

del Estado» número 295, de fecha 10 de diciembre de 1993, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 35024, donde dice: «Evaluación formativa del aprendizaje en Física y Química durante el segundo ciclo de la ESO, de dos años de duración, cuya Directora es doña María del Carmen Pérez de Landazábal Expósito, con un presupuesto de 2.222.200 pesetas», debe decir: «Evaluación formativa del aprendizaje en Física y Química durante el segundo ciclo de la ESO, de dos años de duración, del Instituto de Electrónica de Comunicaciones del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, cuya investigadora principal es doña María del Carmen Pérez de Landazábal Expósito, con un presupuesto de 2.222.200 pesetas».

Donde dice: «Análisis de las estrategias de evaluación y apoyo al alumnado en situación de déficit académico, en la nueva Secundaria Obligatoria, en tres Centros de reforma, de un año de duración, cuyo Director es don Joan Rué Domingo, con un presupuesto de 2.280.000 pesetas», debe decir: «Análisis de las estrategias de evaluación y apoyo al alumnado en situación de déficit académico, en la nueva Secundaria Obligatoria, en tres Centros de Reforma, de un año de duración, del ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona, cuyo investigador principal es don Joan Rué Domingo, con un presupuesto de 2.280.000 pesetas».

Madrid, 1 de marzo de 1994.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5807** RESOLUCION de 22 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial» (número de código 9004051).

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial», «Euroservice, Sociedad Anónima», «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», «Philips C. & P. Services, Sociedad Anónima», «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», y el «Centro de Martínez Villergas de Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9004051) que fue suscrito con fecha 18 de enero de 1994 de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas, para su representación y de otra por los Comités de las distintas empresas en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de Trabajo 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, 22 de febrero de 1994. La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los centros de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial» (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 conciertan el presente Convenio Colectivo figura en el anexo III del mismo.

##### Artículo 2. *Ambito personal.*

1. El presente Convenio afectará a los trabajadores de los centros referidos de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial», «Euroservice, Sociedad Anónima», «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima», «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima» «Philips C. & P. Services, Sociedad Anónima», «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 exclusión del ámbito del Convenio Colectivo será comunicado, a efectos de información, a la Comisión de vigilancia.

##### Artículo 3. *Ambito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1994.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde 1 de mayo de 1993.

##### Artículo 4. *Prórroga.*

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

##### Artículo 5. *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 catorce 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 Paya Arregui, don Jesús Santín Digón, doña Concepción Villodas Gaume.

La representación del personal estará formada por: Don Alejandro Castillo Roldán, don Agustín Fernández-García Porrero, don José A. Hernández Pérez, doña Cristina Infante García, don Enrique Luis Vargas, don José Maseda Mendita, y don Julián Redondo Jiménez.

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 12 del Convenio Colectivo).

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

##### Artículo 6. *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 & F 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.  
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 I.A.S.A, 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, S.A.», constituida 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 tres Vocales designados por la Dirección de la empresa.  
Tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

#### Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Ingresos, cese y clasificaciones de personal

#### Artículo 9. *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.

#### Artículo 10. *Valoración de puestos de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

- Grupo a: 5 a 7 puntos.
- Grupo b: 8 a 11 puntos.
- Grupo c: 12 a 16 puntos.
- Grupo d: 17 a 22 puntos.
- Grupo e: 23 a 29 puntos.
- Grupo f: 30 a 37 puntos.
- Grupo g: 38 a 46 puntos.
- Grupo h: 47 a 56 puntos.
- Grupo i: 57 a 67 puntos.
- Grupo j: 68 a 79 puntos.
- Grupo k: 80 a 92 puntos.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 13. Promociones.

1. Se publicarán todas las vacantes, manteniéndose el sistema de concurso para aquéllas que vayan a cubrirse por persona de fuera de la empresa por no existir candidatos internos con el perfil requerido.

Para aquéllas que puedan cubrirse mediante la promoción del personal de la empresa existirán unas pruebas objetivas, que no tendrán que ser necesariamente el concurso. En este caso el Director correspondiente emitirá un informe sobre las pruebas objetivas exigidas, que será presentado a la Comisión de Promoción y se hará constar en acta.

