

que anteriormente rigieran para mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las Empresas (Mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o plusés fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza de Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 33. A partir de 1 de mayo de 1981, y en tanto no se publiquen las modificaciones a la tabla salarial, las Empresas abonarán, en concepto de «a cuenta» una cantidad equivalente a un 7 por 100 (siete por ciento) sobre las cantidades que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

	Salario base	Plus sujeción	Total
	— Pesetas	— Pesetas	— Pesetas
<b>Personal directivo:</b>			
Director-Gerente ... ..	46.724	7.009	53.733
Director administrativo ... ..	41.943	6.291	48.234
<b>Personal titulado:</b>			
Licenciado Grado Superior ... ..	42.881	6.432	49.313
Licenciado Grado Medio ... ..	41.943	6.291	48.234
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe de primera ... ..	36.700	5.505	42.205
Oficial de primera ... ..	31.511	4.727	36.238
Oficial de segunda ... ..	29.105	4.366	33.471
Auxiliar administrativo y/o Telefonista ... ..	27.025	4.054	31.079
Aspirante ... ..	19.796	2.969	22.765
<b>Personal obrero:</b>			
Encargado general ... ..	36.700	5.505	42.205
Encargado ... ..	33.403	5.010	38.413
Oficial ... ..	29.727	4.459	34.186
Especialista ... ..	27.808	4.171	31.979
Conductor-Especialista ... ..	29.727	4.459	34.186
Mecánico-Especialista ... ..	29.727	4.459	34.186
Peón ... ..	27.025	4.054	31.079
Pinche ... ..	19.796	2.969	22.765
<b>Personal subalterno:</b>			
Vigilante y/o Ordenanza ... ..	27.808	4.171	31.979
Personal de limpieza ... ..	27.025	4.054	31.079

ANEXO NUMERO 2

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

**Personal directivo:**

Director-Gerente.—Es el empleado que, en las Empresas que por su volumen lo requiera, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Empresa, actuando a las órdenes directas del Empresario individual o del Consejo de Administración.

Director administrativo.—Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la Empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

**Personal titulado:**

Licenciado de Grado Superior o Grado Medio.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de Grado Superior o de Grado Medio, realiza funciones para las que expresamente le faculta dicho título.

**Personal administrativo:**

Jefe de primera.—Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

Oficial de primera.—Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y res-

ponsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el Jefe de quien dependa.

Auxiliar administrativo.—Se considerará como tal al empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias del Auxiliar administrativo.

Aspirante.—Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

**Personal obrero:**

Encargado general.—Es el trabajador que, en las Empresas que por su volumen así lo requiera y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la Empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, y con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado.—Es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más Secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial.—Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad, que exigen una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía en los Centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

Especialistas.—Son los operarios mayores de dieciocho años que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductor-especialista.—Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la Empresa lo requieran.

Mecánico-especialista.—Es el trabajador-capacitado para ejercer las funciones de un Especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la Empresa.

Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y voluntad de llevar a cabo aquellos que le sea ordenado.

Pinche.—Es el trabajador menor de dieciocho años y mayor de dieciséis que realiza funciones similares a la del Peón, compatibles con su edad.

**Personal subalterno:**

Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la Empresa, cuida de los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza.—Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza.—Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

19456

RESOLUCION de 19 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, S. A.»; «Askar, S. A.» y «FIESA».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, Interprovincial, para las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.»; y «FIESA», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de julio de 1980, suscrito por los representantes de la Dirección de las Empresas citadas y de los trabajadores el día 18 de julio del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo último,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

V CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LAS EMPRESAS  
 «PHILIPS IBERICA, S. A. E.»; «EUROSERVICE, S. A.»;  
 «ASKAR, S. A.» Y «FIESA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los centros de las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.», «Euroservice, S. A.», «Askar, Sociedad Anónima», y «Fomento de la Industria Electrónica, Sociedad Anónima» (FIESA), con la excepción del personal de almacenes de «Philips Ibérica, S. A. E.», en Barcelona.

