

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 27. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

12136 RESOLUCION de 3 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007862), que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 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, 3 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA SANYO ESPAÑA, S. A.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. 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:

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

Bilbao: Zabalbide, 65.

La Coruña: Médico Durán, 7-9, bajos.

Madrid: Avenida del Partenón, 16-18, planta baja A-3 «Campo de las Naciones».

Málaga: Don Cristián, 5, portal 3, entresuelo.

Sevilla: Balbino Marrón, 3, edificio «Viapol», portal A, planta 5.ª, módulo 2.

Valencia: Profesor Beltrán Bágüena, 4, oficina 205, edificio «Trade Center».

Artículo 2. Ambito 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.

Artículo 3. Ambito 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 la 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.

Asimismo, atendiendo a las especiales circunstancias que afectan a los promotores de centro se acuerda excluirlos expresamente de la aplicación de los incrementos salariales del Convenio Colectivo de empresa.

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

Artículo 4. Ambito temporal.

1. Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1996.

2. Duración: Será de veinticuatro meses, a contar desde el 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1997, excepto en la parte económica y calendario laboral que sólo tendrán vigor doce meses (desde el 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996).

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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 él.

Artículo 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 consideran absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Artículo 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.

Artículo 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 obstaculizaran 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 dos miembros de los representantes de los trabajadores y dos miembros en representación de la Dirección de la empresa.

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

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 11. Norma general.**

La facultad exclusiva de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 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.

Artículo 13. Ingresos.

Los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso se ajustarán a cualquiera de las modalidades establecidas en la vigente normativa, en razón de las necesidades de la compañía.

Atendiendo al hecho de que la empresa necesita habitual, pero eventualmente, de los servicios de Promotores de centro comercial, para mostrar los productos de «Sanyo España, Sociedad Anónima», a los potenciales clientes, explicando sus características, efectuando demostraciones y comu-

nicando el precio de venta, se establece la necesidad de contratar con frecuencia a dicho tipo de colaboradores. Los períodos en los cuales se precisa de dichos servicios, ajenos siempre a la normal actividad de la empresa, están directa e invariablemente vinculados a los acuerdos de compraventa con los diferentes centros comerciales, sin poder predecir su duración, por lo que se estima, en virtud de la legislación vigente, que el tipo de contrato que debe aplicarse en todo caso para los Promotores de centro comercial de nuestra firma, es el de Obra y Servicio Determinado. Por supuesto, se respetará la legalidad vigente en materia de contratación, evitando la utilización ilícita o abusiva de dicha modalidad contractual.

Artículo 14. Período de prueba.

Se contemplan los siguientes:

Personal comprendido entre los niveles 1 y 7 de la valoración vigente en «Sanyo España, Sociedad Anónima»: Tres meses.

Personal con nivel 8 y superiores: Seis meses.

Personal comercial (salvo Promotores de centro): Seis meses.

Promotores de centro: Quince días.

Durante el transcurso del período 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 período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

Transcurrido el período 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.

Artículo 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.

Artículo 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:

- 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.

CAPITULO III**Retribuciones****Artículo 17. Condiciones económicas.**

1. Para el año 1996:

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de diciembre de 1995 y con efectos de 1 de enero de 1996, se incrementarán en un 4,5 por 100 para

los salarios inferiores a 2.999.999 pesetas y en un 4,3 por 100 para los salarios superiores a 3.000.000 de pesetas.

Este incremento comprende todos los conceptos retributivos acreditados en dicha fecha, a excepción de la antigüedad y plus de ayuda familiar.

1.2 La cantidad que resultaría de aplicar el 4,5 por 100 o 4,3 por 100 a la suma de los conceptos antigüedad y plus familiar se aplicará a la revisión del salario puesto de trabajo en sus valores a 31 de diciembre de 1995.

1.3 El incremento salarial pactado es independiente del valor que pueda alcanzar el Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de 1996, por lo que no existirá ninguna revisión salarial vinculada a dicho factor.

1.4 Los nuevos niveles salariales de referencia para 1996 serán los que correspondan a incrementar los porcentajes anteriormente citados sobre los niveles del año 1995 (ver anexo II).

Artículo 18. Salario puesto de trabajo.

Este concepto se abonará por día natural (trescientos sesenta días anuales en doce 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 refería el artículo 73 de la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica.

Artículo 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 (quinquenios) resultaban 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.

