

CLAUSULAS:

Primera.-El presente Convenio se formaliza en el marco de la colaboración regulada en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27) citada en el punto 3.º anterior.

Segunda.-Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Generalidad de Cataluña, sean ejecutadas por ésta y financiadas por la propia Generalidad y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-Las aportaciones económicas al presente Convenio por parte del INEM alcanzarán, como máximo, la cifra de 237.000.000 de pesetas, y se destinarán exclusivamente para la contratación de mano de obra desempleada.

La Generalidad de Cataluña financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes, hasta un total de 38.000.000 de pesetas.

Cuarta.-Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985, y responderán a las materias y objetivos fijados en el Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con esta Comunidad Autónoma, firmado con fecha 22 de junio de 1987. Su tipología versará sobre aspectos relacionados con desarrollo agrario, repoblación forestal, rehabilitación de edificios, excavaciones, tratamiento preventivo contra incendios y cualquier otra actuación de interés general y social dentro de las competencias de la Generalidad de Cataluña.

Quinta.-Las Memorias, conteniendo los datos indicados en la base quinta de la Orden de 21 de febrero de 1985, deberán ser presentadas en el INEM antes del 30 de agosto de 1987.

Sexta.-Las contrataciones de los trabajadores desempleados se ajustarán a alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden citada, siendo recomendables para las que se formalicen al amparo del presente Convenio las modalidades de contratación en prácticas, para la formación y a tiempo parcial.

Igualmente podrá utilizarse la adscripción de trabajadores perceptores de prestaciones, o de subsidio por desempleo, para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo.

En el caso de los trabajadores adscritos a trabajos de colaboración social, si el salario fijado por el Convenio fuese superior a la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación por desempleo o subsidio, éstos percibirán la diferencia entre la citada prestación o subsidio y el salario de Convenio.

Séptima.-La selección de los trabajadores deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en la base cuarta de la Orden de 21 de febrero de 1985, anteriormente citada, valorando los criterios en ella establecidos, ateniéndose a la problemática de desempleo existente.

Octava.-De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, en el lugar de realización de la obra o servicio se instalará un cartel relativo a los mismos, en el que figurarán las partes interesadas en la realización del Convenio.

Novena.-La Comisión Mixta para la ejecución y seguimiento del presente Convenio será la misma que la designada en la cláusula tercera del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Generalidad de Cataluña de 22 de junio de 1987, del cual éste constituye parte integrante.

Décima.-Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden de 21 de febrero de 1985, la Generalidad de Cataluña deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de Empleo, a través de sus Direcciones Provinciales, enviando las Memorias de iniciación una vez empezadas las obras o servicios y las Memorias de finalización en el plazo máximo de un mes, una vez terminadas éstas.

Undécima.-El presente Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1987.

Duodécima.-En todo lo no especificado en el presente Convenio el INEM y la Generalidad de Cataluña se atendrán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27) y en el Convenio del Ministerio de Trabajo-Generalidad de Cataluña de fecha 22 de junio de 1987.

Y estando de acuerdo ambas partes con el contenido del presente documento, y para que así conste y en prueba de conformidad, firman el mismo por duplicado, en el lugar y fecha arriba indicado.

El Consejero del Departamento
de Trabajo de la Generalidad
de Cataluña,
ORRIOL BADIA I TOBELLÀ

El Director general del Instituto
Nacional de Empleo,
PEDRO DE EUSEBIO RIVAS

19209 RESOLUCION de 28 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», y «Euroservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.» y «Euroservice, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1987, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas Empresas, y de otra por los miembros de los Comités de las mismas, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», y «Euroservice, Sociedad Anónima».

XII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS PHILIPS IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA ESPAÑOLA, y EUROSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA

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 Convenio Colectivo será comunicado, 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 1988.

2.- No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de Mayo de 1987.

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 periodos 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 YANEZ SANCHEZ

La representación del personal estará formada por:

- D.ª Modesta GARCIA GARCIA
- D. Gerardo MERCADO BURGOS
- D. Julián REDONDO JIMENEZ
- D. Manuel ROBLES LOPEZ

Como suplentes, el resto de los miembros de las respectivas Comisiones recogidos en el Anexo III.

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 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, única y exclusivamente 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 alcanzan, 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 ".

C A P I T U L O II

INGRESOS, CESES Y CLASIFICACION DE PERSONAL

Artículo ocho.- 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.