Art. 2.º *Ambito personal.*

1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas «Philips Ibérica, S. A. E.»; «Euroservice, Sociedad Anónima»; «Askar, S. A.», y «FIESA», y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo en las mismas, según el ámbito territorial del artículo anterior.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

Los directivos de la Empresa.

Los Titulados Superiores y Medios.

Los que ostenten la categoría laboral de Jefes y los Maestros de Taller.

Las personas directamente relacionadas con la venta en gestiones exteriores al Centro de trabajo.

3. Ambas partes se comprometen a estudiar, durante la vigencia del presente Convenio, la creación, en base a criterios objetivos, de grupos más lógicos y homogéneos que los hasta ahora excluidos de Convenio. Igualmente se estudiará un procedimiento de votación de cara a eventuales consultas que se puedan realizar entre dichos grupos, para conocer el interés de los mismos en incluirse o no en el ámbito personal de futuros Convenios Colectivos.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia, el día 30 de abril de 1981.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1980.

Art. 4.º *Revisión.*—Con efectos de 1 de enero de 1981 se revisarán individualmente y a cuenta el salario Convenio, plus complementario y premio de antigüedad, incrementándolos en el mismo porcentaje en que haya aumentado el IPC (excluido el impacto directo de la gasolina) para el conjunto nacional desde mayo a diciembre de 1980, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Art. 5.º *Prórroga.*—De no existir preaviso a efectos de su denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos sucesivos de doce meses.

Art. 6.º *Comisión de Vigilancia.*

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión de Vigilancia formada por ocho miembros, cuatro por cada una de las representaciones.

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.

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 pactada 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 algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, global y anualmente considerados, superaren el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas 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, ceses y clasificación de personal

Art. 9.º *Periodo de prueba.*

1. Los ingresos en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante quince días laborables para el personal no cualificado y durante tres meses para el resto del personal.

2. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Art. 10. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por una Comisión Mixta de Valoración, que también entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia. Esta Comisión estará constituida como sigue: Cuatro Vocales y el Presidente, designados por la Dirección de la Empresa, y cuatro Vocales designados por la representación de los trabajadores.

2. El Secretario será elegido 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 valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el manual de valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificación al mismo.

6. La clasificación del personal en grupos 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.

7. Queda abierta la posibilidad de añadir un nuevo grupo, en el supuesto de puntuaciones superiores a 56 puntos e inferiores o iguales a 67 puntos.

Las puntuaciones superiores a 67 puntos quedan fuera del ámbito de esta Comisión.

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

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

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

9. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el manual de valoración la tabla de equivalencias.

10. El personal contratado con carácter interino o eventual será retribuido con el salario mínimo Convenio correspondiente a la función sustituida o eventual, supuesto desempeño ésta en su totalidad. En caso contrario, se someterá, previa descripción normal de funciones, al criterio asesor de la Comisión de Valoración.

11. 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.

12. 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. *Promociones.*

1. Se publicarán todas las vacantes, convocándose concurso para cobertura cuando no haya personal para ocuparlo de su mismo grupo salarial o del inmediato superior dentro de una lista de personal disponible. Las normas sobre promoción figuran en anexo número 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 de organización del trabajo, y siempre de acuerdo con las limitaciones establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se sienta perjudicado por algún movimiento horizontal podrá someter el caso, para su análisis previo, a la Comisión de Promoción.

En cualquier caso, dicha Comisión será informada de todos los movimientos de este tipo que se hayan realizado.

2. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal estado actualizado de personal, con indicación de altas, bajas y personal disponible.

3. La Comisión Mixta de Promoción se ocupará de la interpretación y cumplimiento de las normas sobre promoción incluidas en este Convenio, y estará constituida como sigue:

Tres Vocales y el Presidente, designados por la Dirección, y tres Vocales, designados por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Art. 12. *Formación.*—La Dirección de la Empresa establecerá los sistemas y medios de formación del personal.

La Comisión de Formación estará constituida por: Tres Vocales y el Presidente, designados por la Dirección, y tres Vocales, designados por la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión de Formación podrá estudiar y proponer a la Empresa medios encaminados a la creación de programas de formación profesional destinados a la totalidad del personal interesado.

