

21055 RESOLUCION de 20 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XIV Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservicio, Sociedad Anónima»; «Ibérica del Alumbrado, Sociedad Anónima»; y «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservicio, Sociedad Anónima»; «Ibérica del Alumbrado, Sociedad Anónima»; y «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1990, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas Empresas para su representación, y de otra, por los distintos 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:

Primer.-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, 20 de julio de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo de las Empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española»; «Euroservicio, Sociedad Anónima»; «Ibérica del Alumbrado, Sociedad Anónima»; y «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima».

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA ESPAÑOLA»; «EUROSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA»; IBERICA DEL ALUMBRADO, SOCIEDAD ANONIMA, Y «PHILIPS SISTEMAS MEDICOS, 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." (exceptuando el Centro Almacenes de Barcelona), "Euroservicio, S.A.", Philips Sistemas Médicos, y el Centro de Martínez Villergas de "Ibérica de Alumbrado, S.A." así como a las Sociedades que se puedan escindir de las mismas durante su periodo de vigencia.

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

Artículo dos.- Ambito personal

1.- El presente Convenio afectará a los trabajadores de los centros referidos de Philips Ibérica, S.A.E., Eurosistema, S.A., Ibérica de Alumbrado, S.A. y Philips Sistemas Médicos, S.A., 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.

Artículo tres.- Ambito temporal

1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 30 de Abril de 1992.

2.- No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de Mayo de 1990 para el primer año de vigencia, y con efectos de 1 de Mayo de 1991 para el segundo año de vigencia.

Artículo cuatro.- Prórroga

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

Artículo cinco.- Comisión de vigilancia

1.- Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión de Vigilancia formada por diez miembros, un miembro en cada representación por Sociedad afectada por el Convenio más un representante por el Centro de Alcalá de Henares.

La representación de la Dirección estará formada por:

D. Francisco GARCIA ALBARES

D. Javier RAMIRO REGUEIRA

D. Alfonso RINCON SERRANO

D. Jorge RUIZ PEREZ

D. Alfredo SABATE MARTINEZ

La representación del personal estará formada por:

D. José CALVO CALVO

D. Gabriel CHECA DELGADO

D. Agustín FERNANDEZ G. PARRERO

D. Julián REDONDO JIMENEZ

D. Gregorio ZARZALEJO ESCOBAR

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:

- El control sobre la situación de la plantilla de las Empresas, 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 (Art. 11 del Convenio Colectivo).

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

Artículo seis.- Comisiones de trabajo

Comisiones de Valoración y Promociones:

Conjuntas para Philips Ibérica, Eurosistema y Philips Sistemas Médicos, constituidas por:

.. Un Presidente y cuatro vocales designados por la Dirección de la Empresa.

.. Cuatro vocales designados por la Representación de los Trabajadores.

Los vocales representarán a cada Sociedad y al Centro de Alcalá de Henares; existirá un suplente por cada miembro que, en el caso de la Representación de los Trabajadores pertenecerá al Comité de la misma Sociedad/Centro que el titular.

Comisiones de Formación/Becas y Préstamos:

Conjuntas para Philips Ibérica y Eurosistema constituidas por:

.. Un Presidente y tres vocales designados por la Dirección.

.. Tres vocales designados por la Representación de los Trabajadores.

Los vocales representarán a cada Sociedad y al Centro de Alcalá de Henares; existirá un suplente por cada miembro que, en el caso de la Representación de los Trabajadores pertenecerá al Comité de la Sociedad/Centro que el titular.

Philips Sistemas Médicos tendrá sus propias Comisiones, constituidas por:

.. Un Presidente y dos vocales designados por la Dirección de la Empresa.

.. Dos Vocales designados por la Representación de los Trabajadores.

Ibérica de Alumbrado

Esta Sociedad actuará con sus propias Comisiones, que se regularán según lo establecido en el presente Convenio, y estarán constituidas por:

.. Un Presidente y tres vocales designados por la Dirección de la Empresa.

