

22401

## BANCO DE ESPAÑA

## Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante la semana del 26 de septiembre al 2 de octubre de 1988, salvo aviso en contrario.

	Comprador	Vendedor
	Pesetas	Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	121,77	126,34
Billete pequeño (2)	120,55	126,34
1 dólar canadiense		
1 franco francés	99,69	103,43
1 libra esterlina	19,06	19,77
1 libra irlandesa (3)	203,13	210,75
1 franco suizo	173,92	180,45
100 francos belgas	76,73	79,61
1 marco alemán	305,59	317,05
100 liras italianas	64,87	67,31
1 florin holandés	8,69	9,02
1 corona sueca	57,53	59,68
1 corona danesa	18,85	19,56
1 corona noruega	16,89	17,52
1 marco finlandés	17,56	18,22
100 chelines austriacos	27,42	28,45
100 escudos portugueses	921,79	956,36
100 yens japoneses	76,33	80,72
1 dólar australiano	90,54	93,94
100 dracmas griegas	95,24	98,81
	77,90	82,38
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	11,37	11,81
100 francos CFA	37,90	39,38
1 cruzado brasileño (4)	0,23	0,24
1 bolívar	2,09	2,19
100 pesos mejicanos	3,24	3,37
1 rial árabe saudita	31,10	32,31
1 dinar kuwaití	417,87	434,15

- (1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y superiores.  
 (2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.  
 (3) Queda excluida la compra de billetes de más de 20 libras irlandesas.  
 (4) Un cruzado equivale a 1.000 cruzeiros antiguos.

Madrid, 26 de septiembre de 1988.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22402

**RESOLUCION de 14 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», y «Euroservice, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», y «Euroservice, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de las citadas razones sociales, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la Dirección de las Empresas, en representación de las mismas, 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, 14 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### XIII CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA», 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» (exceptuando el Centro Almacenes de Barcelona), y «Euroservice, Sociedad Anónima», así como a las Sociedades que se puedan escindir de las mismas durante su período de vigencia.

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

Art. 2.º *Ambito personal*.—1. El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», y «Euroservice, Sociedad Anónima», así como a los que integren las Sociedades que se puedan escindir, con la exclusión de los directivos de todas ellas.

De darse la circunstancia anteriormente expuesta, los representantes de los trabajadores de dichas Sociedades escindidas podrán estar presentes en la Comisión negociadora del siguiente Convenio.

2. Mediante este Convenio se regulan las relaciones laborales entre las Empresas citadas en el punto 1 y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios en las mismas tanto con contratos de carácter fijo como de duración determinada (formación, prácticas y fomento de empleo).

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 1990.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde el 1 de mayo de 1988 para el primer año de vigencia, y con efectos de 1 de mayo de 1989 para el segundo año de vigencia.

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 períodos 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 Fidel Borge Pérez.  
 Don Jorge Ruiz Pérez.  
 Don Alfredo Sabaté Martínez.  
 Don Agustín Yáñez Sánchez.

La representación del personal estará formada por:

Don Gabriel Checa Delgado.  
 Dona Modesta García García.  
 Don Julián Redondo Jiménez.  
 Don Manuel Robles López.

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 funciones específicas se le asignarán:

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.

Disponer de la información necesaria sobre todas las actividades para las que se efectúen contratos de duración determinada, así como las características y naturaleza de los mismos.

Recibir información sobre los casos de subcontratación, en aquellos trabajos que fueran susceptibles de realizarse por personal fijo en situación de disponibles (artículo 11 del Convenio Colectivo).

Tratará en general el número de horas extras realizadas, excesos de jornada y sus posibles incidencias en el empleo.

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 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 modificación al mismo.

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

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

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

Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación en grupos.

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

9. 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.

10. Se adjuntan, 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. *Personal interino o eventual.*—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.

Art. 11. *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.

Se considerará disponible a estos efectos al empleado que no esté en la efectiva ocupación de su puesto de trabajo.

