



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXL

VIERNES 11 DE FEBRERO DE 2000

NÚMERO 36

FASCÍCULO SEGUNDO

**2863**

*RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XX Convenio Colectivo de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima»; «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima»; «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011273), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa y Delegado de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 21 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

**XX CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «PHILIPS IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «PHILIPS ELECTRÓNICA DE CONSUMO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y «PHILIPS SERVICIOS LOGÍSTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los actuales centros de trabajo de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» (a excepción de los de Guadalajara, La Garriga, Zona Franca de Barcelona y Componentes); «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima» (con exclusión del centro de Barcelona), así como a todas las sociedades y centros de trabajo que se puedan escindir de las mismas durante su período de vigencia.

La representación de las partes que concierne el presente Convenio Colectivo figura en el anexo II del mismo.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas indicadas en el artículo anterior y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en las mismas, así como los que integren las sociedades que se puedan escindir, con exclusión del personal directivo.

2. En el supuesto de que alguna de las empresas indicadas en el artículo 1 se escindiera en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.

En este supuesto, los representantes de los trabajadores de dichas sociedades escindidas podrán estar presentes en la Comisión Negociadora del siguiente Convenio.

3. La Comisión de Vigilancia será informada de la exclusión del personal del ámbito de Convenio Colectivo, por promoción a nivel de directivo.

4. En el supuesto de incorporación de Unidades productivas completas, dichas Unidades se regirán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicaron con efectos de 1 de enero de 1999.

**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 seis miembros, uno por cada sociedad afectada por el Convenio.

La representación de la Dirección estará formada por:

Don Francisco García Albares.  
Don Manuel de Gracia Sanz.  
Don Pedro Muñoz Gimeno.  
Don Álvaro Payá Arregui.  
Don Justo Perales Díaz.

La representación del personal estará formada por:

Con Eleuterio Denia López.  
Don Luis Díaz Páez.  
Don Gervasio López Chávez.  
Don José Rubio Pasade.  
Don Gregorio Zarzalejo Escobar.

Como suplentes, el resto de los miembros negociadores del Convenio recogidos en el anexo II.

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 y becarios, así como las características y naturaleza de los mismos.

Recibir listados de los centros académicos con los que se tenga Convenios de colaboración en la actualidad.

Recibir información sobre los casos de subcontratación en aquellos trabajos que fueran susceptibles de realizarse por personal fijo en expectativa de destino (artículo 12 del Convenio Colectivo).

Tratar, en general, sobre 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, Sociedad Anónima» (División Corporativa, División Sistemas Médicos, División PAE y División Business Electronics); «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima»:

Un Presidente y seis Vocales designados por la Dirección, más seis vocales designados por los representantes de los trabajadores.

«Philips Ibérica, Sociedad Anónima», División Comercial Alumbrado, tendrá su propia Comisión, formada por un Presidente y tres miembros por cada una de las partes representantes de la Dirección y de los trabajadores.

Comisión de Promociones:

Tendrá la misma distribución y número de componentes de la anterior, salvo para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», División Comercial de Alumbrado, cuyos Vocales serán dos por cada representación.

Comisión de Formación y Becas:

Conjunta para todas las sociedades signatarias del Convenio, con la excepción de la División Comercial de Alumbrado, estará constituida por:

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

Comisión de Préstamos:

Conjunta y paritaria para «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», en su División Corporativa, División PAE y División Business Electronics; «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima», constituida por:

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

«Philips Ibérica, Sociedad Anónima», en su División Sistemas Médicos, tendrá sus propias Comisiones Paritarias, constituidas por:

Dos Vocales designados por la Dirección y dos Vocales designados por la representación de los trabajadores, respectivamente.

Los Vocales, en los casos de Comisiones conjuntas, representarán a cada sociedad; existirá un suplente por cada miembro, que, en caso de la representación de los trabajadores, pertenecerá al Comité de la sociedad/centro del titular.

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

«Philips Ibérica, Sociedad Anónima», División Comercial de Alumbrado:

Esta sociedad actuará con su propia Comisión, que se regulará según lo establecido en el presente Convenio y estará constituida por:

Un Presidente y tres Vocales designados por la Dirección de la empresa y tres Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Comisión de Prevención de Riesgos Laborales:

Estará constituida por dos miembros, representando a la Dirección y al personal, por cada una de las sociedades ubicadas en el edificio de Martínez Villergas. Tratará exclusivamente los temas que se refieran al citado edificio.