La Comisión deberá ser informada de los sistemas y medios de formación ya vigentes, así como de la aplicación de los mismos.

Esta Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento, que serán hechas públicas.

Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

### CAPITULO III

#### Jornada, horarios, descansos y licencias

##### Art. 13. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo será de cuarenta y una horas y quince minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas en la Ley, manteniéndose los horarios actuales (por ejemplo en los centros de Martínez Villergas y Albasanz en Madrid y almacén de Alcalá de Henares, de ocho a diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos de comida en jornada normal, y ocho a quince horas en jornada reducida de verano).

2. En verano, durante tres meses, la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo 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.

3. La jornada del Departamento de Proceso de Datos - ISA (operación, preparación de trabajo, planificación y control, perforación-grabación, teleproceso, P359, P7000, acabado-expediciones y servicios generales) se considera como jornada continuada a turnos y será o no aceptada, mediante adscripción voluntaria, por el personal interesado.

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

Los turnos de mañana y tarde tendrán una rotación mensual, tanto en días laborables como festivos. El turno de noche tendrá la misma rotación mensual siempre que exista adscripción voluntaria del personal.

4. La jornada para el personal de vigilancia será de cuarenta y ocho horas semanales, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia entre cuarenta y ocho horas trabajadas y cuarenta y una horas y quince minutos, siendo el abono de esta diferencia absorbible por el plus complementario. Si durante la vigencia de este Convenio fuese derogada la «Ley de jornada máxima legal», actualmente en vigor, se aplicarían automáticamente las mejoras que aportase la legislación vigente en ese momento.

##### Art. 14. *Horarios.*

1. Los horarios, debidamente aprobados por la autoridad, 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 servicios de mantenimiento del edificio observará el horario que resulte más adecuado para las necesidades del servicio, en el bien entendido de que se asegurará la presencia mínima de dos personas durante la noche en los centros de trabajo que requieran vigilancia nocturna.

El personal de los servicios técnicos seguirá el siguiente régimen:

Trabajos a realizar en el Centro de trabajo: el mismo horario determinado para el Centro en el que presten servicio, en aquellos casos en que la jornada comenzó a las ocho horas.

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

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

##### 2. El horario de las sucursales queda de la siguiente forma:

Comienzo de jornada a las nueve horas y terminación a las dieciocho treinta horas, con un descanso de mediodía de una hora y cuarto.

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

Art. 15. *Calendario laboral.*—Se establecen tres «puentes» sin recuperación para el período de vigencia de este Convenio. La tarde de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán festivas en todos los centros de trabajo:

##### Art. 16. *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 quince o más años de antigüedad en la Empresa, cumplidos dentro del año natural.

2. A petición del interesado se podrá fraccionar el período de vacaciones, disfrutando, durante el período de jornada reducida de verano, cuatro semanas sin interrupción, y pudiendo disfrutar los días restantes dentro del año natural, sin interrupción o fraccionados, hasta en un máximo de dos veces, siempre de acuerdo con el Jefe respectivo.

3. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutarlas fuera del período de jornada reducida de verano se fija una compensación de 39.900 pesetas brutas, entendiéndose referida ésta a las cuatro semanas de disfrute ininterrumpido.

4. Se señala el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del año 1981.

##### Art. 17. *Plus de asistencia y puntualidad.*

1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en pesetas 515 brutas semanales, siendo la normativa aplicable para su devengo y abono la siguiente:

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

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

3) Los empleados que por cualquier motivo permanezcan en el Centro de trabajo después de la hora de salida normal deberán igualmente efectuar su fichaje en un plazo de tiempo suprime todo margen de tolerancia en horas de entrada y salida, aun cuando después continúen en el edificio.

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

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

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

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

8) Los retrasos en la entrada motivados por desplazamientos o salidas en comisión de servicio, debidamente acreditado por escrito ante el Departamento de Personal por la Dirección del grupo correspondiente, no darán lugar a la pérdida del plus.

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

##### Art. 18. *Compensaciones a Vigilantes.*

1. Se fija la cuantía del plus de vigilancia en 6.710 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 6.710 pesetas brutas en relación con los días de presencia real en el trabajo.

