

**16981 RESOLUCION de 19 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de las Empresas «Sanyo España, Sociedad Anónima», y «Fisher España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de las Empresas «Sanyo España, Sociedad Anónima», y «Fisher España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1989; de una parte, por los designados por la Dirección de las citadas Empresas para su representación, y de otra, por los representantes del personal de las mismas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Empresas «Sanyo España, Sociedad Anónima», y «Fisher España, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL  
PARA LAS EMPRESAS «SANYO ESPAÑA, S. A.»  
Y «FISHER ESPAÑA, S. A.»**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 1.-** Ámbito territorial.— El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo de las Empresas «Sanyo España S.A.» y «Fisher España S.A.», que a continuación se relacionan, y a los que durante su vigencia pudieran establecerse:

«SANYO ESPAÑA, S. A.»

Badajoz: Avenida Pardaleras, 11  
Barberá del Vallés: Ronda de Santa María, 44  
Barcelona: Paseo de Valldaura, 258 y calle Mallorca, 212  
Bilbao: Zabalzida, 65  
La Coruña: Polígono Pocomaco, parcela D, número 7, centro  
Madrid: Calle Medina Pomer, 20  
Málaga: Calle Alameda de Capuchinos, 39  
Palma de Mallorca: C/ Teniente Sánchez Bilbao, 22  
Sant Joan Despí: C/ Vellespir, 24  
Valencia: C/ Santos Justo y Pastor, 49  
Zaragoza: C/ MadreVedruna, 29

«FISHER ESPAÑA, S. A.»

Barcelona: P. Valldaura, 258  
Madrid: C/ Mayor número 1

**Art. 2.-** Ámbito funcional.— Las Empresas «SANYO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» y «FISHER ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» realizan sus actividades en el sector de la industria de la electrónica, y fundamentalmente las de investigación y comercialización.

**Art. 3.-** Ámbito personal.— El convenio afectará a todo el personal que compone o componga durante su vigencia las plantillas de las Empresas relacionadas en el artículo 1.º, incluido en los ámbitos territorial y funcional de los artículos 1.º y 2.º descritos anteriormente, con excepción del comprendido en los artículos 1.3 a) y 2.1. a) de la Ley 8/1980.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa y de común acuerdo con cada uno de los interesados, podrá excluir de la aplicación de los incrementos salariales del Convenio Colectivo de Empresa a los ocupantes de puestos cuyo nivel de valoración sea superior a 8, así como al personal dedicado a la venta directa y a aquellos otros que por su nivel de responsabilidad así lo decidiera la Dirección.

No obstante, los colectivos antes relacionados disfrutarán de las restantes condiciones generales de trabajo establecidas en el Convenio.

**Art. 4.-** Ámbito temporal.

1. Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de Enero de 1989.

2. Duración: Será de veinticuatro meses, a contar desde el 1 de Enero de 1989, terminando el 31 de Diciembre de 1990, excepto en lo previsto en los artículos 17 y 23.

3. Denuncia y revisión: La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga del Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación necesaria, a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

**Art. 5.-** Indivisibilidad del Convenio.— Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de sus facultades no homologase alguna de sus cláusulas, la Comisión mixta vendrá obligada a tratar acerca de su modificación o supresión en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

**Art. 6.-** Garantías individuales.— Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

**Art. 7.-** Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.— Todos los conceptos retributivos, existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el:

**Art. 8.-** Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.— Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones del presente Convenio.

**Art. 9.-** Derecho supletorio.— En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 10.-** Comisión Paritaria.

1.— Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas o conflictos que puedan surgir en su aplicación.

2.— Sin perjuicio de que las anteriores funciones no obstaculizarán las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, ambas partes acuerdan como procedimiento a seguir, reunirse con carácter previo al ejercicio de las acciones legales que pudiesen corresponderles en cada caso, con objeto de resolver las controversias de carácter individual o colectivo que pudiesen plantearse.

3.— La Comisión Paritaria estará formada por cinco miembros de los representantes de los trabajadores y cinco miembros de representación de la Dirección de la Empresa.

4.— Se establece como domicilio de la Comisión el situado en Pº Valldaura nº 258 de Barcelona, o la dirección del futuro centro situado en el Polígono Industrial Santiga.