No se convocará concurso cuando haya personal susceptible de ocupar la plaza en cuestión del mismo grupo salarial o del inmediato superior, dentro de una lista de personal disponible. Las normas sobre concurso figuran en el anexo I de este Convenio.

La empresa renuncia a la facultad de impedir la movilidad funcional en sentido horizontal, como contrapartida la empresa, cuando lo estime oportuno, podrá promover también horizontalmente, cambios de puesto de trabajo, en virtud de las necesidades del trabajo, y siempre de acuerdo con las limitaciones establecidas en el 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.

#### Artículo 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 de carácter en la aplicación del punto anterior, serán atendidos en primera instancia por la Comisión de Formación.

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

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

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

7. El objetivo de las becas de estudio será la formación integral del personal (cultura general, formación profesional, BUP, estudios de grado medio y superior, idiomas, etc.).

## CAPITULO III

### Jornadas, horarios y descansos

#### Artículo 15.

1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.755 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 ochocientos veintiséis horas efectivas al año, abonándose a prorrata del sueldo la diferencia desde mil setecientos cincuenta y cinco horas.

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

#### Artículo 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 observarán 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.

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

Casos especiales.

La empresa determinará el horario más adecuado, atendidas las circunstancias.

Personal de gestión externa de ventas. Manteniéndose el cómputo anual de mil setecientos 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 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 a catorce horas y de quince a dieciocho horas en jornada normal, y de ocho a catorce 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, es 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.

**Artículo 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 (12 nacionales más dos locales) con independencia de los «puentes» señalados.

**Artículo 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.

**Artículo 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 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 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 114.199 ptas. 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 ventro hospitalario, o bien informe médico de un servicio de urgencias.

**CAPITULO IV****Retribuciones****Artículo 20. Retribuciones.**

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

**Artículo 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.

**Artículo 22. Salario.**

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

Grupo a: 2.074.727 pesetas anuales.  
Grupo b: 2.122.806 pesetas anuales.  
Grupo c: 2.250.249 pesetas anuales.  
Grupo d: 2.373.919 pesetas anuales.  
Grupo e: 2.501.326 pesetas anuales.  
Grupo f: 2.625.958 pesetas anuales.  
Grupo g: 2.816.660 pesetas anuales.  
Grupo h: 3.037.124 pesetas anuales.  
Grupo i: 3.305.014 pesetas anuales.  
Grupo j: 3.629.434 pesetas anuales.  
Grupo k: 4.022.028 pesetas anuales.

El plus complementario y el resto de conceptos económicos vigentes no modificarán su cuantía desde 1 de mayo al 31 de diciembre de 1993. Con fecha 1 de enero de 1994 se incrementarán en un 1 por 100 tanto los salarios como todos los demás conceptos económicos recogidos en el Convenio.

Con vigor el 1 de mayo de 1994 se incrementarán todos los conceptos salariales y económicos vigentes al 30 de abril de 1994 en un 3 por 100.

Con el deseo de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, el 31 de diciembre de 1994, con vigencia al 1 de enero de 1995, se incrementará adicionalmente el nivel económico de los salarios y del resto de los conceptos en un 1,5 por 100.

2. Paga por actividad: Se abonará en febrero/marzo de 1994 y 1995. 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.

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, Euraservice, E. Consumo y PAE.  
Ventas sobre Review marzo/abril para Ph. Sistemas Médicos, Instrumentación y Ph. Telecomunicaciones.

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, P.A.E., PASS, Euroservice, Philips C & P Service, Philips Sistemas Médicos, Ibérica de Alumbrado y Ph. Telecomunicaciones a las que presten efectivamente servicio.

C) 8.000 pesetas por cada punto en que las ventas reales superen las cifras de presupuesto o 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.

Las partes se comprometen a estudiar un sistema, por cada Unidad/Sociedad, para regular la paga de actividad en relación con la productividad.

