

complemento lo percibirá en tanto en cuanto siga realizando dichas funciones.

Art. 20. *Compensación y absorción.*—Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de su existencia. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Art. 21. *Comisión Paritaria.*—Las partes intervinientes acuerdan constituir una Comisión paritaria que estará compuesta por seis miembros, tres por cada una de las representaciones. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones y a todas sus reuniones podrán hacerse acompañar por Asesores que tendrán voz pero no voto. Será requisito obligatorio el sometimiento a esta Comisión de cuantas discrepancias surjan en la interpretación del presente Convenio como actuación previa a la interposición de acciones, ya sean individuales o colectivas, ante la autoridad laboral y/o jurisdicción laboral.

Art. 22. *Abono de atrasos.*—Las diferencias económicas que procedan con motivo de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, serán abonadas, como máximo dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo y, para el caso de que operaran en cualquiera de sus anualidades la cláusula de garantía salarial prevista en el artículo 14, las posibles diferencias serán hechas efectivas dentro del primer trimestre natural siguiente a cada anualidad.

#### ANEXO I

Categoría	Salario base 1992 Pesetas	Anual Año 1992 Pesetas	Salario base 1993 Pesetas	Anual Año 1993 Pesetas
Jefe Asesoría Jurídica .....	211.300	3.518.145	226.100	3.764.565
Jefe superior .....	159.800	2.660.670	171.000	2.847.150
Consejero delegado .....	159.800	2.660.670	171.000	2.847.150
Abogado .....	159.800	2.660.670	171.000	2.847.150
Consejero .....	120.250	2.002.163	128.700	2.142.855
Analista de Sistemas .....	121.800	2.027.970	130.300	2.169.495
Jefe de Sección .....	120.250	2.002.163	128.700	2.142.855
Jefe de Negociado .....	110.250	1.835.663	118.000	1.964.700
Programador de 1.ª .....	108.900	1.813.185	116.500	1.939.725
Inspector .....	101.750	1.694.138	108.900	1.813.185
Perito tasador .....	101.750	1.694.138	108.900	1.813.185
Oficial Admtvo. de 1.ª .....	101.750	1.694.138	108.900	1.813.185
Preparador/a Informática .	93.100	1.550.115	99.600	1.658.340
Operador periféricos .....	84.850	1.412.753	90.800	1.511.820
Oficial Admtvo. de 2.ª .....	84.600	1.408.590	90.500	1.506.825
Aux. Admtvo. Telefonista .	70.450	1.172.993	75.400	1.255.410

#### ANEXO II

Cuadro para el cómputo de los límites máximos establecidos en la Ley 80, artículo 25

Años de antigüedad en la Empresa	Porcentaje máximo a percibir sobre el salario base
1	4,44%
2	8,88%
3	10%
4	10%
5	10%
6	25%
7	25%
8	25%
9	25%
10	25%
11	25%
12	25%
13	25%
14	25%
15	25%

Años de antigüedad en la Empresa	Porcentaje máximo a percibir sobre el salario base
16	40%
17	40%
18	40%
19	40%
20	40%
21	60%
22	60%
23	60%
24	60%
25	60%

#### 4238

RESOLUCION de 25 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XV Convenio Colectivo para las Empresas «Philips Ibérica, S.A.E.»; «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima»; «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima»; «Philips C & P Services, Sociedad Anónima»; «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima», y «Euroservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de las Empresas «Philips Ibérica, S.A.E.»; «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima»; «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima»; «Philips C & P Services, Sociedad Anónima»; «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima», y «Euroservice, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1992, de una parte, por la Dirección de las citadas Empresas para su representación, y de otra, por sus Comités de Empresa, en representación de los trabajadores 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, 25 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo para las Empresas «Philips Ibérica, S.A.E.»; «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima»; «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima»; «Philips C & P Services, Sociedad Anónima»; «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima», y «Euroservice, Sociedad Anónima».