**CAPÍTULO II**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Art. 11.-** Norma general.— La facultad exclusiva de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

**Art. 12.-** Valoración de puestos de trabajo.— Con el fin de ponderar la importancia de todos los puestos afectados por el Convenio, y al objeto de determinar los distintos niveles de cada uno de ellos, se realiza una descripción de las tareas y funciones de los mismos, valorándose, posteriormente y de forma científica, por parte de una empresa especializada en estos temas, con independencia de las personas que lo desempeñen y cuyos resultados son comunicados al personal afectado.

En consecuencia, las categorías profesionales sirven a los solos efectos de determinar la cotización a la Seguridad Social, y a efectos salariales se estará al resultado de la valoración de los puestos de trabajo.

**Art. 13.-** Ingresos.— Los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso, se ajustarán a cualquiera de las modalidades establecidas en la vigente Normativa.

**Art. 14.-** Periodo de prueba.— Se contemplan los siguientes:

- Peones, especialistas, aprendices y subalternos: Quince días
- Profesiones Siderometalúrgicas, profesionales de oficio y administrativos: Un mes
- Técnicos no titulados: Dos meses
- Técnicos titulados: Seis meses

Durante el transcurso del periodo de prueba, la Empresa y el trabajador, podrán rescindir libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

El trabajador percibirá, durante este periodo, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.

Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipulan en el contrato de trabajo.

**Art. 15.-** Ascensos.— Tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan o los puestos de trabajo de nueva creación, los trabajadores que, teniendo en ese momento una antigüedad mínima de un

año en la Empresa, así lo soliciten, y efectuadas las correspondientes pruebas de aptitud, reúnan, a juicio de la Dirección, las condiciones de todo tipo precisas para ocupar el puesto de trabajo de que se trate. La Empresa informará al Comité de las vacantes o puestos de nueva creación a cubrir. En ningún caso se considerará la antigüedad como criterio de ascenso automático.

**Art. 16- Cese.** Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: Quince días
- b) Subalternos: Quince días
- c) Administrativos: Un mes
- d) Jefes o titulares administrativos: Un mes
- e) Técnicos no titulados: Un mes
- f) Técnicos titulados: Un mes

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

## CAPÍTULO III

### RETRIBUCIONES

#### Art. 17- Condiciones económicas

1. Para el año 1989

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de Diciembre de 1988 y con efectos de 1 de enero de 1989, se incrementarán en un 5,50 por 100. Este incremento comprende todos los conceptos retributivos acreditados en dicha fecha, a excepción de, la antigüedad y plus de ayuda familiar.

1.2 Se destinará un 2 por 100 adicional de la suma de los salarios del personal afectado por el Convenio, para la aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo.

El criterio de aplicación será el siguiente:  
a) Personal afectado: Aquel cuyo salario por todos los conceptos, excepto antigüedad y plus de ayuda familiar, una vez aplicado el incremento citado en el apartado 1.1 de este artículo, esté por debajo del salario de referencia que figura en el Anexo II correspondiente a su nivel de valoración. Se exceptuarán aquellas personas, que al computarse la compensación económica por traslado, en cómputo anual, que vaya a percibir por el traslado al centro de trabajo de Santiago, superen el salario de referencia que figura en el Anexo II, correspondiente al nivel de su puesto de trabajo.

b) Forma de aplicación. A todos los afectados se les aplicará un incremento adicional al 5,50 por 100 indicado y sobre los mismos conceptos, en la siguiente cuantía:

Diferencia al salario de referencia	Incremento adicional
Entre 0 y -100.000 ptas. anuales	4 por 100
Entre -100.001 y -200.000 ptas. anuales	4,6 por 100
Entre -200.001 y -300.000 ptas. anuales	5,5 por 100
Más de -300.000 ptas. anuales	6,5 por 100

c) En ningún caso, la aplicación del incremento adicional previsto en el apartado b) de este artículo, puede suponer un salario final superior al que figura como salario de referencia para su nivel en el Anexo II.