Art. 19. *Plus de nocturnidad.*—El plus de jornada nocturna trabajada, para el personal cuyo horario normal 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. 20. *Plus especial de transporte.*—Se fija en 505 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan acreditado el derecho a su percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

Art. 21. *Plus de turnos.*—El personal del Departamento de Proceso de Datos - ISA que realice turnos rotativos recibirá por este concepto y en razón del grupo de Convenio a que pertenezca los siguientes pluses:

Grupo A:	232.000 pesetas anuales.
Grupo B:	233.000 pesetas anuales.
Grupo C:	252.000 pesetas anuales.
Grupo D:	265.000 pesetas anuales.
Grupo E:	280.000 pesetas anuales.
Grupo F:	295.000 pesetas anuales.
Grupo G:	317.000 pesetas anuales.
Grupo H:	339.000 pesetas anuales.

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

### CAPITULO IV

#### Retribuciones

Art. 22. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas y anuales.

##### Art. 23. *Conceptos salariales.*

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

2. Plus complementario: Está constituido por la diferencia entre salario Convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

**Art. 24. Salario.**

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

Grupo A: 702.422 pesetas.  
 Grupo B: 719.697 pesetas.  
 Grupo C: 764.877 pesetas.  
 Grupo D: 808.728 pesetas.  
 Grupo E: 853.909 pesetas.  
 Grupo F: 898.092 pesetas.  
 Grupo G: 965.531 pesetas.  
 Grupo H: 1.033.257 pesetas.

2. Además, el plus complementario es incrementará en un 17.7 por 100 sobre su valor en 1 de mayo de 1979.

**Art. 25. Premio de antigüedad.**

1. Se fija la cuantía del trienio en 9.210 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 de 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. 26. 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 antes de 1 de julio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

2. La paga de julio 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.

**CAPITULO V****Ayudas sociales y complementarias****Art. 27. Ayuda escolar infantil.**

1. Para todos los trabajadores en activo, en el mes de octubre se establece una ayuda de 15.870 pesetas brutas anuales, abonables durante dicho mes de octubre, para cada hijo hasta los dieciséis años cumplidos en el año natural.

Dicha percepción tendrá el carácter de importe compensatorio del gasto realizado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º, a), del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, y, en consecuencia, los beneficiarios deberán presentar las facturas o certificados correspondientes.

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

**Art. 28. Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.**

1. Se establece una ayuda de 166.230 pesetas brutas anuales a abonar divididas en cada uno de los meses naturales del año, por cada hijo subnormal de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para la percepción de ayuda:

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

Que el hijo calificado como subnormal 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. También, en estos casos, estas ayudas tiene carácter de compensación de gastos, por lo que deberán presentar los justificantes de los pagos en el momento de los abonos.

**Art. 29. Ayuda por natalicios.**—Se establece una ayuda de pesetas 11.340 brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

**Art. 30. Becas de estudio empleados.**

1. El objetivo de las becas de estudio será la formación integral del personal (cultura general, Formación Profesional, BUP, estudios de Grado Medio/Superior, idiomas, etc.).

2. Se establece una Comisión de Becas de Estudio para empleados, compuesta de seis Vocales y un Presidente.

La Dirección de la Empresa designará el Presidente y tres Vocales, y la representación del personal designará los otros tres Vocales.

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.

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

**Art. 31. 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.

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 ese servicio con los topes vigentes.

**Art. 32. Comedor.**

1. La participación del personal en el precio del cubierto del comedor de Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 34 pesetas por comida.

2. En 1 de enero de 1981 se revisará dicha participación, elevándola en el mismo porcentaje de incremento de IPC, excluido el impacto directo de la gasolina, desde mayo a diciembre de 1980, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

3. La subvención por comida se fija en 305 pesetas para el personal de los centros donde no exista comedor, o esté cerrado temporalmente y el horario no permita desplazarse a casa. El personal que se haga acreedor a esta subvención como consecuencia del presente Convenio deberá presentar el oportuno justificante. Esta subvención se revisará igual que en el apartado anterior.