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

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

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

#### Artículo 8. *Garantía personal.*

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

### CAPÍTULO II

#### Ingresos, ceses 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 entenderá de las reclamaciones que se produzcan en esta materia.

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

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

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

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

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

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

Al personal ingresado con posterioridad al 15 de septiembre de 1995 se será aplicable, con carácter exclusivo, el siguiente cuadro y distribución:

- Grupo 1: De 5 a 11 puntos.
- Grupo 2: De 12 a 22 puntos.
- Grupo 3: De 23 a 37 puntos.
- Grupo 4: De 38 a 56 puntos.
- Grupo 5: De 57 a 79 puntos.
- Grupo 6: De 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 adjuntan como anexo I al presente Convenio las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración, cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

#### Artículo 11. *Contratación y empleo.*

La retribución aplicable a los contratos formativos para el personal de nuevo ingreso, en función de la permanencia en la empresa, será, durante el primer año, el 75 por 100; el segundo, el 85 por 100 del salario mínimo de Convenio del grupo de valoración correspondiente.

La permanencia acumulada por un trabajador en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio será tenida en cuenta a los efectos de aplicación de lo indicado en los párrafos anteriores.

Las condiciones recogidas en los artículos 28, 29, 30 y 31 serán aplicables a todo el personal a partir del tercer año de antigüedad en la empresa.

Los contratos de interinidad serán retribuidos con el salario mínimo de Convenio correspondiente a la función sustituida.

La Dirección de la empresa podrá hacer uso de la contratación temporal dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa general aplicable, con el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos, siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

Seguimiento de la contratación: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La valoración del puesto de trabajo se hará constar en los contratos de trabajo cuando aquélla ya exista.

Otras condiciones:

Las empresas se comprometen a cubrir con personas minusválidas el 2 por 100 de la plantilla respectiva.

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

En los casos de bajas negociadas donde el interesado no requiera la presencia de un representante legal, se informará a la representación de los trabajadores tanto del inicio como del resultado final de la negociaciones, con indicación de los términos en que se plantea.

#### Artículo 12. *Subcontratación.*

1. La empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos, en cualquiera de sus formas, en tanto exista personal fijo en expectativa de destino, que reúna las condiciones necesarias a su juicio. Se considerará en dicha situación al empleado que no tenga ocupación efectiva de puesto de trabajo.

La Dirección facilitará a los representantes del personal de cada sociedad la información que éstos soliciten sobre subcontratación. Se podrán crear en cada empresa Comisiones de Trabajo formadas por representantes de la Dirección y del personal, más un miembro de la Comisión de Vigilancia por cada una de las partes, para analizar la problemática de la subcontratación. Cada Comisión elaborará sus propias normas de procedimiento siendo sus decisiones vinculantes para las partes.

2. 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/rotación.*

1. Se publicarán todas las vacantes que vayan a cubrirse a través del sistema de concurso. Éste se realizará previamente a la posible cobertura de la vacante por personal ajeno a las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia en la cobertura de las vacantes el personal perteneciente a la sociedad donde se produzca dicha circunstancia.

La empresa dará a conocer las plazas vacantes susceptibles de ser cubiertas por concurso, mediante publicación simultánea en los tablones de anuncios de las distintas sociedades y centros de trabajo afectos al Convenio, en los que se harán constar 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 hará constar, en la medida de lo posible, los mínimos requeridos.

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.

En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde aquel en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas. El resultado final de dichas pruebas deberá ser conocido por la Comisión de Promoción.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en el que exista la vacante a aquel o aquellos candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación, para que entre ellos elija a aquel que, superando los mínimos exigidos, considere más idóneo para el puesto a cubrir, debiendo informar en el plazo de diez días sobre su elección, y procurando dar prioridad a los candidatos de la localidad en la que se encuentra el centro de trabajo. A estos efectos, Alcalá de Henares se considera como dentro de Madrid.

El candidato elegido, que deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en plazo inferior a tres meses, dispondrá de un período de adaptación de quince días, para los puestos de trabajo incluidos en los grupos salariales A, B, C, D, 1 y 2; dos meses, para los grupos salariales E, F, G, H, 3 y 4; y tres meses, para los restantes.