**XV CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS «PHILIPS IBÉRICA, S.A.E.»; «PHILIPS SISTEMAS MÉDICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «PHILIPS TELECOMUNICACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «PHILIPS C & P SERVICES, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «IBÉRICA DE ALUMBRADO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y «EUROSERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA».**

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito 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); «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima»; «Philips C & P Services,

Sociedad Anónima»; «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima» (según los períodos de incorporación reflejados en la documentación anexa a este Convenio), y el Centro de Martínez Villergas de «Ibérica de Alumbrado, 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 concertan el presente Convenio Colectivo figura en el anexo III del mismo.

#### Art. 2.º *Ambito personal:*

1. El presente Convenio afectará a los trabajadores de los Centros referidos de «Philips Ibérica, S.A.E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima»; «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima»; «Philips C & P Services, Sociedad Anónima», y «Philips Telecomunicaciones, 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 la 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 30 de abril de 1993.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1992.

Art. 4.º *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.

#### 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 14 miembros, un miembro de 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:

Don Francisco García Albares.  
Don Manuel de Gracia Sanz.  
Don Mario Hernández Ruigómez.  
Don Pedro Muñoz Gimeno.  
Don Alvaro Payá Arregui.  
Don Jesús Santín Digón.  
Doña Concepción Villodas Gaume.

La representación del personal estará formada por:

Doña Aurora Azpiazu del Campo.  
Don Luis Alcañiz Casabón.  
Don Alejandro Castillo Roldán.  
Don Agustín Fernández García-Porrero.  
Don Rafael Ferrero Montiel.  
Don José M. Hernández Pérez.  
Don José A. Masea Mendieta.

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 (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 *Comisiones de trabajo:*

Comisión de Valoración:

Conjunta para «Philips Ibérica», «Euroservice», «Philips Sistemas Médicos», «Philips C & P Services» y «Philips Telecomunicaciones», constituidas por:

Un Presidente y seis Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Seis Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de Promociones:

Conjunta para «Philips Ibérica», «Euroservice», «Philips Sistemas Médicos», y «Philips C & P Services»:

Un Presidente y cinco Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Cinco Vocales designados por la representación de los trabajadores.

«Philips Telecomunicaciones» actuará con su propia Comisión, compuesta por:

Un Presidente y dos Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de Formación:

Conjunta para «Philips Ibérica», «Euroservice» y «Philips C & P Services», constituidas por:

Un Presidente y cuatro Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Cuatro Vocales designados por la representación de los trabajadores.

«Philips Sistemas Médicos» y «Philips Telecomunicaciones» tendrán 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.

Comisión de Becas:

Conjunta y paritaria para todas las Sociedades, excepto IASA, y compuesta por:

Cinco Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Cinco Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de Préstamos:

Conjunta y paritaria para «Philips Ibérica, S.A.E.», y «Euroservice, Sociedad Anónima», constituidas por:

Tres Vocales designados por la Dirección.  
Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

«Philips Sistemas Médicos», «Philips Telecomunicaciones» y «Philips C & P Services» tendrán sus propias Comisiones paritarias, constituidas por:

Dos Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Los Vocales, en los casos de Comisiones conjuntas, 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.

En los casos de Comisiones paritarias se elegirá un Presidente entre los miembros de cada Comisión.

«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 dos Vocales designados por la Dirección de la Empresa.  
Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

**Art. 7.º Compensación y absorción:**

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran 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.

**Art. 8.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, cese y clasificaciones del personal

**Art. 9.º Período 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 período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

**Art. 10. 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 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 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. Se adjunta como anexo II al presente Convenio las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración, cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

**Art. 11. 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.

**Art. 12. 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. 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 por 100 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.

**Art. 13. 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 tendrá 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 artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. El personal que se sienta perjudicado por algún movimiento horizontal podrá someter el caso, para su análisis previo, a la Comisión de 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 o no decidirá la propia Comisión, en cada caso.

**Art. 14. 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 período 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**

Art. 15. 1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de mil setecientas cincuenta y cinco horas efectivas. 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 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 período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

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

3. La jornada de la Sociedad «Philips C & P Services» se considera como jornada continuada a turnos, y será, o no, aceptada, mediante adscripción voluntaria, por el personal interesado.