.. Tres Vocales designados por la Representación de los Trabajadores.

Artículo siete.- Compensación y absorción

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

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

Artículo ocho.- 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, CESE Y CLASIFICACIONES DE PERSONAL

Artículo nueve.- Periodo de prueba

1.- Los ingresos de nuevo personal de la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborales 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 diez.- Valoración de puestos de trabajo

1.- La valoración de puestos de trabajo será realizada por la Comisión Mixta de Valoración, que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia.

2.- El secretario será designado entre y por los miembros de la misma.

3.- La Comisión podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

4.- La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el Manual de Valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión. Manual que también se encuentra a disposición del personal.

5.- Esta Comisión Mixta para la valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el Manual de Valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones al mismo.

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

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

GRUPO	I	57	A	67	PUNTOS
GRUPO	J	68	A	79	PUNTOS
GRUPO	K	80	A	92	PUNTOS

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

- Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.
- Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación de 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.- 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 III al presente Convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

Artículo once.- Categoría laboral

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.

Artículo doce.- 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 reuna 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.- En los casos de bajas Negociadas se informará a la Representación de los Trabajadores tanto del inicio como del resultado final de las negociaciones, con indicación de los términos en que se planteen.

3.- 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.

4.- La Empresa se compromete a cubrir con personas minusválidas el 2 % de la plantilla.

5.- Pluriempleo Se considera necesario a fin de erradicar el pluriempleo que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legalidad vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Artículo trece.- Promociones

1.- Se publicarán todas las vacantes, 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. 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 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 contrapartida la Empresa, cuando lo estime oportuno, podrá promover también horizontalmente, cambios de puesto 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 Promociones, 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.

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 no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Artículo catorce.- Formación y becas

1.- La Dirección de la Empresa aportará los medios necesarios para garantizar la formación permanente del personal. Esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre que tenga carácter específico.

2.- Los planes anuales de formación habrán de ser expresamente pactados por la Comisión de Vigilancia del Convenio, a propuesta de la Comisión de Formación, siempre que en los mismos se incluyan cursos total o parcialmente subvencionados.

3.- El Catálogo de Formación estará en poder de los Comités/Delegados a disposición de todos los empleados. Cuando se trate de cursos subvencionados, la Dirección no podrá oponerse a que los trabajadores asistan a los mismos, aunque por razones organizativas o de producción podrá distribuir dichas asistencias a lo largo de un periodo anual.

La formación subvencionada se impartirá dentro de la jornada laboral, con independencia de su carácter.

4.- Los conflictos surgidos en la aplicación del punto anterior, serán atendidos en primera instancia por la Comisión de Formación.

5.- La Comisión deberá ser informada sobre todos los aspectos derivados de la aplicación práctica de los Planes de Formación. Esta Comisión elaborará y publicará sus propias normas de funcionamiento.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un Acta sobre cuya publicación decidirá la propia Comisión en cada caso.

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

7.- 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.).

CAPITULO III

JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo quince.-

1.- La jornada de trabajo en cómputo anual, es de 1755 horas efectivas. 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 el 15 de Junio y el 14 de Septiembre, ambos inclusive.

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

3.- La jornada del Dpto. Proceso de Datos-I.S.A. (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 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 1.755 horas.

Artículo dieciséis.- 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 que se asegurara la presencia mínima de dos personas durante la noche en los centro 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 empieza 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 prestan 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 1755 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 Bernardino Obregón, en Madrid y Almacén de Alcalá de Henares, tendrán el horario de 8 a 17'15 horas con 45 minutos de comida, en jornada normal y de 8 a 14 horas en jornada reducida de verano.

La Sucursal Canarias tendrá el horario de 8'15 a 14 horas y de 15'15 a 18 horas en jornada normal, y de 8 a 14 en jornada reducida de verano.

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

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

3.- En caso de cambio de horario por necesidades del servicio, previo acuerdo con los trabajadores afectados e informado el Comité de Empresa, se compensara 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 diecisiete.- 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 el día 5 de Enero serán festivas en todos los centros de trabajo, caso de coincidencia con días no laborables, se adelantará a la jornada anterior.