El Departamento de Personal informará a los candidatos elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios y facilitará al Comité de empresa/Delegados de Personal relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

2. Para aquellas vacantes que puedan cubrirse mediante la rotación o promoción se establecerá un período de adaptación de igual duración al indicado en el punto 1.

El Departamento de Personal informará al Comité de empresa/Delegados de Personal del nombre del candidato elegido, previamente a la ocupación efectiva del puesto de trabajo.

El responsable del Departamento informará de la evolución del candidato a mitad y al final del período de adaptación.

En el supuesto en que transcurrido el período de adaptación dicha circunstancia no se produjera, el candidato volverá a ocupar su antigua plaza, si ésta estuviera vacante, o quedará en expectativa de destino.

Superado satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato quedará fijo en el puesto, percibiendo el salario correspondiente a tal puesto.

Los efectos económicos y de cualquier otro tipo, si procediesen, se aplicarán a partir de la fecha en que se cumpla el período de adaptación/integración aplicado.

En las convocatorias para cobertura de vacantes se hará constar el grupo de Convenio que corresponda y que haya decidido previamente la Comisión de Valoración.

#### Artículo 14. *Formación y becas.*

1. La Dirección de la empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

2. La formación específica se impartirá dentro de la jornada laboral y será obligatoria para el trabajador. La formación no específica podrá desarrollarse indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

3. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la empresa o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

4. La empresa informará a la representación de los trabajadores de cada sociedad del contenido de los respectivos planes de formación.

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

6. Las Comisiones de Formación participarán en la elaboración de los planes que se presenten al FORCEM, en los términos que establezca este organismo.

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

### CAPÍTULO III

#### Jornadas, horarios y descansos

##### Artículo 15. *Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de mil setecientos cincuenta y cinco horas efectivas. Esta jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y treinta minutos semanales para todo el personal, con las excepciones señaladas por la Ley, en jornada normal, y de treinta horas de trabajo, en jornada reducida, durante tres meses de verano en aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando esta reducción, y ello en tanto subsistan las actuales disposiciones legales sobre la materia.

La jornada reducida se disfrutará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

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

##### 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 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, en Madrid, y «Philips Sevicios Logísticos, Sociedad Anónima», de Alcalá de Henares, tendrán el horario de ocho a diecisiete quince horas, con cuarenta y cinco minutos de comida, en jornada normal, y de ocho a catorce horas, en jornada reducida de verano.

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

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

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

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

4. No obstante lo establecido anteriormente, con carácter general y con el fin de discutir la adecuación de horarios de trabajo en sectores

concretos, si surgiera la necesidad, se acuerda la creación de una Comisión de trabajo, por sociedad, representada por un Comité de empresa y miembros de la Dirección respectiva.

Para velar por la compatibilidad de las necesidades de todas las partes implicadas con las establecidas dentro del marco de condiciones generales, deberán ser informados previamente los miembros de la Comisión de Vigilancia, que podrán incorporarse a la negociación con las mismas competencias que el resto de los componentes de la Comisión de Trabajo.

Si no hubiera acuerdo, prevalecerá lo dispuesto en Convenio.

En caso de acuerdo, éste se incluirá como anexo al Convenio.

#### 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 (doce nacionales más dos locales) con independencia de los «puentes» señalados.

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días no laborables, se hará dentro de la negociación de Convenio, cuando éste se empiece a negociar, antes del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Caso contrario, será la Comisión de Vigilancia del Convenio quien lo fijará definitivamente.

El calendario laboral deberá reflejar la jornada diaria, semanal y anual.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 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.

4. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 175 por 100 de la hora normal.

Hora extraordinaria realizada en día festivo: 250 por 100 de la hora normal.

#### 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 al 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 laborables, en jornada reducida, y cuatro días laborables, 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 140.461 pesetas, entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

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

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

7. El devengo de vacaciones se produce por años naturales (1 enero-31 diciembre) y su disfrute se realizará dentro del año natural, de forma proporcional al tiempo trabajado, sin perjuicio del ajuste que proceda en el caso de baja dentro del año computado.

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones

#### Artículo 20. *Retribuciones y revisión.*

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

2. Las retribuciones pactadas en el presente Convenio para el año 1999 serán incrementadas el primer año en un 2,0 por 100.

En el caso de que el índice de precios al consumo en el año 1999 fuera superior al 1,80 por 100, se revisarán tanto los salarios como los diversos conceptos económicos del presente Convenio, en la diferencia habida entre aquél y el definitivo, hasta un máximo adicional del 0,36 por 100.