**Artículo 23. Premio de antigüedad.**

1. Se fija la cuantía del trienio en 26.684 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.

**Artículo 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.

#### Artículo 25. *Plus de asistencia y puntualidad.*

1. Se fija la cuantía del plus de asistencia y puntualidad en 1.247 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, Sociedad Anónima Empresarial» y Promotor de Servicio e Instructor Técnico de «Euroservice, Sociedad Anónima».

Grupo H: Técnico Comercial de Alumbrado, Delegado de Publicidad, Gestor de Créditos y Ejecutivo de Promociones de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial» 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, Sociedad Anónima Empresarial» y Gestor Sucursales de «Euroservice, Sociedad Anónima».

Grupo K: Jefe de Producto S&I de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial» 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 meses con la nómina del siguiente en que se haya adquirido su derecho.

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

d) Los empleados que, por cualquier motivo permanezcan en el centro de trabajo después de la hora de salida normal deberán fichar ajustándose a la hora real de la misma.

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

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

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

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

i) Los retrasos en la entrada motivados por desplazamiento o salidas en Comisión de servicio, debidamente acreditados por escrito ante el 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.

#### Artículo 26. *Compensación vigilantes.*

1. Se fija la cuantía del plus de vigilancia en pesetas 18.073 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 duración de duración superior a diez días en un mes, se prorrateará el importe de pesetas 18.073 pesetas brutas en relación con los días de presencia real de trabajo.

#### Artículo 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.

#### Artículo 28. *Plus especial de transporte.*

Se fija en 1.359 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

#### Artículo 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: 633.228 pesetas brutas anuales.

Grupo b: 644.148 pesetas brutas anuales.

Grupo c: 687.828 pesetas brutas anuales.

Grupo d: 723.288 pesetas brutas anuales.

Grupo e: 764.256 pesetas brutas anuales.

Grupo f: 805.200 pesetas brutas anuales.

Grupo g: 865.224 pesetas brutas anuales.

Grupo h: 925.308 pesetas brutas anuales.

Grupos superiores 979.428 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 202.368 pesetas brutas año.

### CAPITULO V

#### Ayudas sociales y complementarias

#### Artículo 30. *Ayuda escolar infantil.*

1. Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre se establece una ayuda de 39.574 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.

#### Artículo 31. *Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.*

1. Se establece una ayuda de 447.672 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.

#### Artículo 32. *Ayuda por natalicios.*

Se establece una ayuda de 30.541 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 1 de enero 1994.

2. La subvención por comida se fija en 775 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 775 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.

#### Artículo 35. Condiciones de viaje.

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija con efectos 1 de mayo de 1993 en 5.609 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.

#### Artículo 36. Condiciones de utilización de coche al servicio de la empresa.

1. Se compensará a 24, 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 préstamos 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 1.734.000 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 (p.ej. leasing, alquiler a largo plazo, etcétera, en casos determinados, y siempre que exista acuerdo entre las partes.

#### Artículo 37. Locomoción.

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

2. Plus de viaje: Al personal perteneciente a los Grupos de Técnicos Profesionales y Técnicos de Euroservice, se les abonará, bajo el concepto de «plus de viaje» el importe del tiempo invertido en viaje fuera del horario de trabajo, con el valor similar al que correspondería como si se tratara de horas extraordinarias.

#### Artículo 38. Préstamos.

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

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

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

Philips Ibérica y Euroservice: 82.127.026 pesetas.

Philips Sistemas Médicos: 7.338.739 pesetas.

Ibérica de Alumbrado: 3.285.034 pesetas.

Philips C & P Services: 2.335.052 pesetas.

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

#### Artículo 39. Anticipos.

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 entender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.

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

8. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo imprescindible.

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

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

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

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

#### Artículo 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 4.º y el 20.º del período de I.L.T.

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

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

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

Absentismo de más de 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 reducción de un 10 por 100 de los ingresos en la aportación de la empresa (quedaría la aportación en un 30 por 100).

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

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

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

La suma del importe de dichos complementos no podrá superar en ningún caso el 100 por 100 del importe neto de las retribuciones antes especificadas.