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

Artículo dieciocho.- Horas extraordinarias

1.- La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa en cada centro de trabajo llevará a cabo periodicamente 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 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. 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 % 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 establecidas por la Legislación Vigente, tendiendo a cambiar de la manera expresa en el punto anterior todo exceso que sobre dichos límites pudiera producirse.

Artículo diecinueve.- Vacaciones

1.- Se establece un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuentan 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 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 98.928,- ptas entendiendo referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

4.- Las vacaciones deberán estar fijadas antes del 30 de abril de cada año.

5.- No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente "parte de baja" de la Seguridad Social, y siempre que dicha baja haya supuesto internamiento en un Centro hospitalario, o bien informe médico de un Servicio de Urgencias.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo veinte.- Retribuciones

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

Artículo veintiuno.- 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 veintidós.- Salario

Para el primer año de vigencia del Convenio

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

GRUPO A 1.797.140,- PTAS ANUALES

GRUPO B 1.838.787,- PTAS ANUALES

GRUPO C 1.949.179,- PTAS ANUALES

GRUPO D 2.056.303,- PTAS ANUALES

GRUPO E 2.166.663,- PTAS ANUALES

GRUPO F 2.274.620,- PTAS ANUALES

GRUPO G 2.439.808,- PTAS ANUALES

GRUPO H 2.630.774,- PTAS ANUALES

GRUPO I 2.862.822,- PTAS ANUALES

GRUPO J 3.143.837,- PTAS ANUALES

GRUPO K 3.483.904,- PTAS ANUALES

- Además el Plus complementario se incrementará en un 8 % sobre su valor en 30 de Abril de 1990.

Se garantiza que el incremento salarial será igual al IPC real más 1'5 puntos, con efectos retroactivos a 1 mayo 1990. Dicho IPC será el referido a los 12 últimos meses conocidos en 30 abril 1991.

2.- Paga por actividad: Se abonará de una sola vez:

- 50.000,- ptas brutas para todo el personal incluido en Convenio.

- 5.000,- ptas más por punto superado sobre actividad base fijada, solo para el personal que no tiene pactado individualmente premio de ventas/gestión/objetivos; esta cantidad asciende a 46.500,- ptas.

Segundo año de vigencia del Convenio:

1.- Incremento del 6 % para todos los conceptos económicos.

Se garantiza que el referido incremento será igual al IPC real más 1'5 puntos, con efectos retroactivos a 1 mayo 1991. Dicho IPC será el referido a los 12 últimos meses conocidos el 30 abril 1992.

2.- Paga por actividad:

En Febrero o Marzo 1991, se abonará:

- 75.000,- ptas si se alcanza el 100 % de la actividad base fijada independientemente por cada Unidad / Sociedad.

Los parámetros para fijar esta actividad quedan establecidos en la documentación anexa.

- 7.500,- ptas más por cada punto que sobrepase la referida actividad base.

En Febrero o Marzo 1992 se abonará:

- 80.000,- ptas si se alcanza el 100 % de la actividad base fijada independientemente por cada Unidad/Sociedad.

- 8.000,- ptas más por cada punto que sobrepase la referida actividad base.

Esta paga por actividad afectará exclusivamente a aquellas personas que no tienen pactado individualmente premio de ventas/gestión/objetivos, pero garantizándose que lo percibido por este concepto será como mínimo igual a la paga por actividad recibida en su unidad.

Artículo veintitres.- Premio de Antigüedad

1.- Se fija la cuantía del trienio en 23.110,- 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 cumple el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de Junio, y en el 1 de Enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Artículo veinticuatro.- 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.

Artículo veinticinco.- Plus de asistencia y puntualidad

1.- Se fija la cuantía del Plus de asistencia y puntualidad en 1.080,- 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 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.

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 Sucursales de Euroservice, S.A.