Las distintas retribuciones para el segundo año de vigencia del Convenio serán las definitivas en el mismo del año 1999, según reguladas en el párrafo anterior, incrementadas en el mismo porcentaje que el Gobierno prevea para el IPC en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2000. De ser finalmente superior, se revisarían aquéllas hasta su diferencia, con un máximo adicional del 20 por 100 del presupuestado.

#### 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, excluidos 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:	2.551.610 pesetas anuales.
Grupo B:	2.610.706 pesetas anuales.
Grupo C:	2.767.465 pesetas anuales.
Grupo D:	2.919.588 pesetas anuales.
Grupo E:	3.076.258 pesetas anuales.
Grupo F:	3.229.520 pesetas anuales.
Grupo G:	3.464.053 pesetas anuales.
Grupo H:	3.735.200 pesetas anuales.
Grupo I:	4.064.679 pesetas anuales.
Grupo J:	4.463.634 pesetas anuales.
Grupo K:	4.946.506 pesetas anuales.

Grupos a aplicar al personal ingresado a partir del 15 de septiembre de 1995:

Grupo 1:	2.551.610 pesetas anuales.
Grupo 2:	2.767.465 pesetas anuales.
Grupo 3:	3.076.258 pesetas anuales.
Grupo 4:	3.464.053 pesetas anuales.
Grupo 5:	4.064.679 pesetas anuales.
Grupo 6:	4.946.506 pesetas anuales.

Los demás conceptos económicos se incrementarán en la misma forma y condiciones reguladas para las retribuciones.

2. Paga de productividad: Se abonará en febrero-marzo correspondientes. Importe: 142.519 pesetas.

La fórmula del cálculo de dicho premio de productividad se hará de la forma siguiente:

A) Productividad real:

$$X = \frac{\text{Actividad real}}{\text{Número de personas año equivalentes (reales)}}$$

B) Productividad prevista:

$$Y = \frac{\text{Actividad presupuestada}}{\text{Número de personas año equivalentes (presupuesto)}}$$

C) Índice productividad alcanzada:

$$(X:Y) \times 100$$

D) Escalado premio a pagar:

Índice C — Porcentaje	Premio a pagar — Porcentaje	Base — Pesetas
< 95	0	0
> 95	80	114.016
>100	100	142.520
>110	115	163.898
>120	130	185.276

E) Ámbito/cálculo: En cada sociedad se establecerá y percibirá de acuerdo a sus propias actividades.

En función a diferentes actividades, dentro de cada sociedad, podrán establecerse diferentes índices de productividad.

F) Paga de productividad/premio de gestión: La paga de productividad afectará exclusivamente a aquellos empleados que no tengan pactado individualmente premios de venta/gestión/objetivos, garantizándose, no obstante, que lo percibido por este concepto sea, como mínimo, igual a la paga por productividad percibida en su sociedad.

G) Para aquellas empresas que no tengan presupuesto de venta propio se calculará el premio en función del promedio conseguido en sus respectivos presupuestos por las sociedades a las que preste servicio.

La paga a la que se refiere el presente apartado será devengada proporcionalmente al tiempo de pertenencia a la sociedad correspondiente a lo largo del año.

Artículo 23. *Premio de antigüedad.*

1. Se fija la cuantía del trienio en 32.833 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.*

El plus de asistencia y puntualidad vigente hasta la fecha desaparece. Se incluirá en el plus complementario a todos los que lo estén percibiendo actualmente.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

El plus de jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario sea trabajo nocturno se fija en un 25 por 100 sobre el salario Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Plus especial de transporte.*

Se fija en 1.672 pesetas brutas mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al plus complementario.

## CAPÍTULO V

### Ayudas sociales y complementarias

Artículo 28. *Ayuda escolar infantil.*

1. Para todos los trabajadores en activo, en el mes de octubre, se establece una ayuda de 48.672 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 29. *Ayuda para hijos disminuidos o minusválidos.*

1. Se establece una ayuda de 550.567 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 30. *Ayuda por natalicios.*

Se establece una ayuda de 75.121 pesetas brutas por hijo nacido antes del 1 octubre del año 2001. A partir de la citada fecha desaparece definitivamente tanto el concepto como la cuantía que regula el presente artículo.

Artículo 31. *Seguro médico.*

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.