2. La Empresa declara su voluntad de, no obstante seguir utilizando las posibilidades dadas por la legislación vigente en materia de

contratación, convertir en indefinidos el mayor número posible de contratos de duración determinada (formación, prácticas, fomento de empleo), siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

3. 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, manteniéndose el sistema de concurso para aquellas que vayan a cubrirse por personal 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. En este caso, el Director correspondiente emitirá un informe sobre las pruebas objetivas exigidas, que será presentado a la Comisión de Promoción y se hará constar en acta.

No se convocará concurso cuando haya personal susceptible de ocupar 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 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, 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 listado 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.

Art. 13. *Formación y becas.*—1. La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación del personal, partiendo de la base de que la formación específica se deberá realizar dentro de horas de trabajo.

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.

La jornada reducida se disfrutará en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

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

3. La jornada del Departamento de Proceso de Datos-ISA (operación, 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 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 tendrá 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 mil ochocientas veintiséis horas efectivas al año, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia desde mil setecientos sesenta 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 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 ocho horas.

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

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

Personal de gestión externa de ventas.-Manteniéndose el cómputo anual de mil setecientas sesenta 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 B. Obregón 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 en jornada reducida de verano, excepto las sucursales de Madrid y noroeste, cuya jornada normal será de nueve quince a dieciocho treinta horas, 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 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 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» anuales sin recuperación para el periodo de vigencia de este Convenio.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 3 de enero serán festivas en todos los Centros de trabajo, caso de coincidencia con días no laborables, se adelanta a la jornada anterior.

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

Art. 17. *Horas extraordinarias*.-1. La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa de cada Centro de trabajo llevará a cabo periódicamente la calificación de las horas extraordinarias que les afecten 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 derivados 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 extras establecidas por la legislación vigente, tendiéndose a cambiar de manera expresada todo exceso que sobre dichos límites pudiera producirse.

Art. 18. *Vacaciones*.-1. Se establece un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuenten con quince o más años de antigüedad en la Empresa cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar 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 el 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 el 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 82.164 pesetas, entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

## 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 que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y plus Convenio.

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

Art. 21. *Salario*.-1. Para el primer año de vigencia del Convenio se fijan los nuevos salarios mínimos del Convenio para cada uno de los grupos de valoración en:

Grupo A:	1.492.596 pesetas anuales.
Grupo B:	1.527.190 pesetas anuales.
Grupo C:	1.618.876 pesetas anuales.
Grupo D:	1.707.846 pesetas anuales.
Grupo E:	1.799.504 pesetas anuales.
Grupo F:	1.889.160 pesetas anuales.
Grupo G:	2.026.360 pesetas anuales.
Grupo H:	2.184.966 pesetas anuales.
Grupo I:	2.377.690 pesetas anuales.
Grupo J:	2.611.084 pesetas anuales.
Grupo K:	2.893.520 pesetas anuales.

Además, el plus complementario se incrementará en un 5,50 por 100 sobre el valor en 30 de abril de 1988.

Se entregarán en una sola vez 40.000 pesetas brutas por empleado por los resultados obtenidos en 1987.

2. Para el segundo año de vigencia del Convenio: Incremento del IPK previsto más dos puntos para todos los conceptos económicos; además, una cantidad a determinar por la Empresa, igual para cada empleado, de acuerdo con los resultados obtenidos en 1988.

Art. 22. *Premio de antigüedad*.-1. Se fija la cuantía del trienio en 19.194 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 mes de junio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

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

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

Art. 24. *Plus de asistencia y puntualidad*.-1. Se fija la cuantía del Plus de Asistencia y Puntualidad en 897 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, S.A.E.», 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, S.A.E.», y Jefe de Formación Técnica de «Euroservice, Sociedad Anónima».

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, Sociedad Anónima».