GRUPO K Jefe de Producto S&I de Philips Ibérica, S.A.E. y Gestor de Sucursal "A" y Jefe de Departamento 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.

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 desplazamiento 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 puesto por la Empresa.

Artículo Veintiseis.- Compensación vigilantes

Se fija la cuantía del Plus de Vigilancia en 15.655,- 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 15.655,- ptas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

Artículo veintisiete.- 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 veintiocho.- Plus especial de transporte

Se fija en 1.177,- ptas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al Plus Complementario.

Artículo veintinueve.- 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, percibirán los siguientes pluses:

GRUPO A 526.470,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO B 557.974,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO C 595.815,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO D 626.530,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO E 662.001,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO F 597.472,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO G 749.452,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPO H 801.499,- PTAS BRUTAS ANUALES

GRUPOS superiores 848.398,- ptas brutas anuales

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

AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo treinta.- Ayuda escolar infantil

1.- Para todos los trabajadores en activo en el mes de Octubre se establece una ayuda de 34.280,- 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 y uno.- Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.

1.- Se establece una ayuda de 387.780,- ptas brutas anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

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

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

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

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

Artículo treinta y dos.- Ayuda por natalicios

Se establece una ayuda de 26.455,- ptas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Artículo treinta y tres.- 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 Cias., estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la Empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos tipos que los abonados a la Cia Sanitas.

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

Artículo treinta y cuatro.- Comedor

1.- La participación del personal en el precio del cubierto del Comedor de la Empresa a abonar a la Cia concesionaria se fija en 135,- ptas por comida, revisándose esta cantidad el 30/4/91.

2.- La subvención por comida se fija en 671,- ptas para el personal de los centros en 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 justificantes, 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 justificantes se abonarán solamente 671,- 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 cinco.- Condiciones de viaje

1.- La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija con efectos 1 de Mayo de 1990 en:

- 4.860,- ptas diarias.

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 al 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 el de estancia, pudiendo utilizar vuelos "charter".

5.- Se entregarán las normas de viaje y seguros aplicables.

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

1.- Se compensará a 20,- ptas/km a los empleados que deben utilizar el coche al servicio de la Empresa. Esta tarifa será revisada en la misma cuantía y fecha que dicte el Ministerio de Hacienda.

2.- Se crea un sistema de compensación, que se refleja en la documentación anexa a este Convenio, para las personas en situación de alta en la Empresa el día 19 de junio de 1990 que venían utilizando el coche habitualmente al servicio de la Empresa.

3.- El personal comercial que actualmente se rige por el sistema de subvención fija (número de kms recorridos) podrá optar, previa su aceptación expresa, entre seguir con el mismo sistema o pasar a cobrar todos los kms realmente realizados a precio de tarifa, con la exclusión en su sueldo de la cantidad correspondiente que se le incluyó en su día.

4.- A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al sector de Técnicos de Servicio, encuadrados en el Grupo A-1, que no alcancen un mínimo de 5.000 kms se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

5.- El sistema de préstamos de coche, para vehículos nuevos y usados será:

- 5 por 100 hasta 1.000.000,- ptas.

- 7'5 por 100 el exceso entre 1.000.001,- y 1.500.000,- ptas.

La amortización se realizará en cinco años como máximo.

6.- No obstante lo anterior se podrán establecer soluciones por otros sistemas sin coste para el empleado (p.ej. leasing, alquiler a largo plazo, etc.) en casos determinados y siempre que exista acuerdo entre las partes.

Artículo treinta y siete.- 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 correspondería como si se tratara de horas extraordinarias.

Artículo treinta y ocho.- Préstamos.

1.- Las Comisiones para la adjudicación de préstamos se constituirán según lo establecido en el Art. 6 del presente Convenio.

Los resultados de las actuaciones de estas Comisiones se recogerán en actas sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

2.- Los respectivos fondos a manejar por cada Comisión se fijan en:

Philips Ibérica y Eurosistema --- 71.144.922,-

Philips Sistemas Médicos ----- 6.357.396,-

Ibérica de Alumbrado ----- 2.844.000,-

3.- Las Comisiones podrán considerar las peticiones que se produzcan para adquisición de coche.

