio, en aquellos casos en que la jornada comenzó a las ocho horas.

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

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

- Personal de gestión externa de ventas.-Manteniéndose el cómputo anual de 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 Almacén, de Alcalá de Henares, tendrán el horario de ocho a diecisiete quince horas con cuarenta y cinco minutos de comida, en jornada normal y de ocho a catorce horas en jornada reducida de verano, excepto las sucursales de Madrid y noroeste, cuya jornada normal será de nueve quince a dieciocho treinta con cuarenta y cinco minutos de comida.

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

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

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

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

Art. 16. *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 5 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.

Art. 17. *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 períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento.

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

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

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

Art. 18. *Vacaciones.*-1. Se establece un periodo de veinticinco días laborales 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 período de vacaciones hasta un máximo de tres periodos, 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 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 período de jornada reducida de verano, se fija una compensación de 73.127 pesetas, entendiéndose referida 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.

#### CAPITULO IV

##### Retribuciones

Art. 19. *Retribuciones.*-Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

Art. 20. *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 pluses.

Art. 21. *Salario.*-1. Se fijan los nuevos salarios mínimos Convenio para cada uno de los grupos de valoración en:

	Pesetas anuales
Grupo A	1.307.180
Grupo B	1.337.462
Grupo C	1.417.738
Grupo D	1.495.634
Grupo E	1.575.882
Grupo F	1.654.366
Grupo G	1.774.486
Grupo H	1.913.366
Grupo I	2.082.094
Grupo J	2.286.452
Grupo K	2.533.720

2. Además el plus complementario se incrementará en un 6 por 100 sobre el valor en 30 de abril de 1986.

3. Con efectos de 1 de noviembre de 1986 se efectuará una revisión salarial consistente en un incremento del 1 por 100 sobre los conceptos salario convenio, plus complementario y antigüedad a nivel 30/4/86 para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Art. 22. *Premio de antigüedad.*-1. Se fija la cuantía del trienio en 16.800 pesetas brutas anuales, sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.

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

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

Art. 23. *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.

Art. 24. *Plus de asistencia y puntualidad.*-1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 798 pesetas brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

a) Deberá fichar todo el personal, admitiéndose las exclusiones siguientes:

Grupo G: Delegado de Zona, Técnico Comercial, Jefe de Luminaria de Interior, Gestor Servicios Profesionales de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», y Promotor de Servicio e Instructor Técnico de «Euroservice, Sociedad Anónima».

Grupo H: Técnico Comercial de Alumbrado, Delegado de Publicidad, Gestor de Créditos y ejecutivo de Promociones, de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», y Jefe de Formación Técnica de «Euroservice, Sociedad Anónima».

Grupo I: Delegado de Ventas/Jefe regional de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española».

Grupo J: Jefe regional de Ventas, Jefe de Producto, Gestor Servicio Profesionales, Ingenieros de Ventas «S & L», Gerente de

Créditos de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», y Gestor de Sucursales de «Euroservice, Sociedad Anónima».

Grupo K: Jefe de Productos «S & L», Jefe de Ventas Aptos Médicos, de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», y Gestor de Sucursal «A» y Jefe Departamento Comercial de «Euroservice, Sociedad Anónima». Igualmente se aceptarán los acuerdos de exclusión de fichaje entre empleados y Directores, con conocimiento del Comité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25. *Compensación vigilantes.*-1. Se fija la cuantía del plus de vigilancia en 11.572 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 11.572 pesetas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

Art. 26. *Plus de nocturnidad.*-El plus de jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario sea trabajo nocturno se fija en un 25 por 100 sobre el salario convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Plus especial de transporte.*-Se fija en 870 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

Art. 28. *Plus de turnos.*-El personal de Departamento de Datos (ISA) que realice turnos rotativos por este concepto y en razón del grupo convenio a que pertenezcan, los siguientes pluses:

	Pesetas brutas anuales
Grupo A	405.456
Grupo B	412.452
Grupo C	440.424
Grupo D	463.128
Grupo E	489.348
Grupo F	515.568
Grupo G	553.992
Grupo H	592.464
Grupos superiores	627.132

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

#### CAPITULO V

##### Ayudas sociales y complementarias

Art. 29. *Ayuda escolar infantil.*-1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 25.340 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural.