Los turnos se fijan en ocho horas diarias de presencia para cada uno de ellos (mañana/tarde/noche) por cinco días a la semana, con quince minutos diarios de descanso.

Los turnos de mañana y tarde tendrán una rotación mensual, tanto en días laborables como festivos.

El turno de noche tendrá la misma rotación, siempre que exista adscripción voluntaria del personal.

4. La jornada del personal de vigilancia será de mil ochocientas veintiséis horas efectivas al año, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia desde mil setecientas cincuenta y cinco horas.

5. La jornada y horario del personal del Departamento Consumer Desk queda reflejada en la documentación anexa a este Convenio.

**Art. 16. Horarios:**

1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio, siendo diferentes según la índole de los respectivos trabajos, así:

El personal de vigilancia y servicio de mantenimiento del edificio observará el horario que resulte más adecuado para las necesidades del servicio, en el bien entendido 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 empezó a las ocho horas.

Trabajo 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 cincuenta y cinco 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 el almacén de Alcalá de Henares tendrán el horario de ocho a diecisiete quince horas, con cuarenta y cinco minutos de comida, en jornada normal, y de ocho a catorce horas, en jornada reducida de verano.

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

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

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

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

Art. 17. *Calendario laboral.*—Se establecen tres «puentes» anuales sin recuperación para el período de vigencia de este Convenio.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y el día 5 de enero completo serán festivos 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 (doce nacionales más dos locales), con independencia de los «puentes» señalados.

**Art. 18. Horas extraordinarias:**

1. La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa en 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 estructurales: Las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento.

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

2. Todas las horas extraordinarias se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas más el cobro del 40 por 100 del correspondiente valor de la hora extra en concepto de «plus de jornada cambiada».

Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con el Jefe inmediato.

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

**Art. 19. Vacaciones:**

1. Se establece un período de veinticinco días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuenten con diez o más años de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar el período 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 período comprendido entre el 1 de enero a 31 de agosto, garantizando la Empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

Excepcionalmente y a petición del interesado, se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período siempre que el Jefe correspondiente lo autorice.

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

3. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones veintidós días, en jornada reducida, y cuatro días, en jornada normal.

4. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutarlas fuera del período de julio y agosto se fija una compensación de 112.600 pesetas, entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

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

6. 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

Art. 20. *Retribuciones.*—Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

Art. 21. *Conceptos salariales:*

1. Salario Convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y plus Convenio.

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

Art. 22. *Salario:*

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

- Grupo A: 2.045.505 pesetas anuales.
- Grupo B: 2.092.907 pesetas anuales.
- Grupo C: 2.218.555 pesetas anuales.
- Grupo D: 2.340.484 pesetas anuales.
- Grupo E: 2.466.096 pesetas anuales.
- Grupo F: 2.588.973 pesetas anuales.
- Grupo G: 2.776.989 pesetas anuales.
- Grupo H: 2.994.347 pesetas anuales.
- Grupo I: 3.258.464 pesetas anuales.
- Grupo J: 3.578.315 pesetas anuales.
- Grupo K: 3.965.380 pesetas anuales.

Además, el plus complementario, así como el resto de conceptos económicos, se incrementarán en un 5 por 100 sobre su valor en 30 de abril de 1992.

Con el deseo de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, se incrementará adicionalmente el nivel económico de los salarios, que, con efectos de 1 de mayo de 1993, serán revisados en 1,5 por 100 sobre las mismas bases que el punto anterior (30 de abril de 1992).

2. Paga por actividad: Se abonará en febrero/marzo de 1993.

Importe: 100.000 pesetas, distribuidas en:

A) 50.000 pesetas si se alcanza el 100 por 100 de las ventas consolidadas de todas las Sociedades firmantes del Convenio (excluida «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima»).

B) 50.000 pesetas si se alcanza el 100 por 100 de la actividad base fijada independientemente para cada unidad/Sociedad.