No obstante, y a pesar de todo lo anterior, se suprime desde la fecha de la firma del presente Convenio, el concepto de antigüedad para todas las nuevas incorporaciones a la compañía, y por lo tanto todo derecho a percibir importe alguno. Aquellos colaboradores que viniesen cobrando cualquier importe por dicho concepto y aquellos otros que hubieren devengado períodos computables hasta dicha fecha mantendrán el derecho a la obtención de dicho premio a título «ad personam».

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de mil setecientos cincuenta y dos horas efectivas, 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.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas se podrá acordar entre la empresa y los representantes de los trabajadores, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, como máximo de ocho horas. Esta distribución deberá en todo caso respetar los períodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley: En todo caso, se respetará el límite de la jornada anual pactada, así como los siguientes aspectos:

1. Vacaciones estivales pactadas.
2. Fiestas de Semana Santa pactadas.
3. Sábados y domingos.
4. Fiestas nacionales, autonómicas y locales.

Asimismo, se evitará el uso fraudulento o irregular en la aplicación del presente artículo, en el caso de pretenderse ampliar generalizadamente la jornada de un departamento o departamentos, alternando la recuperación acordada entre diversos colaboradores.

Para el acuerdo de la distribución irregular de la jornada deberá mediar un preaviso, como mínimo, de setenta y dos horas. Al igual que en el caso de los retenes, la empresa velará por el transporte y la manutención de las personas afectadas.

Artículo 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.

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

- a) Número de días laborables al año: Doscientos veintidós.
- b) Las jornadas intensivas que correspondan se realizarán por igual en todos los centros de trabajo, quedando vinculadas en el futuro al calendario de Santiago o central.
- c) Puentes: Solamente tendrán esta consideración los días no festivos de la Semana Santa. Obviamente, en las delegaciones se estará al calendario que surja atendiendo a la ubicación de los días de vacaciones que podrán coincidir con los días no festivos citados anteriormente.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

En cuanto a la realización de horas extraordinarias estructurales, es decir, aquellas motivadas por períodos punta de producción o pedidos, ausencias imprevistas o aquellas otras causas que indiquen la necesidad de ampliación de la jornada serán de obligatoria realización, las quince primeras por cada colaborador, cuando la empresa justifique su necesidad operativa. En cuanto a la remuneración, se estará a lo siguiente:

- a) Las diez primeras: 75 por 100 sobre hora ordinaria.
 - b) Desde la hora número once hasta la cuarenta: 40 por 100 sobre la hora ordinaria.
 - c) El resto: Precio de hora ordinaria.
- El precio de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario bruto anual entre el número de horas anuales a trabajar.

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.

Artículo 26. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán 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 1996, 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 período festivo de Semana Santa y las vacaciones de verano, que se relacionan en el Convenio de forma orientativa y no exhaustiva.

Obviamente, a pesar de lo expuesto anteriormente y redundando en el literal, cualquier departamento de la compañía podrá disponer de retén si ello fuere preciso. En el caso de que la empresa tuviere la imperiosa necesidad de ampliar retenes o disponer de alguno no previsto deberá obligatoriamente intentar el acuerdo individual con el colaborador o colaboradores afectados. Si el acuerdo no fuese posible, deberá informar al Comité de Empresa al efecto de posible mediación antes de proceder ejecutoriamente en aplicación estricta de la legalidad vigente. Siempre deberá haber un preaviso de tres meses, como mínimo, en el caso de cualquier modificación del período vacacional. En los casos enunciados anteriormente, la empresa velará por el transporte diario de las personas afectadas, así como por la manutención en el caso de jornada partida. La empresa asumirá los gastos generados por el desplazamiento desde el punto de vacaciones al centro de trabajo y regreso, si la compañía no se ajusta al citado preaviso de tres meses.

Para descripción de los retenes previstos, ver anexo III.

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.

Artículo 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 hijos: Dos días naturales.
3. Por matrimonio de padres, padres políticos, nietos, hermanos, sobrinos, cuñados y primos carnales: Un día natural.
4. Por alumbramiento de la esposa: Cuatro días naturales.
5. Por enfermedad grave del cónyuge o hijos con acreditación de ingreso o baja médica posteriormente contrastada por el servicio médico de empresa: Cuatro días naturales.
Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos y cuñados: Dos días naturales (siempre con acreditación).
6. Por defunción del cónyuge o hijos: Ocho 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.
7. Por enfermedad no grave del cónyuge, acreditada con ingreso en clínica, o baja médica que justifique necesidad de atenciones especiales, valorada positivamente por el servicio médico de empresa, excluido el parto: Dos días naturales.
8. Por traslado de domicilio: Un día laborable.