Artículo 32. *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 192 pesetas por comida.

2. La subvención por comida se fija en 953 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 953 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 33. *Condiciones de viaje.*

1. La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en Convenio se fija en 6.915 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 chárter.

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

Artículo 34. *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 Economía y Hacienda.

No obstante, los empleados ingresados con posterioridad al 19 de junio de 1990 percibirán un incremento de 6 pesetas brutas por kilómetro recorrido. Dicho complemento tendrá el concepto de «a cuenta» de nuevos importes que pueda establecer el Ministerio de Hacienda.

2. 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 semestral de 5.000 kilómetros, se les considerará como realizados a efectos de liquidación.

3. Los préstamos de coche para vehículos nuevos y usados devengarán un interés, equivalente al 80 por 100 del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año. El importe máximo se establece en 2.150.000 pesetas.

La amortización se realizará en cinco años como máximo.

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

Artículo 35. *Locomoción.*

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

2. Plus de viaje: Al personal perteneciente a los Servicios Técnicos de la antigua División de Instrumentación Electrónica y de Sistemas 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 cuando efectuara dicho viaje en días festivos. El realizado en días laborables se abonará a precio de hora ordinaria.

Artículo 36. *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, que podrán considerar las peticiones oportunas, para la atención de necesidades personales, 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 107.687 pesetas por persona incluida en el ámbito del Convenio, en base a la plantilla existente al final del año anterior.

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

3. Los préstamos devengarán un interés equivalente al 80 por 100 del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, excepto en las ventas de artículos a empleados.

Artículo 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.

Artículo 38. *Seguro de vida.*

Se mantiene el seguro de vida 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 o de invalidez permanente y absoluta.

Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

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

Artículo 39. *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 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: El tiempo necesario, con un máximo de cinco días.

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

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

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

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán:

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

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

Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 correspondientes al salario Convenio más plus de antigüedad y complementario, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo 41. *Servicio militar o social sustitutivo.*

1. El personal sujeto a Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa percibirá, durante el período de servicio militar, las pagas extraordinarias de junio y Navidad y tendrá reservado su puesto de trabajo durante dicho período y dos meses más, computándose a efectos de antigüedad.

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

Se determinará, en cada caso, el número de horas semanales de la prestación del servicio, que no podrá ser inferior al 30 por 100 de la jornada semanal total, y dentro siempre de los horarios de trabajo establecidos en el servicio de que se trate.

Se fijará la remuneración en relación con las horas de trabajo.

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

Artículo 42. *Premios por años de servicio en la empresa.*

Premio veinticinco años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un reloj de pulsera grabado con una frase conmemorativa.

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

Artículo 43. *Premio de jubilación.*

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorzavas partes del bruto anual).

Artículo 44. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres dozavas partes del bruto anual.

Artículo 45. *Ayuda de economato.*

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

Artículo 46. *Venta de artículos a empleados.*

La empresa tiene establecida la venta a su personal, en condiciones económicas especiales, de los artículos de su marca.

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

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

1. Se acepta la constitución, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros para aquellas sociedades con más de un centro de trabajo con representación sindical. El número de miembros será determinado por el número de centros de trabajo con dicha representación.

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.

3. 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.

4. Se crea una Comisión Paritaria para estudiar la ampliación de competencias de los Comités Intercentros.

Artículo 48. *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 49. *Fondo Comité.*

Se establece un fondo de 2.300.197 pesetas para atender gastos de los Comités de empresa y Delegados de Personal que conforman las distintas sociedades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, excepto «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», División Comercial de Alumbrado. El importe citado será revisado en los mismos porcentajes y fecha en que lo sean los salarios establecidos en Convenio. La disposición de este fondo será a petición de los propios Comités para gastos derivados de su propia función.

El Jefe de Personal de la sociedad cuyo Comité disponga de parte del fondo intervendrá a los solos efectos de autorización de salida de Caja.

## CAPÍTULO VII

### Disposición final

Artículo 50. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la derogada Ordenanza de Trabajo en el Comercio, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, así como los textos que se adjuntan como anexo III, que sustituyen a la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

## ANEXO I

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

## CAPÍTULO 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 VPT, 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 conveniente 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.

## CAPÍTULO 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 podrá 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.

## CAPÍTULO 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 II

Han negociado y concertado el XX Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Francisco García Albares.  
Don Pedro Muñoz Jiménez.  
Don Álvaro Payá Arregui.