Los parámetros para fijar esta actividad son:

Ventas sobre presupuesto para IASA, Euroservice, E. Consumo y PAE.

Ventas sobre «review» marzo/abril para Ph. Sistemas Médicos e Instrumentación.

Cobertura sobre cobertura para PASS y Ph. C. & P. Services.

Corporate, Auxiliares y Distribución Física, en función proporcional de las ventas de las Sociedades/unidades (Instrumentación, E. de Consumo, PAE, PASS, Euroservice, Philips C. & P. Service, Philips Sistemas Médicos e Ibérica de Alumbrado), a las que presten efectivamente servicio.

C) 8.000 pesetas por cada punto en que las ventas reales superen las cifras de presupuesto «review», distribuidas en dos importes de 4.000 pesetas sobre los parámetros citados anteriormente.

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.

Art. 23. *Premio de antigüedad:*

1. Se fija la cuantía del trienio en 26.306 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. 24. *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. 25. *Plus de asistencia y puntualidad:*

1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 1.229 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 Interior, Gestor Servicios Profesionales de «Philips Ibérica, S. A. E.», y Promotor de Servicio o Instructor Técnico de «Euroservice, Sociedad Anónima».

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

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

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, Sociedad Anónima».

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, 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 mesés 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 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 puesto por la Empresa.

Art. 26. *Compensación Vigilantes:*

1. Se fija la cuantía del plus de vigilancia en 17.819 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 17.819 pesetas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

Art. 27. *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. 28. *Plus especial de transporte.*—Se fija en 1.340 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

Art. 29. *Plus de turnos:*

1. El personal de «Philips C. & P. Services» que realice turnos rotativos, por este concepto y en razón del grupo Convenio a que pertenezcan, percibirán los siguientes pluses:

- Grupo A: 624.300 pesetas brutas anuales.
- Grupo B: 635.076 pesetas brutas anuales.
- Grupo C: 678.144 pesetas brutas anuales.
- Grupo D: 713.100 pesetas brutas anuales.
- Grupo E: 753.492 pesetas brutas anuales.
- Grupo F: 793.860 pesetas brutas anuales.
- Grupo G: 853.032 pesetas brutas anuales.
- Grupo H: 912.276 pesetas brutas anuales.
- Grupos superiores: 965.640 pesetas brutas anuales.

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

2. El personal del Departamento Consumer Desk de «Euroservice» que realice turnos rotativos percibirá por este concepto la cantidad de 199.500 pesetas brutas año.

## CAPITULO V

### Ayudas sociales y complementarias

Art. 30. *Ayuda escolar infantil:*

1. Para todos los trabajadores en activo, en el mes de octubre se establece una ayuda de 39.018 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. 31. *Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos:*

1. Se establece una ayuda de 441.372 pesetas 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.

Art. 32. *Ayuda por natalicios.*—Se establece una ayuda de 30.111 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Art. 33. *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 a 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. 34. *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 154 pesetas por comida, revisándose esta cantidad el 30 de abril de 1993.

2. La subvención por comida se fija en 764 pesetas 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 764 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. 35. *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 1992, en 5.530 pesetas 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 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 de viaje y seguros aplicables.

Art. 36. *Condiciones de utilización de coche al servicio de la Empresa:*

1. Se compensará a 22 pesetas/kilómetro 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 kilómetros recorridos) 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 de Servicio, encuadrados en el grupo A-1, que no alcancen 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:

5 por 100 hasta 1.000.000 de pesetas.

7,5 por 100 el exceso entre 1.000.001 y 1.710.000 pesetas.

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 (por ejemplo: «leasing», alquiler a largo plazo, etc.), en casos determinados, y siempre que exista acuerdo entre las partes.

Art. 37. *Locomoción:*

1. Locomoción de Martínez Villergas, se mantendrá el servicio actual.

2. Plus de viajes: 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.

Art. 38. *Préstamos:*

1. Las Comisiones para la adjudicación de préstamos se constituirán según lo establecido en el artículo 6.º 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 «Euroservice»: 80.977.150 pesetas.
- Philips Sistemas Médicos»: 7.235.988 pesetas.
- Ibérica de Alumbrado»: 3.239.040 pesetas.
- Philips C & P Services»: 2.302.359 pesetas.