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

#### Artículo 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 periodo 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.

#### Artículo 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 doceava 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 doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo consistente en un artículo de la gama Philips, a elección del interesado.

#### Artículo 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).

#### Artículo 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).

#### Artículo 47. *Ayuda de economato.*

La empresa facilitará, a petición del trabajador, la asociación gratuita a un economato laboral.

#### Artículo 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 aplicables a estas ventas y sus posibles modificaciones posteriores, según los tipos de artículos, coyuntura

comercial, etc., son establecidas por empresa, comunicadas al Comité de empresa y dadas a conocer al personal a los efectos oportunos.

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

#### Artículo 49. *Comité Intra-centros.*

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 Empresarial» (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 & F 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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

#### Artículo 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 requisitos requeridos.

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

6. En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquél en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas. 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 o aquel o aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que entre ellos elija a aquél 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 se 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 tabloneros 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 I

##### Finalidad y funcionamiento

###### Artículo 1.

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

###### Artículo 2.

En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien para la resolución de los casos planteados la Comisión se basará exclusivamente en aquella documentación que cuente con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, jefe inmediato y dirección del grupo). Una vez examinado cada caso se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del Manual de Valoración establecido.

###### Artículo 3.

Los grupos de valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeñe y por ello han de permanecer adscritos

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

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

#### CAPITULO II

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

###### Artículo 4.

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.

###### Artículo 5.

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.

###### Artículo 6.

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.

###### Artículo 7.

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

###### Artículo 8.

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

#### CAPITULO III

##### Notificación y efectos

###### Artículo 9.

Los acuerdos adoptados por la comisión a lo largo de cada reunión habrá de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

###### Artículo 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.

###### Artículo 11.

Los incrementos salariales que pudieran derivarse del acceso a una letra de valoración superior no serán absorbibles del plus complementario.

###### Artículo 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.

## Artículo 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.

## Artículo 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 XVI Convenio Colectivo:

Por la Dirección: Don José Luis Batres Aznar, don Jaime Ferrer Bohers, don Francisco García Albares, don Manuel de Gracia Sanz, don José María Lacunza Rovira, don Pedro Muñoz Gimeno, don Alvaro Paya Arregui y doña Concepción Villodas Gaume.

Por la representación de los trabajadores: don Alejandro Castillo Roldán y doña Encarnación Ponce González.

Miembros del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial», centro de Trabajo, calle Martínez Villergas, 49, Madrid.

Don Agustín Fernández-García Porrero, miembro del Comité de Empresa de «Philips Ibérica, Sociedad Anónima Empresarial», centro de Trabajo Alcalá de Henares, Madrid.

Don Julián Redondo Jiménez, miembro del Comité de Empresa de «Euroservice, Sociedad Anónima» centro de Trabajo, calle Bernardino Obregón 26, Madrid.

Doña Cristina Infante García, miembro del Comité de Empresa de «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», centro de Trabajo, calle Martínez Villergas, 49, Madrid.

Don José Maseda Mendieta, miembro del Comité de Empresa de «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima», centro de Trabajo, calle Martínez Villergas, 49, Madrid.

Don Enrique Luis Vargas, miembro del Comité de Empresa de «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», centro de Trabajo, calle Martínez Villergas, 49, Madrid.

Don José Miguel Hernández Pérez, miembro del Comité de Empresa de «Philips C. & P. Services, Sociedad Anónima», centro de Trabajo, calle Martínez Villergas, 49, Madrid.

## ANEXO IV

## CAPITULO I

Artículo 1. *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.

Artículo 2. *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.

Artículo 3. *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.

Artículo 4. *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.

## Artículo 5.

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 el 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 divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intevendrá la Comisión Paritaria creada al efecto.