4. En caso de comidas realizadas en desplazamientos, 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 305 pesetas.

**Art. 33. Condiciones de viaje.**

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluye en Convenio se fija en 1.760 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 veintidós días dentro del territorio nacional se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada veintidós días.

4. Se dará a conocer a las personas que viajen al servicio de la Empresa las normas de viaje que les sean aplicables.

**Art. 34. Kilometraje.**

1. Se compensará, según las normas vigentes, a los empleados que deban utilizar el coche como instrumento de trabajo al servicio de la Empresa, abonando el precio por kilómetro recorrido a 17,60 pesetas kilómetro.

2. Las tarifas que se establecen en sus componentes y valores serán revisables en todo caso anualmente, habida cuenta de las modificaciones del coste de los factores que las forman, o cuando cualquier otro concepto o conceptos sufran una variación que, dada su ponderación dentro de los componentes, suponga al menos un 10 por 100 de variación en la tarifa total. Esta revisión se hará dentro de los treinta días siguientes a que se haya producido dicha modificación.

3. Los factores que intervienen en el cálculo del precio kilómetro son:

Precio total del vehículo (incluidos impuestos).

Gastos fijos:

Seguro a todo riesgo.

Impuesto Municipal de Circulación.

Depreciación (20 por 100 anual sobre precio total del vehículo).

Gastos variables:

Gasolina.

Mantenimiento (engrase, lavado, aceite).

Neumáticos (cinco cada 35.000 kilómetros).

Conservación y reparación (5 por 100 valor del vehículo).

4. A los empleados con coche al servicio de la Empresa pertenecientes al grupo A-1 que no alcancen semestralmente un mínimo de 3.000 kilómetros se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

5. La Comisión de Kilometraje, que se ocupará de la interpretación y cumplimiento de las normas de kilometraje incluidas en este Convenio, estará formada por seis Vocales y un Presidente. La Dirección de la Empresa designará el Presidente y tres Vocales, y la representación del personal designará los otros tres Vocales.

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. 35.

1. Locomoción del personal de Alcalá de Henares.—Se mantiene el plus especial de distancia para aquellas personas que, estando actualmente afectas al almacén regulador de Alcalá de Henares, fueron en su día trasladados de Madrid, en tanto en cuanto dichas personas permanezcan en las circunstancias actuales y continúen con residencia en Madrid; este plus consistirá en el 12 por 100 del sueldo Convenio existente en cada momento, siendo por tanto revalorizable, además de no comprensible ni absorbible.

2. Locomoción de Martínez Villergas.—Se amplía la asignación actual para este gasto, correspondiente al edificio de Martínez Villergas, 2, en 500.000 pesetas anuales, lo que permitirá mejorar el servicio.

#### Art. 36. Préstamos.

1. Se mantiene la Comisión para la adjudicación de préstamos al 3 por 100 de interés, compuesta por un Presidente y seis Vocales. La Dirección de la Empresa designará el Presidente y tres Vocales, y la representación del personal designará los otros tres Vocales. 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.

2. Se fija en 15.000.000 de pesetas el importe máximo del saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio.

Art. 37. Anticipos.—Los interesados tendrán derecho a obtener, con la aprobación del Jefe de Personal, un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Art. 38. 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 la suma del salario Convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Art. 39. Permisos retribuidos.—La Empresa concederá al personal permisos retribuidos por las siguientes causas y con la duración que se indica:

1. Matrimonio: Veinte días naturales.
2. Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, ampliable en un día más cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento.
3. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos especiales.
4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.
5. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigidas en el artículo 22.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.
6. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.
7. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.
8. Cumplimiento de funciones sindicales: Se estará a lo dispuesto por la Ley.
9. Permiso sin sueldo: En otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

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

10. Se anula la totalidad del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior, sobre «supuesto especial».

Tanto el personal interino como el eventual dispondrá de un carné especial que le permitirá realizar compras en la tienda de empleados, aunque únicamente con pago al contado.

Art. 40. Tienda de empleados.—Se fijarán los precios a los empleados, estableciéndolos en base a los precios de cesión, disminuidos en el descuento medio presupuestado y en los costes de capital correspondiente.