Por la representación de los trabajadores:

Don Eleuterio Denia López.  
Don Luis Díaz Páez.  
Doña Modesta García García.  
Doña Lourdes Gil Cabello.  
Don Gervasio López Chávez.  
Don José Adolfo Rubio Pasade.  
Doña Elvira Sánchez-Ferrer López.  
Don Fernando Vega Simón.  
Don Gregorio Zarzalejo Escobar.

## ANEXO III

## CAPÍTULO 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:

1. Racionalización del trabajo.
2. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
3. 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:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
2. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
3. 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, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario 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, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto.

## CAPÍTULO 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:

**Personal Comercial:** Funciones que tienen como misión la determinación de políticas comerciales y de producto, gestión y puesta en práctica de dichas políticas.

**Personal Técnico de Servicio:** Funciones consistentes en la instalación, reparación o mantenimiento de bienes o equipos comercializados por la sociedad o utilizados por ella en sus centros de trabajo.

**Personal de Almacén (movimiento físico):** Funciones de distribución física que incluyen alguna o algunas de las actividades de manipulación, separación, embalaje, estiba, transporte, con ayuda o no de medios mecánicos, recepción, clasificación, entrega de mercancía y similares.

**Personal de Oficina y Apoyo:** funciones consistentes en la realización de actividades administrativas, de planificación, información, asesoramiento, control, diseño y automatización de procesos y, en general, todas aquellas de análogas características que tienden a facilitar la consecución de los objetivos de la empresa.

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 6 bis. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro del grupo profesional queda limitada a dos grupos de valoración hacia arriba o hacia abajo del que tenga el empleado en ese momento.

Para el personal ingresado a partir del día 15 de septiembre de 1995 dicha movilidad se limitará a un grupo, también hacia arriba o hacia abajo, de su escala específica.

La Dirección comunicará, previamente, por escrito al trabajador los motivos por los cuales adopta esta decisión.

Además de la pertenencia al grupo profesional se tendrán en cuenta los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas y profesionales del mismo, debiendo recibir, por parte de la sociedad, la formación adecuada para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo.

La encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. La sociedad comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Durante el tiempo que dure la movilidad, el empleado recibirá el salario de su nueva función, si éste fuera superior al salario de origen, si fuera inferior, mantendrá su salario de partida.

Si la encomienda de funciones fuera inferior a seis meses no se consolidará la función ni la retribución pero tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el que realmente percibe y el que corresponde a la función desempeñada transitoriamente.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional podrá ser de carácter temporal, con un límite de seis meses, o de carácter indefinido.

Una vez concluidos los traslados de carácter temporal volverá a su puesto de trabajo de origen.

La movilidad funcional fuera del grupo profesional se podrá producir sólo en circunstancias excepcionales y nunca por períodos superiores a seis meses.

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.

## CAPÍTULO III

## Premios, faltas 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 distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se 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, cantidades alzadas 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 con 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.

### 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.

#### 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.

#### Kilometraje.

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

A) Para aquellas personas que liquiden el kilómetro según el artículo 34 del Convenio, se establece una compensación consistente en incorporar en nómina la cantidad que exceda 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, excepto durante la vigencia del XX Convenio, se calculará la media de los kilómetros cobrados individualmente en los últimos dos años.

B) Aquellas personas que prefieran mantener el sistema vigente hasta la fecha antes señalada (revisada automática y anualmente a 1 de mayo de cada año en la cuantía ITP), excepto durante la vigencia del XX Convenio, se les aplicarán las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF sobre la cantidad que exceda en cada momento de la establecida por el Gobierno.

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 similares a las suyas.

Igualmente tendrán la posibilidad de acogerse a lo establecido en el punto 6 del artículo 35 del vigente Convenio Colectivo.

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 similares a las suyas y, que realizando el mismo número de kilómetros, ya utilicen dicho sistema.