## CAPITULO II

Artículo 6. *Clasificación profesional.*

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

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

La clasificación del personal que se establece es meramente enunciativa, dándose como expresamente incluidos los anexos 1 y 2 de la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, con el compromiso de proceder a nueva redacción, adaptada a las características de las Sociedades afectadas, en el plazo máximo de nueve meses. Una vez que sea aprobada por la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, quedará incorporada al Convenio. La empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogías con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

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

Artículo 7. *Capacidad disminuida.*

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

## CAPITULO III

## Premios, falta y sanciones

Artículo 8. *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, aten-

ción 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 distinguen 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 alzada en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc.

#### Artículo 9. *Faltas.*

A efectos laborales se entienden por faltas toda actitud u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 10. *Faltas leves.*

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. 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. 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. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### Artículo 11. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. 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. 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. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. 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. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. 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. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
10. La embriaguez durante el trabajo.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### Artículo 12. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

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

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

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

9. 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.

#### Artículo 13.

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

#### Artículo 14. *Sanciones.*

Las sanciones sólo serán aplicables en caso de mala fe o negligencia. Las máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.  
Inhabilitación por un 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.

#### Artículo 15. *Despidos.*

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

#### Artículo 16. *Abusos de autoridad.*

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal

y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa.

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

#### Artículo 17.

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

### ANEXO V

#### *Jornada/horario del Departamento Consumer Desk*

##### Horario general del Departamento:

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

Verano: (1 de julio a 31 de agosto), de 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: De ocho a trece quince horas, de catorce a diecisiete quince horas (cuarenta y cinco minutos de descanso).

Segundo turno: De diez cuarenta y cinco a catorce horas, de catorce cuarenta y cinco a veinte horas (cuarenta y cinco de descanso).

##### Horario de verano:

Aunque el Departamento de Consumer Desk tendrá horario de verano (de 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, disfrutarán del mismo número de fiestas locales y puentes, pero de forma que siempre esté cubierto el servicio de atención al cliente.

### Textos fuera de Convenio

#### *Comité Intercentros*

A las reuniones trimestrales de estos Comités con la Dirección podrán ser invitados, Delegados de Personal representantes de las Sucursales sin Comité, hasta completar, en ambos casos un número total de 12 asistentes a cada Comité Intercentros.

#### *Incapacidad laboral transitoria*

A efectos del cómputo del absentismo no se computarán los permisos sin sueldo, los correspondientes a maternidad normal (112 días), los accidentes de trabajo, vacaciones, ausencias de los representantes del personal dentro de su cómputo de horas ni las enfermedades que requieran intervención quirúrgica u hospitalización.

#### *Votaciones inclusión-exclusión en Convenio*

Se podrán efectuar votaciones por Grupos de Valoración siempre y cuando ésta se solicite, como mínimo, por la mitad más uno de los Componentes de un mismo Grupo. Mediante estas votaciones podrá determinarse la exclusión o, llegado el caso, su inclusión posterior. La votación, que será vinculante, precisará el voto afirmativo del 50 por 100 del censo, más un voto.

#### *Sistema HAY*

Se facilitará información sobre base y funcionamiento del sistema HAY a los representantes de los trabajadores designados para ello.

#### *Nombramientos a directivos*

La Comisión de Vigilancia recibirá información de los nombramientos que supongan cambios de estatus a Directivos.

### *Kilometraje*

1. Opciones a elegir para aquellas personas en alta en la empresa el 19 de junio de 1990:

A) Para aquellas personas que liquiden el kilómetro según el punto 1 del artículo 36, se establece una compensación consistente en incorporar en nómina la cantidad (16 pesetas) que excede hasta el precio actual por kilómetro más el marginal individual necesario para compensar impuestos.

Para llegar a esta cantidad, que se abonará en concepto salarial de «gastos de representación» y se incrementará igual porcentaje que el resto de conceptos salariales, se calculará la media de los kilómetros cobrados individualmente en los últimos dos años.

B) Aquellas personas que prefieran mantener el sistema hasta ahora vigente (42 pesetas por kilómetro, revisadas automáticamente y anualmente a 1 de mayo de cada año en la cuantía del I.T.P.) se les aplicarán las correspondientes retenciones a cuenta del I.R.P.F. sobre la cantidad que exceda en cada momento de la establecida por el Ministerio de Hacienda.