Artículo treinta y nueve.- Anticipos

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

Artículo cuarenta.- Seguro de vida.

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

- Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte.

- Tres anualidades del salario bruto en caso de invalidez permanente y absoluta.

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

Artículo cuarenta y uno.- Permisos retribuidos

1.- Matrimonio: Veinte días naturales

2.- Alumbramiento de la esposa: tres días naturales, ampliables en un día más, cuando por 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 entender asuntos propios que no admiten demora: el tiempo necesario, con un máximo de cinco días.

7.- Cumplimiento de funciones sindicales: se estará a lo dispuesto por la Ley.

8.- Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: el tiempo imprescindible.

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 dos.- Enfermedad

En caso de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada por la S. Social, la Empresa, con carácter excepcional, completará las prestaciones de la S. Social, tomándolo 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 209 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 5 primeros días de ausencia.

2.- Aportaciones de la Empresa a partir del 49 día de ausencia, en base a la siguiente escala:

- Absentismo de más de un 3 % y hasta el 6% -- Reducción de un 5% de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaria la aportación complementaria de la Empresa en un 55 %).

- Absentismo de más de un 6 % y hasta un 7% -- Reducción de un 10 % de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaria la aportación en un 30 %).

- Absentismo de más de un 7 % -- reducción de un 15 % de la aportación de la Empresa (quedaria 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 S. Social a partir del 20 dia 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 S. Social ello no implicaría un aumento de la aportación de la Empresa.

Artículo cuarenta y tres.- Servicio militar o Social sustitutivo.

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 de Junio y Navidad y tendrá reservado su puesto de trabajo durante dicho periodo y 2 meses más computándose a efectos de antigüedad.

El personal mencionado en el punto 1. podrá trabajar en la Empresa, si el servicio se lo permite, bajo las siguientes condiciones:

- Se determinará en cada caso el número de horas semanales de la prestación del servicio, que no podrá ser inferior al 30,2% 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 comprendido.

Artículo cuarenta y cuatro.- Premios por años de servicio en la Empresa.

1.- **Premio 25 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 doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y un reloj de pulsera grabado con una frase conmemorativa.

2.- **Premio 40 años de servicio.**- Ostentarán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo consistente en un artículo de la gama Philips, a elección del interesado.

Artículo cuarenta y cinco.- 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 seis.- Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Artículo cuarenta y siete.- Ayuda de economato

La Empresa facilitará en el plazo de tres meses, la asociación gratuita del personal a un economato laboral.

Artículo cuarenta y ocho.- 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 Empresa, comunicadas al Comité de Empresa y dadas a conocer al personal a los efectos oportunos.

C A P I T U L O VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo cuarenta y nueve.- Comité 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, otro para Philips Ibérica, S.A.E. (excluido el Almacén Regulador de Barcelona) que constará de siete miembros, un Comité para Philips Sistemas Médicos que constará de cinco miembros y otro para Ibérica de Alumbrado con cinco miembros.

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

Artículo cincuenta.- Crédito de horas

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

Previa comunicación escrita al Departamento de Personal, o en su caso, a la Dirección del Centro, podrán acumularse mensualmente en alguno o algunos de los representantes sindicales las horas cedidas por los distintos Miembros del Comité, hasta un máximo que no supere el doble de lo establecido individualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores.

Artículo cincuenta y uno.- Fondo Comité

Se revalorizará anualmente en un 10 por 100 de interés sobre saldo existente. El Comité podrá hacer uso efectivo del mismo, sin autorización previa.

C A P I T U L O VII

DISPOSICION FINAL

Artículo cincuenta y dos.- 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.

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

2.- Con objeto de evitar la 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 publicación en los tablones de anuncio, 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

7.- Fecha de exámenes y de incorporación entregando copia de estas convocatorias al Comité de Empresa y Delegados de Personal.