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

Art. 39. *Anticipos*.—Los interesados tendrá 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. 40. *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. 41. *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 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 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 Departamento de Personal; si bien, la petición se cursará también por vía jerárquica.

Art. 42. *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 vigésimo del período de ILT.

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

1. La Empresa se hace cargo de la totalidad del sueldo del empleado enfermo o accidentado, durante los tres primeros días de ausencia.
2. Aportaciones de la Empresa a partir del cuarto día de ausencia, en base a la siguiente escala:

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

Absentismo de más de un 6 por 100 y hasta un 7 por 100. Reducción de 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 de aportación de la Empresa será de un 40 por 100.

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

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. 43. *Servicio militar o social sustitutivo*:

1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirá durante el período de servicio militar las pagas extraordinarias 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 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 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 comprendido.

Art. 44. *Premios por años de servicio en la Empresa*:

1. Premio 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: Ostentarán 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. 45. *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. 46. *Ayuda por defunción*.—En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres mensualidades brutas (tres catorceavas partes del bruto anual).

Art. 47. *Ayuda de economato*.—La Empresa facilitará, a petición del trabajador, la asociación gratuita a un economato laboral.

Art. 48. *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 aplicaciones 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.

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

Art. 49. *Comité 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, otro para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española» (excluido el Almacén Regulador de Barcelona), que constará de siete miembros, un Comité para «Philips Sistemas Médicos», que constará de cinco miembros, otro para «Ibérica de Alumbrado» con cinco miembros, otro para «Philips Telecomunicaciones» con cinco miembros y otro para «Philips C & P Service» con tres miembros.

2. La función específica del Comité 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. 50. *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 artículo 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.

Art. 51. *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.

## CAPITULO VII

### Disposición final

Art. 52. *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 admitirá las solicitudes para cubrir puestos encuadrados en inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato.

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 Departamento 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.

Fecha de exámenes y de incorporación entregando copia de estas convocatorias al Comité 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 aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El resultado final de dichas pruebas deberá ser conocido por la Comisión de Promoción.

7. El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante a aquel o 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, debiendo informar en el plazo de diez días sobre su elección y 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 período de adaptación a su nuevo puesto de treinta días de duración. En el supuesto de que en dicho período 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 período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario correspondiente a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo con el plus complementario.

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

10. El Departamento 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

## 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 vacantes, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema VPT, tomando las decisiones que procedan en cada caso según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Art. 2.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 Dirección 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 desempeñe y por ello han de permanecer adscritos a dicho puesto con independencia de quién sea la persona que en cada momento lo ocupe.

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

## CAPITULO II

### Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

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

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

En el caso de ser el ocupante 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.

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 tres 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 actualizada, 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 proporcionarla.

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 XV Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Juan Franco Gonzalo.  
Don Francisco García Albares.  
Don Juan R. Gallego Jerez.  
Don Manuel de Gracia Sanz.  
Don Mario Hernández Ruigómez.  
Don Carlos Melendo Gaspar.  
Don Pedro Muñoz Gimeno.  
Don Alvaro Payá Arregui.  
Don Justo Perales Díaz.  
Don Jesús Santín Digón.  
Doña Concepción Villodas Gaume.

Por la representación de los trabajadores:

Don Alejandro Castillo Roldán.  
Doña Pilar García Ramos.  
Don Benito Ruiz Picazo.  
Doña Elvira Sánchez-Ferrer López.  
Miembros del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», Centro de trabajo, calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

Don Agustín Fernández García-Porrero.  
Don Carlos Serrano Gómez.  
Miembros del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Española», Centro de trabajo, Alcalá de Henares, Madrid.

Don Luis Alcañiz Casabón.  
Miembro del Comité de Empresa de «Euroservice, Sociedad Anónima», Centro de trabajo, calle Bernardino Obregón, 26, Madrid.