2. Aquellas personas que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, pasen a realizar una función que requiera la utilización habitual de vehículo, podrán también elegir entre las opciones A) y B).

Caso de elegir la opción A) se incorporará en su nómina por compensación kilómetros, una cantidad igual al promedio del de las personas con función, ámbito geográfico y características homogéneas a las suyas.

Igualmente tendrá la posibilidad de acogerse a lo establecido en el punto 6 del artículo 36.

3. Aquellas personas que ingresen en fecha posterior a la citada de 19 de junio de 1990 podrán optar por el sistema «leasing», siempre que otros empleados con función, ámbito geográfico y características homogéneas a las suyas, y realizando el mismo número de kilómetros ya utilicen dicho sistema.

### *Philips Telecomunicaciones*

Disposiciones transitorias sobre la incorporación al XV y XVI Convenios de la empresa Philips Telecomunicaciones:

Primer período, al 1 de mayo de 1992 (vigente en el XV Convenio Colectivo):

Salario.

Horas Extras.

Kilometraje: Se compensará a 34 pesetas/kilómetro a los empleados que deban utilizar el coche al servicio de la empresa, y que estuvieran en alta en la misma el 30 de abril de 1992.

La forma de abono será: 22 pesetas por liquidación de viaje, y 12 pesetas abonadas en nómina, realizándose las correspondientes retenciones a cuenta del I.R.P.F.

Revalorizaciones: Las 22 pesetas se revalorizarán de acuerdo con lo que establezca el Ministerio de Hacienda en cada momento.

Las 12 pesetas que se abonarán por nómina no experimentarán revalorización alguna.

El personal que se incorpore a la empresa a partir e inclusive del día 1 de mayo de 1992 se le compensará el kilómetro realizado a 22 pesetas con las revalorizaciones que establezca el Ministerio de Hacienda. Subvención comida a 1.100 pesetas (con efectos 1 de mayo de 1992) para el personal técnico que, por razones de trabajo, no pueden ir al centro de trabajo.

Préstamo de coche: Se realizará una dotación de 6 millones de pesetas para la concesión de préstamos de coche, en la forma que considere conveniente la comisión que se constituirá al efecto. Dicha comisión funcionará, exclusivamente hasta el 30 de abril de 1993.

Inclusión en el Club Cultural Deportivo Philips.

Cualquier otra ventaja social que no suponga coste para la empresa.

Con fecha tope 30 de diciembre de 1992, la Dirección de la empresa hará público el encuadramiento de todos los puestos de trabajo dentro de los grupos de valoración existentes. Los efectos económicos que correspondan se retrotraerán a 1 de mayo de 1992. A continuación se abrirá un período extraordinario de reclamaciones, sobre dicho encuadramiento, durante dos meses.

Estas reclamaciones que podrán ser promovidas por los interesados y, tendrán efectos retroactivos desde 1 de mayo de 1992, serán resueltas por la correspondiente Comisión de Valoración.

Segundo período, al 1 de mayo de 1993 (vigente en el XVI Convenio Colectivo):

Dietas.  
Premio actividad.  
Préstamos con carácter general.  
Sanitas: El porcentaje que marque el Convenio de Philips Ibérica (se estudiara una compensación para aquellas personas que tienen acuerdo del 100 por 100).

Tercer período, al 1 de mayo de 1994 (entrada en vigor durante el ámbito temporal del XVI Convenio Colectivo).

Seguro de vida.  
Ayuda natalicios.  
Ayuda minusválidos.  
Premio veinticinco/cuarenta años.  
Y el resto de beneficios sociales que suponga coste para la empresa de los contemplados en el capítulo V del XIV Convenio Colectivo de Philips Ibérica.