Artículo nueve.- Valoración de puestos de trabajo

1.- La valoración de puestos de trabajo será realizado 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 modificación al mismo.

6.- La clasificación en grupos del personal hasta ahora incluidos 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	21	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 subsecuente 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 remunerado 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.

Artículo diez.- 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 once.- 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, 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.

Artículo doce.- Promociones

1.- Se publicarán todas las vacantes, manteniéndose el sistema de concurso para aquellas que vayan a cubrirse por persona de fuera de la Empresa por no existir candidatos internos con el perfil requerido. Para aquellas que puedan cubrirse mediante la promoción del personal de la Empresa existirán unas pruebas objetivas, que no tendrán que ser necesariamente el concurso.

No se convocará concurso cuando haya personal susceptible de ocupar la plaza en cuestión del mismo grupo salarial o del inmediato superior, dentro de una lista de personal disponible.

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

La Empresa renuncia a la facultad de impedir la movilidad funcional en sentido horizontal, como contra partida 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 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 Promociones 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 trece.- 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, B.U.P., 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.

CAPÍTULO III JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo catorce.- 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 venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia.

La jornada reducida se disfrutará en el periodo comprendido entre 1 de Junio y 31 de Agosto.

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

3.- La jornada del dpto. de Proceso de Datos-ISA (operación, preparación de trabajo, planificación y control, perforación-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 8 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 1760 horas.

Artículo quince.- 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 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 prestan servicio, en aquellos casos en que la jornada comenzó a las 8 horas.
 - Trabajos a realizar fuera del centro de trabajo.- Comienzo y terminación del trabajo una hora después del horario fijado para el centro de trabajo en el que presten habitualmente sus servicios.
 - Casos especiales.- La Empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.
 - Personal de gestión externa de ventas. 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, excepto las Sucursales de Madrid y Noroeste cuya jornada normal será de 9'15 a 18'30 con 45 minutos de comida.

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 medio día.

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 % del sueldo bruto anual, en concepto de "Compensación de cambio de horario", manteniéndose dicha compensación durante todo el tiempo que dure la modificación.

Artículo dieciséis.- 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 9 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 diecisiete.- 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 % 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 dieciocho.- Vacaciones

1.- se establece un periodo de veintidós 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 el periodo de vacaciones siempre de acuerdo con el Jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, del siguiente modo:

- Quince días laborables como mínimo de una sola vez, en el periodo comprendido entre 1 de enero a 31 de agosto, garantizando la Empresa que podrá disfrutarse este periodo en los meses de Julio y Agosto.

Excepcionalmente y a petición del interesado se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este

periodo siempre que el Jefe correspondiente lo autorice.

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

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 Julio y Agosto, se fija una compensación de 77.880,- ptas entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

C A P Í T U L O IV RETRIBUCIONES

Artículo diecinueve.- Retribuciones

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

Artículo veinte.- 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.

Artículo veintiuno.- Salario

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

GRUPO A	1.408.190,- ptas anuales
GRUPO B	1.440.824,- ptas anuales
GRUPO C	1.527.316,- ptas anuales
GRUPO D	1.611.260,- ptas anuales
GRUPO E	1.697.738,- ptas anuales
GRUPO F	1.782.312,- ptas anuales
GRUPO G	1.911.756,- ptas anuales
GRUPO H	2.061.388,- ptas anuales
GRUPO I	2.243.220,- ptas anuales
GRUPO J	2.463.426,- ptas anuales
GRUPO K	2.729.874,- ptas anuales

2.- Además el Plus complementario se incrementará en un 6'75 por 100 sobre el valor en 30 de abril 1987

3.- Se entregarán en una sola vez 20.000,- ptas brutas por empleado.

4.- Con efectos 1 de noviembre de 1987 se efectuará una revisión salarial consistente en un incremento de 0'5 por 100 sobre los conceptos salario convenio, plus complementario y antigüedad a nivel 10/4/87 para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo

Artículo veintidos.- Premio de antigüedad

1.- Se fija la cuantía del trienio en 15.132,- 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 del año siguiente si la fecha es posterior.

Artículo veintitres.- 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 décimo día hábil del mes de Junio y el décimo día hábil anterior al 24 de Diciembre.

2.- La paga de junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio.

La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

Artículo veinticuatro.- Plus de asistencia y puntualidad

1.- Se fija la cuantía del Plus de Asistencia y Puntualidad en 850,- ptas 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, 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, Ingenieros de Ventas -- S & I, Gerente de Créditos de Philips Ibérica, S.A.E. y Gestor de 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 de 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.