La Comisión de Tienda de Empleados, compuesta por seis Vocales y un Presidente, se ocupará de analizar y proponer medidas para el buen funcionamiento de la tienda de empleados en base a la aplicación de condiciones más favorables. La Dirección de la Empresa designará el Presidente y tres Vocales, y la representación del personal designará los otros tres Vocales.

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. 41. Enfermedad.—En caso de baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa, con carácter excepcional, completará las prestaciones de la Seguridad Social, tomando a su cargo hasta un tope máximo del 40 por 100 del importe neto de las retribuciones correspondientes al salario Convenio más plus complementario, más plus de antigüedad, durante los días comprendidos entre el cuarto y el veinte del período de I. L. T.

El complemento a cargo de la Empresa queda condicionado a que el absentismo promedio por Empresa no sobrepase los porcentajes indicados más adelante, tomando como base de iniciación del cómputo de dicho absentismo el período comprendido entre los meses de julio y diciembre (ambos inclusive) del presente año.

A partir de 1 de enero de 1981 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 igual o inferior al 5 por 100, la aportación de reducción de un 10 por 100 de los ingresos en la aportación de la Empresa (quedaría la aportación en un 30 por 100).

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

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

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

La suma del importe de dichos complementos más la correspondiente prestación de la Seguridad Social no podrá superar en ningún caso el 100 por 100 del importe neto de las retribuciones antes especificadas.

En el supuesto de que por normativa legal se redujeran las prestaciones de la Seguridad Social, ello no implicaría un aumento de la aportación de la Empresa.

#### Art. 42. Servicio militar.

1. El personal sujeto a Convenio, con más de un año de antigüedad en el Empresa, percibirá durante el período de servicio militar las pagas extraordinarias (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario) de julio y Navidad.

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

Se determinará en cada caso el número de horas semanales de la prestación de 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 a trabajar.

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

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

Art. 44. Ayuda por defunción.—En caso de fallecimiento de un empleado de cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Art. 45. Ayuda de economato.—Para el personal de los centros de trabajo que no disfruten de la actual ayuda (sistema COEBA), y con objeto de asociarse a un economato, la Empresa concederá un préstamo sin intereses, a entregar en una sola vez, por un importe único de 4.275 pesetas.

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

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

#### Art. 46. Comités Intercentros.

1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros para «Euroservice, S. A.», que constará de cinco miembros, y otro para «Philips Ibérica, S. A. E.» (excluido el

almacén regulador de Barcelona), que constará de siete miembros.

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

Art. 47. *Crédito de horas.*—El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o 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.

En aquellos Centros donde dicho crédito sea inferior a cuarenta horas al mes, podrá acumularse en alguno de los representantes hasta un total de treinta horas mes, cedidas por el resto de los representantes de su Centro, previa aprobación del Departamento de Personal o, en su caso, de la Dirección del Centro.

## CAPITULO VII

### Disposición final

Art. 48. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de las Ordenanzas de Trabajo en el Comercio o en la Industria Siderometalúrgica, según corresponda; Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

## ANEXO I

### Promociones

1. La Empresa informará de la existencia de todas las plazas vacantes (nueva creación o sustitución del anterior ocupante) que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración del presente Convenio.

2. La Empresa se reserva el admitir solicitudes para cubrir puestos encuadrados en inferior grupo de valoración al que en ese momento ocupe el candidato. En el supuesto de que, excepcionalmente, un empleado accediera voluntariamente a un puesto de inferior grupo de valoración se le asignará el salario Convenio correspondiente a este nuevo grupo, pasando la diferencia entre éste y el anterior sueldo Convenio a plus complementario.

3. Con objeto de evitar excesiva movilidad todo empleado que haya 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.

4. La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia del Departamento de Personal.

5. La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante publicaciones en los tablones de anuncios de todos los Centros de trabajo afectos al Convenio de la correspondiente convocatoria, en la que constarán necesariamente los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a realizar.
- Fechas de exámenes y de incorporación, entregando copia de esta convocatoria a los Comités de Empresa/Delegados de Personal.