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**5808** *ORDEN de 1 de marzo de 1994 por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de febrero de 1994 en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en fecha 22 de febrero de 1993 por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 1/275/1991, interpuesto por don Francisco Alonso Fuentes.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/275/1991, interpuesto por don Francisco Alonso Fuentes, contra resolución presunta del Consejo de Ministros que desestimó su solicitud de indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por la anticipación de la edad de jubilación en aplicación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima), con fecha 22 de febrero de 1993, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre de don Francisco Alonso Fuentes, contra resolución presunta del Consejo de Ministros, que desestimó su solicitud de indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por la anticipación de la edad de jubilación en aplicación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial; sin declaración sobre el pago de costas.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 11 de febrero de 1994, ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Madrid, 1 de marzo de 1994.—El Ministro, P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequera de Fuentes.

Ilmos. Sr. Subsecretario del departamento.

## MINISTERIO DE CULTURA

**5809** *CORRECCION de erratas de la Orden de 23 de febrero de 1994 por la que se regula la concesión de subvenciones para la cooperación, promoción y difusión cultural.*

Advertida errata en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 53, de fecha 3 de marzo de 1994, páginas 7141 y 7142, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el punto tercero, donde dice: «c) Determinación de que la concesión se efectúa mediante un régimen de concurrencia de cooperativa», debe decir: «c) Determinación de que la concesión se efectúa mediante un régimen de concurrencia competitiva».

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**5810** *ORDEN de 15 de febrero de 1994 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sección Segunda), en el recurso contencioso-administrativo, número 19/1990, interpuesto contra este Departamento por don Roberto Sala Sala.*

Para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, se publica el fallo de la sentencia firme dictada con fecha de 29 de octubre de 1993 por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sección Segunda), en el recurso contencioso-administrativo, número 19/1990, promovido por don Roberto Sala Sala, contra Resolución expresa de este Ministerio desestimatoria del recurso de reposición formulado sobre sanción disciplinaria, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: 1) Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Roberto Sala Sala, representado por el Procurador señor Caamaño Suevos y defendido por el Letrado señor Torregrosa Valero, contra la Resolución de la Dirección General de Sanidad y Consumo de fecha 13 de noviembre de 1989, desestimatoria de la de reposición formulada contra la de 4 de febrero de 1987, por la que impusieron sendas sanciones de suspensión —de cuatro meses y definitiva— al demandante, las cuales se declaran contrarias a derecho y, en consecuencia, se anulan, así como todo lo actuado en el procedimiento administrativo desde que se iniciaron las actuaciones procesales penales sobre los mismo hechos.

2) No se hace especial imposición de costas.»

Lo que digo a VV. II. a los efectos de lo dispuesto en el artículo 103 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo.

Madrid, 15 de febrero de 1994.—P. D. (Orden de 28 de octubre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» de 14 de noviembre), el Subsecretario, José Conde Oiasagasti.

Ilmos. Sres. Secretario general de Planificación y Director general del Instituto Nacional de la Salud.

**5811** *ORDEN de 15 de febrero de 1994 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sección Segunda), en el recurso contencioso-administrativo número 1.220/1987, interpuesto contra este departamento por el Instituto Valenciano de Oncología.*

Para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos se publica el fallo de la sentencia firme dictada con fecha de 7 de junio de 1990 por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sección Segunda), en el recurso contencioso-administrativo número 1.220/1987, promovido por el Instituto Valenciano de Oncología, contra Resolución expresa de este Ministerio, por la que se desestima el recurso de alzada formulado sobre aplicación del precio cierto a facturas del instituto demandante, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Primero.—Estimar el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Instituto Valenciano de Oncología, contra la Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Salud, del Ministerio de Sanidad y Consumo, de fecha 2 de julio de 1987 que desestimaba recurso de alzada deducido contra anuncio de pago efectuado por la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Salud de Valencia correspondiente a servicios facturados durante los meses de marzo y abril de 1987, por importe de 43.784.825 pesetas; segundo, declarar tales actos contrarios a derecho y, en su consecuencia, anularlos y dejarlos sin efecto; tercero, reconocer como situación jurídica individualizada el derecho de la entidad actora a percibir por los servicios prestados, a que se refieren dichas Resoluciones, el precio concertado sin la deducción del Impuesto General sobre el Tráfico de Empresas, y en consecuencia de ello, a que le sean abonada por la administración demandada la suma de 2.190.206 pesetas.