- 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 Dpto. 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.

Artículo veinticinco.- Compensación vigilantes

1.- Se fija la cuantía del Plus de Vigilancia en 12.324,- 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 12.324,- ptas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

Artículo veintiseis - 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 veintisiete - Plus especial de transporte

Se fija en 927,- ptas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este Plus no se incorporará al Plus complementario.

Artículo veintiocho - 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	431.810,- ptas brutas anuales
GRUPO B	439.261,- ptas brutas anuales
GRUPO C	469.051,- ptas brutas anuales
GRUPO D	493.231,- ptas brutas anuales
GRUPO E	521.155,- ptas brutas anuales
GRUPO F	549.080,- ptas brutas anuales
GRUPO G	590.001,- ptas brutas anuales
GRUPO H	630.974,- ptas brutas anuales
GRUPOS superiores	667.995,- ptas brutas anuales

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

C A P I T U L O V

AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo veintinueve.- Ayuda escolar infantil

1.- Para todos los trabajadores en activo en el mes de Octubre se establece una ayuda de 26.987,- ptas brutas anuales, abonables durante dicho mes de Octubre, por cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural.

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

Artículo treinta.- Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos

1.- Se establece una ayuda de 305.289,- ptas 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 se los requisitos siguientes para la percepción de -- ayuda:

- Que el hijo este calificado como disminuido por los servicios médicos competentes.
- Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un centro de educación, o sometido a -- tratamiento médico adecuado.

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

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

Artículo treinta y uno.- Ayuda por natalicios

Se establece una ayuda de 20.827,- ptas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Artículo treinta y dos.- 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 con -- tratados 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 Sánitas.

2.- Para atender las necesidades del personal que -- agualmente 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 tres.- Comedor

1.- La participación del personal en el precio del -- cubierto del Comedor de la Empresa a abonar a la Cía -- concesionaria se fija en 115,- ptas por comida, manteniéndose esta cantidad hasta 30/4/88.

2.- La subvención por comida se fija en 512,- 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 -- en 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 512,- 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 cuatro.- Condiciones de viaje

1.- La cuantía de la dieta para los viajes realiza-- dos por el personal incluido en Convenio se fija con -- efectos 1 de Mayo de 1987 en:

- 3.510,- ptas diarias, para el personal incluido -- en los Grupos salariales I, J, y K. (clase II)
 - 3.185,- 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 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 15 días en fin de -- semana y fuera de las horas de trabajo, siempre que el -- coste del viaje no supere al de estancia, pudiendo -- utilizar vuelos " charters ".

5.- Se entregarán las normas Viaje y Seguros aplicable

Artículo treinta y cinco.- Condiciones de utilización -- de coche al servicio de la Empresa.

- 1.- Se compensará a 39'40 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 Personal 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 recogidos) podrá optar, previa su aceptación expresa, en seguir con el mismo sistema o pasar a cobrar todos los kms realmente realizados a precio de tarifa, con la exclusión en su sueldo de la cantidad correspondiente que se le incluyó en su día.
- 4.- A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al sector de Técnicos Profesionales y Técnicos de Euroservicio, encuadrados en el Grupo A-1, que no alcancen semestralmente un mínimo de 8.000 kms se les considerará como realizados a efectos de liquidación.
- 5.- En cuanto al sistema de préstamos de coche, y con efectos 1 de Mayo de 1987, los nuevos topes, y los correspondientes intereses serán:
 - 5 por 100 hasta 750.000,- ptas.
 - 10 por 100 al 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 (contrato de "leasing" etc.).

Artículo treinta y seis.- Locomoción

- 1.- Locomoción de Martínez Villerqas. Se mantendrá el servicio actual.
- 2.- Plus de Viaje: Al personal perteneciente a los Grupos de Técnicos Profesionales y Técnicos de Euroservicio se les abonará, bajo el concepto de "Plus de Viaje" el importe del tiempo invertido en viaje fuera del horario de trabajo, con el valor similar al que le correspondería como si se tratara de horas extraordinarias.

Artículo treinta y siete.- Préstamos

- 1.- Se mantiene la Comisión para la adjudicación de Préstamos al 6 % de interés, compuesta por un presiden

te 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 58.192.629,- ptas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.