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

Art. 30. *Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.*-1. Se establece una ayuda de 286.656 pesetas brutas anuales a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, por cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

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

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

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

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

Art. 31. *Ayuda para natalicios.*-Se establece una ayuda de 19.556 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Art. 32. *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 las otras Compañías, estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la Empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados para la Compañía 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.

Art. 33. *Comedor.*-1. La participación del personal en el precio del cubierto del comedor de la Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 115 pesetas por comida, manteniéndose esta cantidad hasta el 30 de abril de 1988.

2. La subvención por comida se fija en 481 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 481 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.

Art. 34. *Condiciones de viaje.*-1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija con efectos de 1 de mayo de 1986 en:

-3.295 pesetas diarias, para el personal incluido en los grupos salariales I, J y K (clase II).

2.990 pesetas 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 coste de ida y vuelta donde se esté trabajando sea igual o inferior que el coste de estancia en el lugar de trabajo durante ese fin de semana, y se realice fuera de las horas de trabajo y sin cobro de horas extraordinarias.

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

5. Se entregarán las normas Viaje y Seguros aplicables.

Art. 35. *Condiciones de utilización de coche al servicio de la Empresa.*-1. Se compensará a 29 pesetas el kilómetro a los empleados que deban utilizar el coche al servicio de la Empresa.

2. La tarifa establecida será revisada automática 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 kilómetros reconocidos) podrá optar, previa su aceptación expresa, entre seguir con el mismo sistema o pasar a cobrar todos los kilómetros 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 kilómetros, se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

5. En cuanto al sistema de préstamos de coche, y con efectos 1 de mayo de 1986, los nuevos topes y los correspondientes intereses serán:

-5 por 100 hasta 750.000 pesetas.

-10 por 100 el exceso entre 750.001 y 1.000.000 de pesetas.

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 (contrato de «leasing», etc.).

Art. 36. *Locomoción.*-1. Locomoción de Martínez Villergas. Se mantendrá el servicio actual.

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 viajes», 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.

Art. 37. *Préstamos.*-1. Se mantiene la Comisión para la adjudicación de préstamos al 6 por 100 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 54.640.967 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 Comité: Se revalorizará anualmente en un 10 por 100 de interés sobre el saldo existente.

Art. 38. *Anticipos.*-Los interesados tendrán derecho a obtener, con la aprobación del Jefe de Personal, un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Art. 39. *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.

Art. 40. *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 artículo 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 justificadas, se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

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

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

Art. 41. *Enfermedad.*-En caso de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada por la

Seguridad Social, la Empresa, con carácter excepcional, completará las prestaciones de la Seguridad Social, tomando a su cargo hasta un tope máximo del 40 por 100 del importe neto de las retribuciones correspondientes al salario Convenio, más plus complementario, más plus de antigüedad, durante los días comprendidos entre el 4.º y el 20 del periodo de incapacidad laboral transitoria.

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 4.º día de ausencia, en base a la siguiente escala:

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

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

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

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

3. La Empresa se hace cargo del complemento del 25 por 100 a las prestaciones de la Seguridad Social a partir del vigésimo día de incapacidad laboral transitoria.

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.

Art. 42. *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 1 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, la prestación del servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total, y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.

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

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

Art. 43. *Premio de jubilación*.-En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Art. 44. *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).

Art. 45. *Ayuda de economato*.-Para el personal de los centros de trabajo que no disfruten 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 pesetas.

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

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

Art. 46. *Comités Intercentros*.-1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros para «Euroservice, Sociedad Anónima», que constará de cinco miembros, y otro para «Philips Ibérica, SAE» (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 artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47. *Crédito de horas*.-El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos centros donde dicho crédito sea inferior a cuarenta horas al mes podrá acumularse en alguno o algunos de los representantes de su centro, previa aprobación por el Departamento de Personal o, en su caso, de la Dirección del centro.

## CAPITULO VII

### Disposición final

Art. 48. *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 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 cedido 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 constarán necesariamente los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción 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 se harán constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

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

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 Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

8. El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento 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 periodo de adaptación a su nuevo puesto de quince días de duración.