1.3 Revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE u organismo que le sustituya, registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión del Salario Puesto de Trabajo, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de operar esta cláusula se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

2. Para el año 1990:

2.1 Se procederá a negociar exclusivamente el incremento salarial, teniendo en cuenta lo manifestado para los conceptos de antigüedad y ayuda familiar.

**Art. 18- Salario Puesto de Trabajo.** Las cantidades en cómputo anual, resultantes de los conceptos Salario Base, Plus Convenio, Plus Puesto, Plus Distancia e Incentivos se sumarán obteniéndose lo que constituirá y se denominará Salario Puesto Trabajo.

Este concepto se abonará por día natural (360 días anuales en 12 mensualidades) y en las Gratificaciones Extraordinarias (60 días anuales en 2 pagas).

El Salario Puesto Trabajo incluye el 25 por 100 de garantía de prima que se refiere el artículo 73 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

**Art. 19- Antigüedad.** Los valores a abonar por este concepto durante la vigencia del presente Convenio se expresan en el Anexo 1. En consecuencia se abonarán por este concepto únicamente nuevas cantidades devengadas por el cumplimiento de nuevos quinquenios.

La cantidad a percibir por este concepto, será la misma para todos los puestos de trabajo.

El cómputo de los años o efectos de la percepción de la antigüedad, se realizará desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, abonándose cada quinquenio en la mensualidad siguiente a la de la fecha de su cumplimiento.

El abono de este premio, se efectuará mensualmente a razón de 30 días naturales por mes, asimismo, se abonará en cada una de las Gratificaciones Extraordinarias con una cuantía de 30 días en cada una de ellas.

La percepción de este premio, sustituye y anula la de las cantidades que como antigüedad (quinquenos) resulten de la aplicación del artículo 75 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

El trabajador que cause baja en la Empresa antes de su percepción, recibirá la parte proporcional correspondiente.

**Art. 20- Gratificaciones extraordinarias.** Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias a satisfacer, una el 30 de Junio y otra el 22 de Diciembre, cada una de ellas, por un importe de treinta días de Salario Puesto Trabajo y Antigüedad.

El personal que ingrese o cause baja en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente al tiempo en que haya prestado sus servicios en la Empresa.

#### Art. 21- Enfermedad y accidentes.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, en los casos de baja temporal por accidente de trabajo y enfermedad común o profesional, la Empresa abonará en dichos supuestos el 100 por 100 del Salario Puesto Trabajo y Antigüedad al trabajador afectado desde el primer día de la misma.

2. En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el párrafo anterior, la Empresa y el Comité de Empresa establecerán el adecuado sistema de vigilancia y control.

3. De comprobarse alguna irregularidad, se sancionará a los infractores con la pérdida de beneficios del presente artículo durante un año desde la fecha de la baja, todo ello sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas para el supuesto en la vigente normativa.

**Art. 22- Forma de pago.** El pago de haberes, se realizará por mensualidades vencidas y por mediación de Entidad Bancaria o Caja de Ahorros.

## CAPÍTULO IV

### REGIMEN DE TRABAJO

**Art. 23- Jornada de trabajo.** Para el año 1989, la jornada de trabajo será de mil setecientos setenta y cinco horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como en jornada continuada, no computándose dentro de dicha jornada el período de descanso que, por tanto, no será abonado por la Empresa.

El control y cómputo de la jornada, se verificará anualmente. La distribución será también anual en función del calendario que de común acuerdo, elaboren el Comité de Empresa y la Dirección. La jornada diaria, no podrá superar la máxima legal establecida.

Para 1990 se procederá a negociar la jornada de trabajo.

**Art. 24- Calendario laboral.** Con carácter general, se aplicará lo convenido entre la Dirección y el Comité de Empresa. Sin embargo, en cada centro de trabajo, podrán adaptarse a sus propias necesidades, teniendo en cuenta la incidencia de las fiestas locales y restantes circunstancias que pudiesen concurrir.

Tales variaciones, deberán ser comunicadas y autorizadas por la Dirección de la Empresa.

**Art. 25- Horas extraordinarias.** A efectos de cotización a la Seguridad Social, para el supuesto de realización durante la vigencia del Convenio de horas extraordinarias motivadas por causa mayor y les estructurales a que se refiere la Orden de 1 de marzo de 1983, se estará a lo legalmente vigente.