- 3.- Fondo Comité: Se revalorizará anualmente en un 10 por 100 de interés sobre el saldo existente.

Artículo treinta y ocho.- 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 treinta y nueve.- 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.- 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 por la Ley.

9.- Permiso sin sueldo: En otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

- Cuando sean de hasta una jornada, ante el jefe inmediato, que hará seguir la solicitud hasta el jefe del departamento, quien lo concederá o denegará comunicándolo seguidamente al de Personal.
- Cuando la duración sea superior a un día, habrán de justificarse y solicitarse del Dpto. de Personal, si bien la petición se cursará también por vía jerárquica.

Artículo cuarenta y uno.- 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 49 y el 70% del periodo 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 3 primeros días de ausencia.

2.- Aportaciones de la Empresa a partir del 40 día de ausencia, en base a la siguiente escala:

- Absentismo de más de un 5 % y hasta el 6 % -- Reducción de un 5 % de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación complementaria de la Empresa en un 35 %).
- Absentismo de más de un 6 % y hasta 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 dos.- Servicio Militar

1.- El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá durante el periodo 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 % 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 % del total comprometido.

Artículo cuarenta y tres.- 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 cuatro.- 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 cinco.- 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 4.553,- ptas.

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

C A P I T U L O VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo cuarenta y seis.- Comités intercentros

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

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

Artículo cuarenta y siete.- 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 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.

A N E X O I

PROMOCIONES POR CONCURSO

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, realizándose concurso en los casos previstos en el Art. 12 del presente Convenio y de acuerdo con la presente normativa:

1.- 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 corres-

pondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre éste y el anterior sueldo Convenio a Plus Complementario.

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

3.- La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Dpto. de Personal.

4.- La Empresa dará a conocer las plazas vacantes, susceptibles de ser cubiertas por concurso mediante publicaciones en los tabloneros de anuncios, de todos los centros de trabajo afectos al Convenio, de la correspondiente convocatoria, en la que constarán necesariamente los siguientes datos:

C A P I T U L O VII

DISPOSICION FINAL

Artículo cuarenta y ocho.- 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.

- 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.

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8.- 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 de trabajo en cuestión, volverá a ocupar su antigua plaza de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

9.- Superado 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.

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

10.- El dpto. de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios 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 II

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, convoca-

torias de puestos de vacante, etc) así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema V.P.T., tomando las decisiones que procedan en cada caso según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Artículo 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 adscritos a dicho puesto con independencia de quien sea la persona que en cada momento lo ocupe.

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

C A P I T U L O II

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 interponga la reclamación, ésta deberá contar con el " enterado " del jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido. La información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al

ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del jefe inmediato y del Director correspondiente.

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 al 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 III
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 incrementos salariales que pudieran derivarse del acceso a una letra de valoración superior 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 catorce.-

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

A N E X O III

Han negociado y concertado el XII Convenio Colectivo:

POR LA DIRECCION:

D. Andrés IBÁÑEZ FORTE
D. Francisco PASCUAL COSTAFREDA
D. Rafael PÉREZ JARA
D. Manuel PRIETO GÓMEZ
D. Jorge RUIZ PÉREZ
D. Alfredo SABATE MARTÍNEZ
D. Agustín YÁREZ SANCHEZ

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

D. Antonio CLIMENT RODRIGO	Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica, S.A.E.--Centro de Trabajo de C/ Fundación 15 --Barcelona
D. Luciano DIAZ SANTANDER	Miembro del Comité de Empresa de Euroservice S.A. Centro de Trabajo Albasanz 75 -- Madrid
D. Modesta GARCIA GARCIA	Miembros del Comité de Empresa de Philips Ibérica, S.A.E.--Centro de Trabajo c/ Martínez Villergas 2 -- Madrid
D. Pilar GARCIA RAMOS	
D. José Luis LOPEZ CALVO	Miembro del Comité de Empresa de Euroservice, S.A., Centro de Trabajo C/ Bruch -- Barcelona
D. Gerardo MERCADO BURGOS	Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica, S.A.E.-- Centro de Trabajo C/ Albasanz 75 -- Madrid
D. Julián REDONDO JIMENEZ	Miembro del Comité de Empresa de Euroservice S.A. - Centro de Trabajo C/ Albasanz 75 Madrid.
D. Manuel ROBLES LOPEZ	Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica, S.A.E. - Centro de Trabajo de Alcalá - de Henares -- Madrid