8.- En las convocatorias de plaza vacante se harán constar en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

9.- 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.

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

11.- El Dpto. de Personal presentará al responsable del Dpto. en el que existe la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que, entre ellos, elija a 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.

12.- 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 adapte 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.

13.- Superado satisfactoriamente el periodo de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario correspondiente a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que existe entre el antiguo y el nuevo con el plus complementario.

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

15.- El Dpto. de Personal informará a los candidatos 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

CAPÍTULO I

FINALIDAD Y FUNCIONAMIENTO

Artículo uno.- Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo requieran con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos de 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 Dirección 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 desempeñe 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.

CAPITULO 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 motiva. 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 del puesto 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.

Cualquier comentario que se añada por parte de los Directores en el documento de conformidad de las descripciones, deberá contar con el "enterado" del reclamante.

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 tres meses.

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

Artículo ocho.— La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos

estime inadecuadamente clasificados bien sea por valoración incorrecta o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

CAPITULO III

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 proporcionarla.

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.

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

ANEXO III

Han negociado y concertado el XIV Convenio Colectivo:

POR LA DIRECCION.

D. José COLL PEIRO
 D. Francisco GARCIA ALBARES
 D. Carlos MELENDO GASPAR
 D. Alvaro PAYA ARREGUI
 D. Manuel PEREIRA RAMOS
 D. Javier RAMIRO REGUEIRA
 D. Luis del RIEGO LLANO
 D. Alfonso RINCON SERRANO
 D. Jorge RUIZ PEREZ
 D. Alfredo SABATE MARTINEZ

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

D. Gerardo HERNAN GETE	Miembros del Comité de Empresa de Euroservice, SA, -
D. Julián REDONDO JIMENEZ	centro de Trabajo c/ Bernardo Obregón 26 - Madrid
D. Gabriel CHECA DELGADO	Miembros del Comité de Empresa de Philips Ibérica, -
D. Modesta GARCIA GARCIA	SAE, Centro de Trabajo c/ -
D. Angel RAZOLA SALMERON	Martinez Villeroas, 2 Ma -
D. Antonio RODRIGUEZ PEREZ	Centro de Trabajo. Alcalá -
D. Agustín FDEZ.Gó FDRRERO	Miembro del Comité de Empresa de Philips Ibérica. SAE
D. Manuel ROBLES LOPEZ	Centro de Trabajo. Alcalá - de Henares. Madrid.
D. Gregorio ZARZALEJO	Miembro del Comité de Empresa de Philips Sistemas Médicos. Centro de Trabajo de - Madrid.
D. Jorge FUERTES DEVANT	Miembro del Comité de Empresa de Philips Sistemas Médicos. Centro de Trabajo de - Barcelona.
D. José CALVO CALVO	Miembro del Comité de Empresa de Ibérica de Aluminio, Centro de Trabajo de Martínez Villeroas - Madrid.

ANEXO IV

CAPITULO PRIMERO

Artículo 18.- Principios generales.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigentes 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.

Artículo 29.- 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.
- Ánalisis, 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.

Artículo 39.- Racionalización del trabajo.- Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

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

Artículo 49.- 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 a 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.

Artículo 59.- 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, sobrentendiendo 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 ciento del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario periodo de adaptación que debe 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

Artículo 60.-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:

- a) Obreros
- b) Subalternos
- c) Administrativos
- d) Técnicos no titulados
- e) 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 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 analogías 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.

Artículo 70.- 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, FALTA Y SANCIONES

Artículo 80.- 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, cantidad alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etc.

Artículo 99.-Faltas.- A efectos laborales se entienden por faltas toda actitud 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.

Artículo 100.- Faltas leves.-

19.- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

20.- No notificar con carácter 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.

39.- 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 considerada como grave o muy grave según los casos.

49.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

59.- Falta de aseo o limpieza personal.

69.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

79.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

89.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

99.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 11.- Faltas graves.- Se califican como faltas graves las siguientes:

19.- Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

22.- Faltar de dos a tres días al trabajo durante un periodo 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, cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

31.- 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.

