

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

24709 *RESOLUCION de 13 de octubre de 1992, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se homologa el Centro de Formación de Cambados del Instituto Social de la Marina para impartir los cursos de supervivencia, primer y segundo nivel.*

Examinada la documentación presentada por el ilustrísimo señor don Fernando Alvarez-Blázquez Fernández, en representación del Instituto Social de la Marina, en solicitud de homologación del Centro de formación para impartir los cursos de supervivencia en la mar (primer y segundo nivel);

Vistos los informes obrantes en el expediente en los que consta que el Centro reúne las condiciones mínimas establecidas en la Resolución de la Dirección General de la Marina Mercante de 6 de junio de 1990 («Boletín Oficial del Estado» número 146).

Esta Dirección General, de conformidad con lo establecido en la Orden de 29 de marzo de 1990 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de abril) y Resolución de 10 de junio de 1990, ha resuelto:

Primero.—Homologar el Centro de Formación de Cambados del Instituto Social de la Marina para impartir los cursos de supervivencia en la mar (primer y segundo nivel).

Segundo.—Sin perjuicio de esta homologación la Inspección General de Enseñanzas Superiores Náuticas comprobará que el desarrollo de los cursos impartidos reúne los niveles de calidad y profesionalidad adecuados.

Tercero.—Al personal marítimo que supere dichos cursos le será extendido por esta Dirección General el oportuno certificado que le permitirá el enrolamiento en cualquier clase de buque mercante o de pesca.

Dicha certificación se expedirá a la vista del certificado emitido por el Centro de formación en el que se haga constar que el interesado ha recibido la formación teórico-práctica del nivel correspondiente establecida en la Orden de 29 de marzo de 1990.

Sin perjuicio de ello el Centro remitirá a esta Dirección General de la Marina Mercante la relación del personal que haya superado cada uno de los cursos.

Cuarto.—El personal que participe en el curso deberá estar protegido por un seguro de accidentes materiales y corporales contratados por el Instituto Social de la Marina.

Madrid, 13 de octubre de 1992.—El Director general, Rafael Lobeto Lobo.

Ilmo. Sr. Inspector general de Enseñanzas Superiores Náuticas.

24710 *RESOLUCION de 23 de octubre de 1992, de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, por la que se acuerda la inscripción de diversos laboratorios en el Registro General de Laboratorios de Ensayos acreditados para el control de calidad de la edificación.*

Vistas las órdenes de los órganos competentes de la Junta de Castilla-León, concediendo acreditaciones a diversos laboratorios para la realización de ensayos en áreas técnicas de acreditación para el control de calidad de la edificación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de las Disposiciones reguladoras generales para la acreditación de laboratorios de ensayos para el control de calidad de la edificación, aprobadas por el Real Decreto 1230/1989, de 13 de octubre, Esta Dirección General resuelve:

Inscribir en el Registro General de Laboratorios de Ensayos acreditados para el control de calidad de la edificación, a los siguientes laboratorios:

Laboratorio de la Empresa «Investigación y Control de Calidad, Sociedad Anónima» (INCOSA), sito en Juan Ramón Jiménez, sin número, Pentasa, 3, nave 80, Burgos, para la realización de ensayos en el «área de control de hormigones en masa de cemento, de áridos y de agua», con el número 12006HC92, acreditado por la Junta de Castilla-León en fecha 1 de septiembre de 1992.

Laboratorio de la Empresa «Instituto Zamorano de Materiales de Construcción, Sociedad Anónima», sito en carretera de Hiniesta, 118, Zamora, para la realización de ensayos de laboratorio de mecánica

del suelo con el número 12005SE92, acreditado por la Junta de Castilla-León en fecha 1 de septiembre de 1992.

Publicar dichas inscripciones en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de octubre de 1992.—La Directora general para la Vivienda y Arquitectura, Cristina Narbona Ruiz.

24711 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al teléfono con criptófono, marca «Philips», modelo PNVX-2017.*

Advertida errata en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 236, de 1 de octubre de 1992, a continuación se formula la oportuna rectificación:

En la página 33502, primera columna, decimoquinta línea del anexo, donde dice: «... Con la inscripción E 92 92 0410...», debe decir: «... Con la inscripción E 97 92 0410...».

24712 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al sistema lógico para Centros de servicio Ibertex, marca «Cestel», modelo VT-Cestix.*

Advertida errata en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 235, de 30 de septiembre de 1992, a continuación se formula la oportuna rectificación:

En la página 33411, primera columna, decimoquinta línea del anexo, donde dice: «... Con la inscripción E 92 92 0376...», debe decir: «... Con la inscripción E 97 92 0376...».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24713 *RESOLUCION de 16 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», que tuvo entrada en este Centro Directivo con fecha 3 de junio de 1991, y fue suscrito el 18 de febrero de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 16 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SANYO ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», que a continuación se relacionan, y a los que durante su vigencia pudieran establecerse:

Badajoz: Avenida Parcaeras, 11.

Barberá del Vallés: Casal Santa Coloma, 6, polígono industrial Santiga.

Barcelona: Via Augusta, 134, 4.º

Bilbao: Zabalbide, 65.
 La Coruña: Polígono Pocomaco, parcela D, número 7, centro.
 Madrid: Calle Medina Pomar, 20.
 Málaga: Calle Alameda de Capuchinos, 39.
 Palma de Mallorca: Calle Teniente Sánchez Bilbao, 22.
 Sevilla: Edificio Henares, 1. autovía Madrid-Cádiz, kilómetro 536,2, polígono Aeropuerto.
 Valencia: Calle Santos Justo y Pastor, 49.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—La Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», realiza su actividad en el sector de la industria de la electrónica, y fundamentalmente las de investigación y comercialización.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal que compone o componga durante su vigencia las plantillas de los Centros relacionados 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 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.º *Ámbito temporal.*—1. Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1991.