Grupo K: Jefe de Producto S & I, de «Philips Ibérica, S.A.E.», 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 harán 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 13.002 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 13.002 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 978 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 del Departamento de Datos ISA que realice turnos rotativos, por este concepto y en razón del grupo Convenio a que pertenezcan, los siguientes pluses:

- Grupo A: 445.560 pesetas brutas anuales.
- Grupo B: 463.420 pesetas brutas anuales.
- Grupo C: 494.849 pesetas brutas anuales.
- Grupo D: 520.359 pesetas brutas anuales.
- Grupo E: 549.819 pesetas brutas anuales.
- Grupo F: 579.279 pesetas brutas anuales.
- Grupo G: 622.451 pesetas brutas anuales.
- Grupo H: 665.678 pesetas brutas anuales.
- Grupos superiores: 704.629 pesetas brutas anuales.

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 28.471 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 322.080 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 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.

Art. 31. *Ayuda por natalicios*.-Se establece una ayuda de 21.972 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 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 cuenta 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 125 pesetas por comida, manteniéndose esta cantidad hasta el 30 de abril de 1990.

2. La subvención por comida se fija en 557 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 557 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 1988 en:

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

3.662 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 «charters».

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 32 pesetas/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 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 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. El sistema de préstamo de coche para vehículos nuevos y usados será:

Cinco por 100 hasta 750.000 pesetas.

Siete y medio por 100 el exceso entre 750.001 y 1.250.000 pesetas.

La amortización se realizará en cinco años, como máximo. 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 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.

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 61.393.223 pesetas 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.

4. La Comisión podrá considerar las peticiones que se produzcan para adquisición de coche.

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 justificados se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

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

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

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 cuarto y el veinte del período de I.L.T.

El complemento a cargo de la Empresa queda condicionado a que el absentismo promedio de la Empresa no sobrepase los porcentajes indicados más adelante, tomados en base semestral.

El sistema de aportaciones funcionará de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

3. La Empresa se hace cargo del complemento del 25 por 100 a las prestaciones de la Seguridad Social a partir del veinte 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.

Art. 42. *Servicio militar o social sustitutivo*.—1. El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá durante el período de servicio las pagas extraordinarias de junio y Navidad, y tendrá reservado su puesto de trabajo durante dicho período y dos meses más, computándose a efectos de antigüedad.

El personal mencionado en el punto 1 podrá trabajar en la Empresa, si el servicio 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. *Premios por años de servicio en la Empresa*.—1. Premio de veinticinco años de servicio.—Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un reloj de pulsera grabado con una frase conmemorativa.

2. Premio cuarenta años de servicio.—Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo consistente en un artículo de la gama «Philips», a elección del interesado.

Art. 44. *Premio de jubilación*.—En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Art. 45. *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. 46. *ayuda economato*.—La Empresa facilitará, en el plazo de tres meses, la asociación gratuita del personal a un economato laboral.

Art. 47. *Venta de artículos a empleados*.—La Empresa tiene establecida la venta a su personal, en condiciones económicas especiales, de los artículos de su marca.

Las condiciones de descuento y otras aplicables a estas ventas y sus posibles modificaciones posteriores, según los tipos de artículos, coyuntura comercial, etc., son establecidos por la Empresa, comunicadas al Comité de Empresa y dadas a conocer al personal a los efectos oportunos.

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

Art. 48. *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, Sociedad Anónima Española» (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. 49. *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. 50. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, así como los textos que se adjuntan como anexo IV que sustituyen a la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

## ANEXO 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 artículo 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 correspondiente 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 Departamento de Personal.

4. La Empresa dará a conocer las plazas vacantes, susceptibles de ser cubiertas por concurso, 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.

5. 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.

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

7. 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 aquél 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 Departamento 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.

## ANEXO II

### Normas reguladoras de la Comisión Mixta de Valoración y reclamaciones sobre puestos de trabajo

## CAPITULO PRIMERO

### FINALIDAD Y FUNCIONAMIENTO

Artículo 1.º Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo requieran con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos de vacante, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema VPT, tomando las decisiones que procedan en cada caso según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Art. 2.º 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.

Art. 3.º 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 puestos 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.º 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.º La reclamación podrá 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 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.

Art. 6.º 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.º 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.º 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.º 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 incrementos salariales que pudieran derivarse del acceso a una letra de valoración superior 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.