En las convocatorias de plazas vacantes se hará constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

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

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

8. El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación para que, entre ellos, elija aquel que, superando los mínimos exigidos, considere más idóneo para el puesto a cubrir, procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentre el Centro de trabajo. A estos efectos Alcalá de Henares se considera como centro de Madrid.

9. 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 quince días de duración. En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse un nuevo candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

10. Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario que corresponda a tal puesto y sin que se pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

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

11. El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

## ANEXO II

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

#### CAPITULO I

##### Finalidad y funcionamiento

Artículo 1.º Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos se requieran con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos vacantes, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema de 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 cuenta con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, Jefe inmediato y Director del Departamento). Una vez examinado cada caso, se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del manual de valoración establecido.

Art. 3.º Los Grupos de Valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeña y, por ello, han de permanecer adscritos a dicho puesto con independencia de quién sea la persona que en cada momento lo ocupe. En este sentido, todo cambio de puesto de trabajo, una vez consolidado, implicará la sustitución de la valoración correspondiente al antiguo puesto por la valoración asignada al nuevo.

#### CAPITULO II

##### Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

Art. 4.º La presentación de una reclamación habrá de efectuarse en el impreso establecido, con indicación de las causas que la motivan. Los impresos de reclamaciones estarán en poder del Departamento de Personal y de la representación sindical de cada Centro de trabajo, a disposición de los interesados.

Art. 5.º La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el Jefe inmediato y/o la Dirección del departamento correspondiente. En el caso de ser el ocupante quien interpone la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del Jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido; la información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del Jefe inmediato y del Director correspondiente.

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

Art. 7.º Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función, cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

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

#### CAPITULO III

##### Notificación y efectos

Art. 9.º Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrán 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. 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. 12. En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionar las aclaraciones pertinentes.

Art. 13. Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de treinta días laborables a partir de la fecha en que reciban la notificación del Departamento de Personal.

**ANEXO AL V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS «PHILIPS IBERICA, S. A. E.» «EUROSERVICE, S. A.» «ASKAR, S. A.» Y «FIESA»**

Las remuneraciones anuales establecidas en el artículo 29 del Convenio para cada uno de los grupos de valoración corresponden a las jornadas especificadas en el artículo 13 del Convenio que, para el período de vigencia de este Convenio, en promedio y en cómputo anual, representan 1.700 horas de trabajo; se exceptúan los casos de turnos y vigilancia, en los que tanto la remuneración como las horas de trabajo quedarán modificadas de acuerdo con lo establecido en los artículos 13, 18 y 21.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**19457** REAL DECRETO 1785/1980, de 4 de julio, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 220 KV. de tensión, que enlazará las subestaciones transformadoras de «Mesón do Vento» y «Santiago II», cuyo recorrido afecta a la provincia de La Coruña, por la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA).

La Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación, en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito a doscientos veinte KV. de tensión, que enlazará las subestaciones transformadoras «Mesón do Vento» y «Santiago II», ambas propiedad de FENOSA, cuyo recorrido afecta a la provincia de La Coruña.

Declarada la utilidad pública, en concreto de la citada instalación, por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, de fecha once de agosto de mil novecientos setenta y ocho, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha veintiocho de octubre de mil novecientos setenta y ocho, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación, por ser imprescindible su construcción para situar en la nueva subestación transformadora «Santiago II» la energía necesaria, no solamente para regularizar el suministro actual en su zona de influencia, sino para poder poner en funcionamiento una serie de nuevas instalaciones realizadas por el plan provincial de electrificación rural de La Coruña en la zona de Santiago de Compostela, para promocionar el desarrollo económico-social de la referida zona.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de La Coruña, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se presentaron dentro del período hábil reglamentario en que fue sometido el trámite de información pública, once escritos de alegaciones. En varios se solicita subsanación de errores, que son aceptadas por FENOSA; otros solicitaron ampliación de datos que les fueron facilitados, sin presentar posteriormente nuevas reclamaciones; la mayoría pedían variación de trazado de la línea por sus propiedades respectivas, basadas en el contenido del artículo veintiséis del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis; pero el Órgano de instancia, previa comprobación sobre el terreno, informa que en ninguna de las referidas fincas se dan, conjuntamente, las circunstancias que se señalan en el citado artículo, aparte de que sus costos, también resultan superiores al fijado en dicho artículo, por lo que sus peticiones no son atendibles. Otro propietario alega la existencia de peligro para un inmueble existente en su propiedad, circunstancia que en el mismo informe se hace constar que no existe, ni en relación con las prohibiciones que se fijan en el artículo veinticinco del mismo Decreto, ni en las condiciones de seguridad exigidas en el vigente Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día cuatro de julio de mil novecientos ochenta,