**Art. 26- Vacaciones.** Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutará de un total de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas.

La fecha de disfrute de vacaciones anuales, se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Para el año 1989, se acuerda realizar vacaciones con carácter general, desde el día 31 de julio al 25 de agosto, ambos inclusive, realizándose los días restantes, de común acuerdo entre Empresa y trabajador, a lo largo de todo el año.

El personal que ingrese o cese durante el año, disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan en proporción al tiempo realmente trabajado.

El período natural para el cómputo de los días de vacaciones, será desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto del año siguiente.

#### Art. 27- Permisos especiales retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

1. Por matrimonio del trabajador: 12 días laborables.
2. Por matrimonio de padres, hijos, padres políticos, nietos, hermanos, cuñados y primos carnales: 1 día natural.
3. Por alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
4. Por enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días naturales.
- Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos y cuñados: 2 días naturales.

- 5. Por defunción del cónyuge o hijos: 5 días naturales.  
Por defunción de padres o hermanos: 3 días naturales.  
Por defunción de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y cuñados: 2 días naturales.  
Por defunción de tíos carnales, primos carnales y sobrinos: 1 día natural.
- 6. Por enfermedad no grave del cónyuge, acreditada con ingreso en clínica, excluido el parto: 2 días naturales.
- 7. Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

Todas estas licencias se concederán por días naturales, a excepción de las estipuladas en los puntos 1 y 7, y a partir del hecho cesante, siendo obligatoria su justificación.  
En los apartados 4 y 5, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 600 Kilómetros (entre ida y vuelta), el plazo se ampliará a dos días naturales más.

La remuneración durante dichas licencias consistirá en el Salario Puesto Trabajo. Cualquier supuesto que pudiese darse en materia de licencias retribuidas no contemplado en el presente artículo, será planteado por el Comité a la Dirección de la Empresa, quien adoptará la decisión más oportuna en cada caso.

**Art. 28- Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad mínima de un año, podrán disfrutar, previo acuerdo con la Empresa, de licencias no retribuidas, con una duración máxima de tres meses.

**CAPÍTULO V**

**PRESTACIONES SOCIALES**

**Art. 29- Plus de ayuda familiar.** Los trabajadores percibirán por tal concepto las siguientes cantidades:

- a) Por la Primera persona a cargo del trabajador: 2000 pesetas brutas mensuales, por doce meses al año (Incluido Plus Familiar)
- b) Por cada una de las siguientes personas a cargo del trabajador: 1000 pesetas brutas mensuales, por doce meses al año (Incluido Plus Familiar)

Se entenderá por persona a cargo del trabajador, toda aquella que figure en su cartilla de Seguridad Social, salvo los hijos que hayan cumplido los 18 años.

En todo caso, el cónyuge del trabajador quedará incluido, aunque trabaje por cuenta ajena.

En el caso, que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos.

**Art. 30- Ayuda hijos disminuidos o minusválidos.** La prestación escolar o de rehabilitación para los hijos con disminución psíquica o física reconocida por el organismo competente de la Seguridad Social, se establece en 12000 pesetas brutas mensuales durante los doce meses del año.

En el caso, que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos.

Esta ayuda será eliminada, cuando no sean aportados los documentos o justificantes que la Empresa pueda solicitar en todo momento.

**Art. 31 Seguro de Accidentes.** La Empresa contratará con una compañía de Seguros una póliza, cuya vigencia será la misma del Convenio, que garantizará a los trabajadores afectados o a sus herederos legales la percepción de 2.125.000 pesetas, por el riesgo de accidente, como consecuencia del cual sobrevenga invalidez permanente o muerte. El presente compromiso queda supeditado al contenido de las condiciones generales y particulares de la póliza que se contrata de forma que si en algún supuesto no hubiese lugar a indemnizaciones por no hallarse el riesgo comprendido en las citadas condiciones, no se derivará de ello responsabilidad subsidiaria para la Empresa.