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

### ANEXO III

Han negociado y concertado el XIII Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Fidel Borge Pérez.  
Don Carlos Melendo Gaspar.  
Don Alvaro Payá Arregui.  
Don Manuel Prieto Gómez.  
Don Jorge Ruiz Pérez.  
Don Alfredo Sabaté Martínez.  
Don Agustín Yáñez Sánchez.

Por la representación de los trabajadores:

Don José Blade Marcé.- Miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, SAE», Centro de Trabajo de la calle Fundación, 15, Barcelona.

Don Julián Redondo Jiménez y don Rafael Ibáñez.- Miembros del Comité de Empresa de «Euroservice, Sociedad Anónima», Centro de Trabajo de la calle Bernardino Obregón, 25, Madrid.

Don Gabriel Checa Delgado, don Benito Ruiz Picazo, don Francisco Martínez y doña Modesta García García.- Miembros del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, SAE», Centro de Trabajo de la calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

Doña Isabel López González.- Miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, SAE», Centro de Trabajo de la calle Gran Vía Cortes Catalanas, 634, Barcelona.

Don Manuel Robles López.- Miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, SAE», Centro de Trabajo de Alcalá de Henares, Madrid.

### ANEXO IV

#### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Principios generales.*-La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los representantes del personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 2.º *Etapas de organización.*-En las Empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- Racionalización del trabajo.
- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La Empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Art. 3.º *Racionalización del trabajo.*-Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Art. 4.º *Análisis de rendimientos correctos de ejecución.*-Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, quienes estuvieren disconformes con los resultados podrán presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión Paritaria con miembros de los representantes del personal y de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas del sistema. Y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario periodo de adaptación que deba transcurrir normalmente para el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los periodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto.

### CAPITULO II

Art. 6.º *Clasificación profesional.*-El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- Obreros.
- Subalternos.
- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Técnicos titulados.

La clasificación del personal que se establece es meramente enunciativa, dándose como expresamente incluidos los anexos 1 y 2 de la derogada Ordenanza para la industria siderometalúrgica, con el compromiso de proceder a una nueva redacción, adaptada a las características de las Sociedades afectadas, en el plazo máximo de nueve meses. Una vez que sea aprobada por la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, quedará incorporada al Convenio.

La Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Art. 7.º *Capacidad disminuida.*-Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

### CAPITULO III

#### Premios, faltas y sanciones

Art. 8.º *Premios.*-Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las Empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

Las Empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios e informarán a los representantes del personal a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etcétera.

Art. 9.º *Faltas.*-A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Art. 10. *Faltas leves.*

1.º Mas de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 11. *Faltas graves.*—Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.º Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3.º No comunicar con la diligencia razonable los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- 10.º La embriaguez durante el trabajo.
- 11.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12.º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 12. *Faltas muy graves.*—Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.
- 4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 8.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 9.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 10.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 12.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 11.
- 13.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 13. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Art. 14. *Sanciones.*—Las sanciones sólo serán aplicables en caso de mala fe o negligencia.

Las máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del mismo Centro.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer en el Convenio Colectivo siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 15. *Despidos.*—Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Abusos de autoridad.*—Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa con conocimiento no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

Art. 17. Para la aplicación de sanciones por faltas muy graves se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**22403** RESOLUCION de 30 de julio de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.276/1984, promovido por «Glaxo Operations UK Limited», contra acuerdos del Registro de 20 de julio de 1983 y 31 de octubre de 1984.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.276/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Glaxo Operations UK Limited», contra resoluciones de este Registro de 20 de julio de 1983 y 31 de octubre de 1984, se ha dictado, con fecha 31 de octubre de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Gandarillas Carmona, en nombre y representación de «Glaxo Operations UK Limited», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de julio de 1983 y contra el de 31 de octubre de 1984, que desestimó el recurso de reposición interpuesto, debemos declarar y declaramos su desconformidad con el ordenamiento jurídico, y en consecuencia debemos declarar y declaramos su nulidad y el derecho que asiste a la marca 1.006.224 «Forxam» de protección registral: sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de julio de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.