Todas estas licencias se concederán por días naturales, a excepción de las estipuladas en los puntos 1 y 8, y a partir del hecho causante, siendo obligatoria su justificación.

En los apartados 5 y 6, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 500 kilómetros (entre ida y vuelta) en dos días naturales más.

La retribución 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.

Artículo 28. Licencias no retribuidas.

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

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Artículo 29. Plus de ayuda familiar.

Los trabajadores percibirán por tal concepto las siguientes cantidades:

- a) Por la primera persona a cargo del trabajador: 2.000 pesetas brutas mensuales por doce meses al año.
- b) Por cada una de las siguientes personas a cargo del trabajador: 1.000 pesetas brutas mensuales por doce meses al año.

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

Artículo 30. Ayuda a 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 20.000 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.

Artículo 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 3.260.000 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 6.740.000 pesetas para los siguientes colectivos:

- Inspectores regionales del servicio de asistencia técnica.
- Delegado de Ventas, Gestores y Promotores Comerciales.

Además de aquellos otros casos en que la empresa lo considere conveniente en razón de la eventualidad de desplazamientos o cualquier otra causa que lo aconseje.

Artículo 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 misma, que 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.

Artículo 33. Examen ginecológico.

El personal femenino que lo solicite podrá disponer de un examen ginecológico anual, con carácter gratuito.

Artículo 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.

Artículo 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 sesenta y cinco 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.

Artículo 36. Ayuda en caso de defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Artículo 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 90.000 pesetas.

Artículo 38. Ayuda de estudios.

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

2. La cuantía de la ayuda durante la vigencia del presente Convenio se establece en 6.000 pesetas brutas anuales, que se abonarán junto con la mensualidad del mes de septiembre.

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

CAPITULO VI**Disposiciones varias****Artículo 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 perceptor 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.

Artículo 40. Derechos sindicales.

Se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente en la materia.

Artículo 41. Período de carencia de prestaciones sociales.

Se establece el período de carencia o período de antigüedad mínimo de un año para poder percibir cualquiera de los beneficios sociales enunciados en los artículos 29, 30, 33, 37 y 38.

Artículo 42. Ayuda de comedor personal de Santiago.

«Sanyo España, Sociedad Anónima», abonará el 74 por 100 sobre el precio del menú vigente en cada ocasión (IVA incluido); por tanto, la aportación del trabajador será del 26 por 100. Dicho porcentaje de colaboración se mantendrá en los años sucesivos mientras exista comedor laboral.

ANEXO I**Plus de antigüedad o vinculación**

| | Pesetas |
|---|---------|
| A partir de vencido el 5.º año y hasta el 10.º | 1.025 |
| A partir de vencido el 10.º año y hasta el 15.º | 2.050 |
| A partir de vencido el 15.º año y hasta el 20.º | 3.075 |
| A partir de vencido el 20.º año y hasta el 25.º | 4.100 |
| A partir de vencido el 25.º año y hasta el 30.º | 5.125 |
| A partir de vencido el 30.º año y hasta el 35.º | 6.150 |
| A partir de vencido el 35.º año y hasta el 40.º | 7.175 |
| A partir de vencido el 40.º año y en adelante | 8.200 |

ANEXO II**Niveles salariales de referencia (año 1995)**

| Niveles | Pesetas brutas al año |
|---------|-----------------------|
| 1 | 1.852.189 |
| 2 | 2.025.191 |
| 3 | 2.231.143 |
| 4 | 2.459.061 |
| 5 | 2.637.553 |
| 6 | 2.958.838 |
| 7 | 3.291.659 |
| 8 | 3.683.588 |

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.

ANEXO III

Los retenes, inicialmente previstos para el año 1996, son los siguientes:

Afectados: Departamento Comercial: Dos personas simultáneamente.

Departamento SAT: Dos personas simultáneamente.

Departamento Financiero: Tres personas simultáneamente.

Departamento Técnico Inf.: Una persona.

Departamento de Contabilidad: Dos personas simultáneamente.

12137 RESOLUCION de 3 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Nunhems Semillas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010212), que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, 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, 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, 3 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.