2. Duración: Serán de veinticuatro meses, a contar desde el 1 de enero de 1991, terminando el 31 de diciembre de 1992, excepto en lo previsto en el artículo 17.

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.º *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.º *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.º *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 8.

Art. 8.º *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 consideran absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Art. 9.º *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 tres miembros de los representantes de los trabajadores y tres miembros en representación de la Dirección de la Empresa.

4. Se establece como domicilio de la Comisión en el situado en Casal de Santa Coloma, 6, polígono industrial Santiga de Barberá del Vallés (Barcelona).

CAPITULO 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 desempeñan y cuyos resultados son comunicados al personal afectado.

La descripción y valoración de los puestos es obligatoria para todos los incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio y también para los de nueva creación.

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 estipulen 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. *Ceses.*—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:

- Obreros: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Jefes o titulares administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Un mes.
- 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 hace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 17. *Condiciones económicas.*—1. Para el año 1991.

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de diciembre de 1990 y con efectos de 1 de enero de 1991, se incrementarán en un 7

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 Revisión salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE u organismo que lo sustituya, registrará al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 7 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión del Salario Puesto de Trabajo, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la mencionada cifra con un máximo de 1 punto. Tal incremento se abonará con efecto 1 de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, 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 1992.

2. Para el año 1992.

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.*—Este concepto se abonará por día natural (trescientos sesenta días anuales en 12 mensualidades) y en las gratificaciones extraordinarias (sesenta días anuales en dos pagas).

El Salario Puesto de Trabajo incluye el 25 por 100 de garantía de prima a 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 I. 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 a 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 treinta días naturales por mes, asimismo, se abonará en cada una de las gratificaciones extraordinarias con una cuantía de treinta 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 76 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 de 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 accidente:*

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 de 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.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 23. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de mil setecientos sesenta y una horas efectivas en 1991 y de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo efectivo para 1992, tanto en jornada partida como en jornada continuada, no computándose dentro de dicha jornada el periodo 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.

Art. 24. *Calendario laboral.*—Con carácter general, se aplicará el convenio 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.

Durante los años de vigencia del Convenio, la elaboración de los calendarios deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Número de días laborables al año: 222.
- b) Puentes: Solamente tendrán esta consideración los días no festivos de la Semana Santa.

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 las 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 disfrutaran 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 1991, se acuerda realizar vacaciones con carácter general desde el día 29 de julio al 23 de agosto, ambos inclusive, realizándose los días restantes, de común acuerdo entre Empresa y trabajador, a lo largo de todo el año.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, existirán unos retenes de personas por Departamento, durante el periodo festivo de Semana Santa y las vacaciones de verano, que se relacionan a continuación:

Comercial SANYO: Dos personas en Santiga y una persona en cada Departamento Regional.

Comercial «Fisher + Sonitrón»: Dos personas.

SAT: Un Almacenero de repuestos.

Administración: Dos personas.

Tecnologías de Información: Un Operador.

Riesgos: Una persona.

Logística: Una persona.

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

El periodo 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: Doce días laborables.
2. Por matrimonio de padres, hijos, padres políticos, nietos, hermanos, cuñados y primos carnales: Un día natural.
3. Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
4. Por enfermedad grave del cónyuge o hijos: Tres días naturales. Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos y cuñados: Dos días naturales.
5. Por defunción del cónyuge o hijos: Cinco días naturales. Por defunción de padres o hermanos: Cinco días naturales. Por defunción de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y cuñados: Dos días naturales. Por defunción de tíos carnales, primos carnales y sobrinos: Un día natural.
6. Por enfermedad no grave del cónyuge, acreditada con ingreso en clínica, excluido el parto: Dos días naturales.
7. Por traslado de domicilio habitual: Un 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 causante, 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 en dos días naturales más.

La remuneración durante dichas licencias consistirá en el salario puesto de 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.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

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

- Por la primera persona a cargo del trabajador: 2.000 pesetas brutas mensuales, por doce meses al año (incluido plus familiar).
- Por cada una de las siguientes personas a cargo del trabajador: 1.000 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 dieciocho años de edad.

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 15.000 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 accidente.*—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 2.275.000 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 5.300.000 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 1992, 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 este haya cumplido los sesenta y cinco años de edad, se abonará un premio de 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 85.000 pesetas.

Art. 38. *Ayuda estudios:*

1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los seis y los dieciséis años, ambos inclusive, percibirán una ayuda de estudios de acuerdo con las condiciones que se indican a continuación.

2. El devengo de la ayuda se iniciará el año en que el hijo cumpla la edad de seis años, finalizando el año en que cumpla dieciséis.

3. La cuantía de la ayuda durante la vigencia del presente Convenio se establece en 5.000 pesetas brutas anuales, que se abonarán junto con la mensualidad del mes de septiembre.

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

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 39. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con lo establecido en los Reales Decretos 1194/1985 y 1991/1984, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro 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 receptor 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. 40. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente en la materia.

ANEXO I

Plus de antigüedad o vinculación

	Pesetas
A partir de vencido el 5.º 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 1991

Nivel	Pesetas brutas año
1	1.544.470
2	1.688.728
3	1.860.463
4	2.050.516
5	2.199.353
6	2.467.260
7	2.750.050
8	3.077.491

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.

24714 RESOLUCION de 20 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas a la Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Producción de Plantas Vivas y su venta que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 1992, de una parte, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de otra, por «CEHOR», en representación de las Empresas y de