En atención al mayor riesgo, a que se estima están expuestos, por la naturaleza de los trabajos que realizan, la cantidad a que se refiere el apartado anterior se establece en 4.950.000 pesetas, para los siguientes colectivos:

- Inspectores regionales del servicio de asistencia técnica.
- Delegado de Ventas.
- Técnico de servicio de asistencia técnica a domicilio.
- Conductor de vehículos de reparto.
- Merchandiser.

Para el año 1990, las citadas cantidades serán incrementadas en el mismo porcentaje que se acuerde para los salarios.

**Art. 32- Formación profesional.** Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de dos años, que estuvieran interesados en la realización de estudios que puedan suponer una mejora de sus conocimientos profesionales, siempre que estén relacionados con la actividad de la Empresa, presentarán la correspondiente solicitud a la Dirección de la Empresa, quien procederá a conceder la correspondiente autorización, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso.

En este supuesto, la Empresa abonará el 50 por 100 del importe de la matrícula, previa presentación del justificante de inscripción en el momento de la misma.

El 50 por 100 restante del importe de la matrícula, únicamente se abonará en el caso de finalización con aprovechamiento de los mismos y mediante el certificado acreditativo de tal circunstancia.

**Art. 33- Examen ginecológico.** El personal femenino que lo solicite, podrá disponer de un examen ginecológico anual, con carácter gratuito.

**Art. 34- Examen médico.** El Departamento de Personal gestionará la revisión gratuita, por médicos especialistas, de trabajadores de la Empresa o familiares de éstos en primer grado de consanguinidad o afinidad en supuestos excepcionales de justificada necesidad determinada por criterios médicos establecidos previamente.

**Art. 35- Premio de jubilación.** A la jubilación del trabajador, que podrá producirse a petición propia, o por decisión de la Empresa cuando éste haya cumplido los 65 años de edad, se abonará un Premio por Jubilación equivalente a dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Este premio se abonará cualquiera que sea la edad del trabajador en el momento de jubilarse.

Este premio será incompatible con cualquier otro complemento, compensación, premio o ayuda que por norma interna o externa pueda establecerse en el futuro.

**Art. 36- Ayuda en caso de defunción.** En caso de fallecimiento de un empleado de cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

**Art. 37- Premio por matrimonio.** Todos aquellos empleados, con una antigüedad mínima de un año, que contraigan matrimonio, recibirán como obsequio productos de la Empresa por un importe de 75.000 pesetas.

**CAPÍTULO VI**

**DISPOSICIONES VARIAS**

**Art. 38- Jubilación a los 64 años.** De conformidad con lo establecido en los Reales Decretos 1194/85 y 1991/84, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo de los Reales Decretos mencionados, por otro trabajador percceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Será necesario, previamente al nacimiento de dicha obligación, el mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador para acogerse a lo antes estipulado.

**Art. 39- Derechos sindicales.** Se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente en la materia.

**Art. 40- DISPOSICIÓN TRANSITORIA.** Como consecuencia de lo acordado en el Artículo 12, el sistema salarial, basado en categorías, vigente hasta el 31 de Diciembre de 1988, queda sustituido por la Valoración de Puestos de Trabajo.

**ANEXO I**

**PLUS DE ANTIGÜEDAD O VINCULACIÓN**

	Pesetas
A partir de vencido el 50 año y hasta el 10	1.025
A partir de vencido el 10 año y hasta el 15	2.050
A partir de vencido el 15 año y hasta el 20	3.075
A partir de vencido el 20 año y hasta el 25	4.100
A partir de vencido el 25 año y hasta el 30	5.125
A partir de vencido el 30 año y hasta el 35	6.150
A partir de vencido el 35 año y hasta el 40	7.175
A partir de vencido el 40 año y en adelante	8.200

**ANEXO II**

**NIVELES SALARIALES DE REFERENCIA AÑO 1989**

NIVEL	PTAS. BRUTAS AÑO
1	1.349.000
2	1.475.000
3	1.625.000
4	1.791.000
5	1.921.000
6	2.155.000
7	2.402.000
8	2.688.000

Durante la vigencia de este Convenio, estos salarios se considerarán como de referencia, en consecuencia, podrán existir en cualquiera de los niveles, personas cuyo salario esté por debajo o por encima del que figura para su correspondiente nivel en este Anexo.