Doña Montserrat Mañé Pedrerol.  
Miembro del Comité de Empresa de «Euroservice, Sociedad Anónima», Centro de trabajo, calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

Doña Aurora Azpiazu del Campo.  
Miembro del Comité de Empresa de «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», Centro de trabajo, calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

Don José Calvo Calvo.  
Don José Maseda Mendieta.  
Miembros del Comité de Empresa de «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima», Centro de trabajo, calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

Don Rafael Ferrero Montiel.  
Miembro del Comité de Empresa de «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», Centro de trabajo, calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

Don José Miguel Hernández Pérez.  
Miembro del Comité de Empresa de «Philips C. & P. Services, Sociedad Anónima», Centro de trabajo, calle Martínez Villergas, 2, Madrid.

### ANEXO IV

#### CAPITULO PRIMERO

Art. 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 del 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, sobreentendiéndose 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 del 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período 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 divergencia en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto.

### CAPITULO II

Art. 6.º *Clasificación profesional.*—El personal al 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 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.

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, cantidad alcanzada en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc.

Art. 9.º *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.

#### Art. 10. *Faltas leves.*

1.º Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período 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 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 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 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. La embriaguez durante el trabajo.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave (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 Más 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. 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.

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 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 como 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.

#### ANEXO V

Jornada-horario del Departamento Consumer Desk:

Horario general del Departamento:

Invierno (1 de septiembre a 30 de junio): Ocho a veinte horas, de lunes a viernes.

Verano (1 de julio a 31 de agosto): Ocho a catorce horas, de lunes a viernes.

Jornada laboral: Mil setecientos cincuenta y cinco horas año por empleado.

Turnos de trabajo invierno:

Primer turno: Ocho a trece quince horas. Catorce a diecisiete quince horas (cuarenta y cinco minutos de descanso).

Segundo turno: Diez cuarenta y cinco a catorce horas. Catorce cuarenta y cinco a veinte horas (cuarenta y cinco minutos de descanso).

Horario de verano:

Aunque el Departamento de Consumer Desk tendrá horario de verano (ocho a catorce horas), solamente durante los meses de julio y agosto los componentes de dicho Departamento disfrutarán individualmente de tres meses de jornada intensiva.

Puentes y fiestas locales:

El personal integrado en este equipo disfrutará del mismo número de fiestas locales y puentes, pero de forma que siempre esté cubierto el servicio de atención al cliente.

## BANCO DE ESPAÑA

**4239** RESOLUCION de 12 de febrero de 1993, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 15 al 21 de febrero de 1993, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1) .....	114,83	119,14
Billete pequeño (2) .....	113,68	119,14
1 marco alemán .....	69,72	72,33
1 franco francés .....	20,59	21,36
1 libra esterlina .....	164,04	170,19
100 liras italianas .....	7,45	7,73
100 francos belgas y luxemburgueses .....	338,03	350,71
1 florín holandés .....	61,95	64,27
1 corona danesa .....	18,19	18,87
1 libra irlandesa .....	169,72	176,08
100 escudos portugueses .....	76,50	79,37
100 dracmas griegas .....	52,07	54,02
1 dólar canadiense .....	91,59	95,02
1 franco suizo .....	75,23	78,05
100 yenes japoneses .....	95,10	98,67
1 corona sueca .....	15,45	16,03
1 corona noruega .....	16,40	17,02
1 marco finlandés .....	19,46	20,19
1 chelín austriaco .....	9,91	10,28
1 dólar australiano .....	77,76	80,68
1 dólar neozelandés .....	58,87	61,08
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham .....	10,65	11,06
100 francos CFA .....	41,07	42,67
1 bolívar .....	1,02	1,07
1 nuevo peso mejicano (3) .....	33,78	35,10
1 rial árabe saudita .....	30,03	31,20

(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) Un nuevo peso mejicano equivale a 1.000 pesos mejicanos.

Madrid, 12 de febrero de 1993.—El Director general, Luis María Linde de Castro.