En el supuesto de que en dicho periodo 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. Superando satisfactoriamente el periodo 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.

rio. 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 Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tabloneros 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 Comisión Mixta de valoración y reclamaciones sobre puestos de trabajo

#### CAPITULO PRIMERO

##### FINALIDAD Y FUNCIONAMIENTO

Artículo 1.-Es la finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo 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 VPT, tomando las decisiones que procedan en cada caso, según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Art. 2. En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien, para la resolución de los casos planteados la Comisión se basará exclusivamente en aquella documentación que cuente con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupantes 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.

Art. 3.-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 quién sea la persona que en cada momento lo ocupe.

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

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS RECLAMACIONES

Art. 4. 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 Departamento de Personal y de la representación sindical de cada centro de trabajo a disposición de los interesados.

Art. 5. La reclamación podrán interponerla el ocupante del puesto, el Jefe inmediato y/o la Dirección del Departamento correspondiente.

En el caso de ser el ocupante quien interponga la reclamación, ésta deberá contar en 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.

Art. 6. Una vez cumplimentado el impreso de reclamación habrá de enviarse al Departamento de Personal de la central en Madrid, que procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de seis meses.

Art. 7. 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.

Art. 8. La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos estime inadecuadamente clasificados bien sea por valoración incorrecta o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

## CAPITULO III

### NOTIFICACIÓN Y EFECTOS

Art. 9. 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.

Art. 10. La notificación de los casos resueltos corresponde al Departamento de Personal en base a las actas de las respectivas reuniones. Igualmente será este Departamento el encargado de transmitir al Departamento de Nóminas los efectos correspondientes, conforme a lo establecido por la Comisión.

Art. 11. Los efectos económicos derivados de un cambio de grupo por promoción, no serán absorbibles del plus complementario.

Art. 12. La fecha a tener en cuenta para la aplicación de los efectos que procedan será, en todo caso, la de recepción de la reclamación por parte del Departamento de Personal.

Art. 13. En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionar las aclaraciones pertinentes.

Art. 14. Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de treinta días laborables a partir de la fecha en que reciban la notificación del Departamento de Personal.

## ANEXO III

Han negociado y concertado el XI Convenio Colectivo:

POR LA DIRECCIÓN:

Don Ramón García Suárez.  
Don Francisco Pascual Costafreda.  
Don Rafael Pérez Jara.  
Don Jorge Ruiz Pérez.  
Don Alfredo Sábate Martínez.  
Don Agustín Yáñez Sánchez.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Don Ignacio Latorre Bringas, don Francisco Martínez Muñoz y don Amando López Genovés, miembros del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (Centro de Trabajo de Martínez Villergas, 2, Madrid).

Don Luciano Romero García, miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (Centro Albasanz, 75, Madrid).

Don Juan Franco Berenguer y don Jorge Fuertes Devant, miembros del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (Centro de Barcelona).

Don Manuel Robles López, miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (Centro de Alcalá de Henares).

Don Angel Barcena Urralaga, miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (Centro de Bilbao).

Don Fernando González Alonso, miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (Centro de Cálculo de Barcelona).

Don Luciano Díaz Santaner, miembro del Comité de Empresa de «Euroservice, Sociedad Anónima» (Centro de Albasanz, 75, Madrid).

**31137** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 31 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», y el personal a su servicio.*

Padecidos errores en la inserción del Convenio Colectivo anexo a la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 268, de fecha 8 de noviembre de 1986, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 37308, artículo 5, 2, a), en la última línea del primer párrafo, donde dice: «... a los interesados del personal ...», debe decir: «... a los intereses del personal ...».

Página 37311, artículo 14, en la línea segunda del segundo párrafo, donde dice: «... mensualmente por su sueldo ...», debe decir: «... mensualmente por el sueldo ...».

Página 37313, artículo 33, en la primera línea del segundo párrafo, donde dice: «... de grado medio de segunda ...», debe decir: «... de grado medio de tercera a técnico de grado medio de segunda es facultad ...».

Página 37314, artículo 43, en la línea tercera, donde dice: «... respecto a todas aquellas categorías ...», debe decir: «... respecto de todas aquellas categorías ...».