49.- Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

59.- 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.

69.- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

79.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

89.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como 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.

99.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

10.- La embriaguez durante el trabajo.

11.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12.- 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.

Artículo 12.-Faltas muy graves.- Se califican como faltas muy graves las siguientes:

19.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

29.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

30.- 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 personas, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

40.- 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.

50.- 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.

60.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

70.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

80.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

90.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefe o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

12.- Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del Artículo 11.

13.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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

Artículo 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 periodo 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 en entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 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.

Artículo 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 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 satisfaciera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21056 *RESOLUCION de 30 de abril de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1188/1985, promovido por «Slush Puppie Corporation» contra acuerdos del Registro de 20 de enero de 1984 y 30 de abril de 1985.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1188/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Slush Puppie Corporation» contra resoluciones de este Registro de 20 de enero de 1984 y 30 de abril de 1985, se ha dictado, con fecha 28 de enero de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «Slush Puppie Corporation» contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de enero de 1984 que denegó la marca número 987.662 «Slush Puppie» (gráfica) y contra el que desestimó el recurso de reposición, debemos confirmar y confirmamos los mencionados acuerdos por ser ajustados a derecho; 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 abril de 1990.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

21057 *RESOLUCION de 30 de abril de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 492/1985, promovido por «McDonald's Corporation» contra acuerdos del Registro de 20 de diciembre de 1983 y 17 de abril de 1985.*

En el recurso contencioso-administrativo número 492/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «McDonald's Corporation» contra resoluciones de este Registro de 20 de diciembre de 1983 y 17 de abril de 1985, se ha dictado, con fecha 21 de diciembre de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «McDonald's Corporation», representada por el Procurador señor Rodríguez Montaut contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de diciembre de 1983 que denegó la inscripción de la marca número 1.025.323 «Chicken McNuggets» y frente a la desestimación del recurso de reposición debemos confirmar y confirmamos ambas resoluciones por ser ajustadas a derecho; 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 abril de 1990.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

21058 *RESOLUCION de 30 de abril de 1990, 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 384/1985, promovido por «Sociedad Anónima Cros» contra acuerdos del Registro de 20 de octubre de 1983 y 4 de diciembre de 1984.*

En el recurso contencioso-administrativo número 384/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Sociedad Anónima Cros», contra resoluciones de este Registro de 20 de octubre de 1983 y 4 de diciembre de 1984, se ha dictado, con fecha 15 de junio de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que con desestimación del recurso interpuesto por el Letrado don Antonio Vela Nápoles en nombre y representación de la entidad «Sociedad Anónima Cros», sin impugnación de la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de octubre de 1983 que concedió la inscripción de la marca número 1.025.490 «Crosa», para productos de clase 19, y de la resolución de dicho organismo de 4 de diciembre de 1984 desestimatoria del recurso de reposición formulado contra la anterior, debemos declarar y declaramos ajustadas a Derecho dichas resoluciones; sin hacer expresa imposición de 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 abril de 1990.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

21059 *RESOLUCION de 30 de abril de 1990, 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 218/1985, promovido por «Gestión y Administración Empresas Turísticas, Sociedad Anónima» GESTURSA, contra acuerdos del Registro de 18 de noviembre de 1983 y 27 de marzo de 1985.*

En el recurso contencioso-administrativo número 218/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por «Gestión y Administración Empresas Turísticas, Sociedad Anónima» GESTURSA, contra resoluciones de este Registro de 18 de noviembre de 1983 y 27 de marzo de 1985, se ha dictado, con fecha 14 de diciembre de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Gestión y Administración Empresas Turísticas, Sociedad Anónima» GESTURSA, contra la resolución dictada por el Registro de la Propiedad Industrial de 27 de marzo de 1985, confirmando en reposición la pronunciada en 18 de noviembre de 1983, por medio del cual fue concedida la marca número 1.021.067, denominada «Ibertel»; sin expresa condena en 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 abril de 1990.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.