### DISPONGO:

Artículo único: A los efectos previstos en la Ley de Expropiación Forzosa y Sanciones en materia de Instalaciones Eléctricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se declara urgente la ocupación de terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso ir-puesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la citada Ley, para establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, a doscientos veinte KV. de tensión, que enlazará las subestaciones transformadoras denominadas «Mesón do Vento» y «Santiago II» (La Coruña), propiedad de la Empresa solicitante de los beneficios, cuyo recorrido afecta a la provincia de La Coruña, instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA).

Los bienes y derechos a los que afecta esta disposición, están situados en los términos municipales de Carral, Mesía, Ordenes, Tordoya, Trazo, Ames y Santiago, son todos los que aparecen en la relación presentada por la Empresa, que consta en el expediente, y que para información pública apareció en el anuncio en el «Boletín Oficial de la Provincia de La Coruña», números ciento ochenta y cinco y ciento ochenta y seis, de fecha catorce y diecisiete de agosto de mil novecientos setenta y nueve y para los propietarios de paradero o domicilio desconocidos en el «Boletín Oficial» de la misma provincia, número ciento setenta, de fecha veinticuatro de noviembre de mil novecientos setenta y nueve, sin perjuicio de los acuerdos convenidos entre la Empresa beneficiaria y los propietarios afectados durante la tramitación del expediente.

Dado en Madrid a cuatro de julio de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,  
IGNACIO BAYON MARINE

**19458** ORDEN de 28 de julio de 1980 por la que se incluye a «Alonso Hermanos, S. A.», en el sector de fabricación componentes para vehículos automóviles, declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, declaró de interés preferente al sector fabricante de componentes para vehículos automóviles, al amparo de lo establecido en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre; en el Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre; y en el Decreto 2285/1964, de 27 de julio, estableciendo además la concesión de otros beneficios en el artículo séptimo.

«Alonso Hermanos, S. A.», solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, en base a lo dispuesto en su artículo quinto, para llevar a cabo la ampliación de sus actuales instalaciones productivas, sitas en Barcelona, calle Tercio Nuestra Señora de Montserrat, número 65, dedicadas a la fabricación de tornillería de alta resistencia para vehículos automóviles y máquinas-herramientas. Esta ampliación ha sido aprobada por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de 25 de junio de 1980.

Satisfaciendo el programa presentado por «Alonso Hermanos, S. A.», las condiciones exigidas por el artículo quinto del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, y siendo sus objetivos acordes con los señalados para el sector en el artículo tercero de dicho Real Decreto procede resolver la solicitud presentada al objeto de que «Alonso Hermanos, S. A.», pueda disfrutar de la totalidad de los beneficios comprendidos en los artículos sexto y séptimo del citado Real Decreto.

En su virtud y a propuesta de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declara a «Alonso Hermanos, S. A.», incluida dentro del sector fabricante de componentes para vehículos automóviles declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, siéndole por consiguiente de aplicación los beneficios establecidos en el artículo sexto de dicho Real Decreto.

Segundo.—Por lo que se refiere a los beneficios establecidos en el artículo séptimo del citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, «Alonso Hermanos, S. A.», deberá solicitarlos en cuanto le sean de aplicación, en la forma prevista en la vigente legislación específica sobre los mismos.

Tercero.—La cifra de inversiones a realizar se ajustará a lo determinado en el artículo 5.º, punto dos, del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.

Cuarto.—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de inversión aprobados por la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales en 25 de junio de 1980, que deberán quedar finalizados antes del 1 de enero de 1983.