## 2864

*RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de Aragón y Madrid, remitidos por la Comisión Paritaria del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.*

Visto el texto de los acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de Aragón y Madrid, remitidos por la Comisión Paritaria del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 7.A) del citado Convenio (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de agosto de 1999) (código de Convenio número 9900985), que fueron suscritos, respectivamente, el 30 de noviembre y 16 de diciembre de 1999, de una parte, por E y G, CECE, FSIE, UGT, USO y CC. OO. de Aragón, el primero de ellos, y por ANCEE, E y G, FACEPM, FETE-UGT y FE-CC. OO., el segundo, en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados acuerdos 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, 21 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

En Zaragoza, siendo las diecinueve horas del día 30 de noviembre de 1999, reunidas las personas citadas a continuación, en nombre de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la enseñanza privada concertada de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluidas en el ámbito funcional del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos: Por E y G-Aragón, don Manuel Almor Moliner; por CECE-Aragón, don José María Marín Velázquez; por FSIE-Aragón, don Jesús Pueyo Val; por UGT-Aragón, don Mariano Alquezar Pérez; por USO-Aragón, don José Romero Gil; por CC. OO.-Aragón, don Ignacio Melero Tierra,

#### MANIFIESTAN

1.º Que con fecha 4 de noviembre de 1999, el Departamento de Educación y Ciencia de la Diputación General de Aragón ha suscrito con las mencionadas organizaciones empresariales y sindicales el Acuerdo de la Mesa Sectorial de la Enseñanza Privada Concertada en referencia a las retribuciones del personal docente incluido en la nómina de pago delegado de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2.º Las organizaciones empresariales y sindicales, con la intención de no retrasar el efectivo aumento salarial del profesorado de los centros concertados incluido en pago delegado, y al amparo de lo establecido en el artículo 7.a) del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, At-

ción, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, acuerdan la incorporación al citado Convenio del complemento retributivo fijado en el mencionado Acuerdo.

3.º El complemento ha quedado establecido para el año 2000, en doce mensualidades de 8.000 pesetas al mes por jornada completa, equivalente a 6.857 pesetas por trece pagas. La cuantía será proporcional a las horas trabajadas y surtirá efectos desde el 1 de enero de 2000 para el personal docente de centros concertados en la Comunidad Autónoma de Aragón incluido dentro de la nómina de pago delegado.

4.º El pago del citado complemento está condicionado a que su abono efectivo sea efectuado por la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.

5.º Este Acuerdo es remitido a la Comisión Paritaria de Convenio Colectivo IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, con el fin de que se proceda a su depósito ante el organismo competente para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### ACUERDO RETRIBUTIVO PARA 1999 DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En Madrid, siendo las diez horas del día 16 de diciembre de 1999, se reúnen las personas reseñadas a continuación en nombre y representación de sus respectivas organizaciones para dar cumplimiento al artículo 7, apartado A, del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos:

Por ANCEE Madrid: Don José Alberto Torres.

Por Educación Gestión de Madrid: Don Mariano Núñez.

Por FACEPM: Don Germán Vecino.

Por FETE-UGT: Don Salvador Ruiz.

Por FE de CC. OO.: Don Manolo Riesco.

#### MANIFIESTAN

Que, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo para la mejora de la Calidad del Sistema Educativo de la Comunidad de Madrid, suscrito el día 19 de enero del presente año, en concordancia con el mandato legal contenido en el artículo 49.4 de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, que vincula al conjunto de las Administraciones Educativas del Estado), se ha procedido a la firma el día 3 de diciembre de 1999, del Acuerdo de Equiparación retributiva del profesorado de la enseñanza concertada con el profesorado de la enseñanza pública de la Comunidad de Madrid.

#### ACUERDAN

1. La creación de un complemento retributivo, que se denominará «Complemento retributivo de la Comunidad de Madrid».

2. La percepción del citado complemento será efectiva para el personal docente incluido en la nómina de pago delegado y tendrá efectos retroactivos al 1 de julio de 1999, percibiéndose en cada una de las mensualidades ordinarias y extraordinaria.

3. La cuantía de este complemento para 1999 será para cada nivel educativo la que se indica a continuación:

Categoría profesional	Importe mensual - Pesetas	Importe total 1999 (correspondiente a las siete pagas a realizar) - Pesetas
Profesor de 2.º ciclo de Infantil, Educación Primaria de primer ciclo de ESO y de Educación Especial.	7.897	55.279
Profesor titular de 2.º ciclo de ESO, BUP, COU y Bachillerato.	8.270	57.890
Profesor titular de FP y FP específica.	8.270	57.890
Profesor, Adjunto, Agregado de Formación Profesional y Formación Profesional específica.	8.031	56.219

4. El pago de este complemento será proporcional al número de horas contratadas en el caso de Profesores con jornadas parciales.

5. El pago de este complemento está condicionado a que su abono sea efectuado por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.