

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**22861** RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 1998, 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 de Convenio Colectivo de la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007862), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1998, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 17 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito 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, 69.

La Coruña: Médico Durán, 7 y 9, bajos.

Madrid: Avenida del Partenón, 16 y 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 quinta, módulo 2.

Valencia: Profesor Beltrán Baguena, 4, oficina 310, edificio «Trade Center».

##### Artículo 2. *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.

##### Artículo 3. *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, incluido en los ámbitos territorial y funcional de los artículos 1 y 2, descritos anteriormente, con excepción del comprendido en los artículos 1.3 a) y 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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. *Ámbito temporal.*

1. Entrada en vigor.—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1998.

2. Duración.—Será de doce meses, a contar desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998.

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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

##### 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 que 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).

## CAPÍTULO 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.*

Se procederá a la valoración de los mismos de acuerdo con lo pactado entre sindicatos y asociación empresarial de las industrias siderometalúrgicas, y para a partir del próximo Convenio adaptarse a la estructura salarial de la empresa.

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

#### 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 comunicando 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 compra-venta con los diferentes centros comerciales, sin poder determinar 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.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrá tener una duración máxima según lo establecido en los Convenios Colectivos del sector del metal del ámbito territorial del centro de trabajo.

#### 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) Especialistas: 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 obligado 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

#### Artículo 17. *Condiciones económicas.*

##### 1. Para el año 1998.

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de diciembre de 1997 y con efecto de 1 de enero de 1998, se incrementarán en un 2,6 por 100. Aquellos salarios cuyo incremento absoluto sea inferior a la cantidad de 70.712 pesetas brutas anuales, se les incrementará esta cantidad anual.

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 2,6 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 1997.

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 1998, por lo que no existirá ninguna revisión salarial vinculada a dicho factor.

1.4 Los nuevos niveles salariales de referencia para 1999 serán los que correspondan a incrementar los porcentajes anteriormente citados sobre los niveles del año 1998 (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 del 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 (quinquenos) 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 Convenio 1996, 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 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 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.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil setecientas cincuenta y dos horas efectivas tanto en jornada partida como en jornada continuada, no computándose dentro de dicha jornada de período el 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. Vacacionales 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.

Los empleados del centro de Barberá del Vallés podrán disfrutar de un margen máximo de treinta minutos de flexibilidad en el inicio de la jornada (ocho treinta horas) que deberán ser compensados el mismo día a la finalización de la jornada.

#### 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 «Santiga» 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 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.

#### Artículo 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 1998, se acuerda realizar vacaciones con carácter general, desde el día 27 de julio al 21 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 previstos 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.
6. Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos y cuñados: Dos días naturales (siempre con acreditación).
7. Por defunción del cónyuge o hijos: Ocho días naturales.
8. Por defunción de padres o hermanos: Cinco días naturales.
9. Por defunción de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y cuñados: Dos días naturales.
10. Por defunción de tíos carnales, primos carnales y sobrinos: Un día natural.
11. Por enfermedad no grave del cónyuge, acreditada con ingreso en clínica, o baja médica que justifique necesidad de atenciones especiales, excluido el parto: Dos días naturales.
12. 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 12, y a partir del hecho causante, siendo obligatoria su justificación.

En los apartados 5 al 10, 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 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.

### CAPÍTULO 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 o registro de pareja de hecho, 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 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 25.000 pesetas brutas mensuales durante los doce meses del año 1998 y 30.000 pesetas brutas mensuales para 1999.

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 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 las cantidades que a continuación se indican, 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 de 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:

Para el colectivo cuyo capital es de 6.740.000 pesetas se procederá para el año 1998 a una revalorización del 2,6 por 100, quedando fijado para el año 1999 en 7.000.000 de pesetas.

Para el colectivo cuyo capital es de 3.260.000 pesetas éste quedará fijado para el año 1998 en 5.000.000 de pesetas y para 1999 en 7.000.000 de pesetas.

Para el colectivo de personal de ventas y todos aquellos otros empleados que su trabajo requiera frecuentes viajes profesionales, dicho capital quedará establecido en 10.000.000 de pesetas para 1998.

#### 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 concurren 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. Bajo prescripción facultativa la compañía gestionará exámenes médicos más exhaustivos o específicos (ecografía, mamografía...).

#### 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. Bajo prescripción facultativa la compañía gestionará exámenes médicos más exhaustivos o específicos.

#### 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 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, o bien, constituyan parejas de hecho legalmente reconocidas, recibirán como obsequio productos de la empresa por un importe de 95.000 pesetas, con efecto 1 de enero de 1998.

Artículo 38. *Ayuda estudios.*

1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los cuatro y 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 7.000 pesetas brutas anuales, que se abonarán junto con la mensualidad del mes de septiembre.

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

## CAPÍTULO 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 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.

Artículo 40. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 41. *Período de carencia 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 «Santiga».*

«Sanyo España, Sociedad Anónima», abonará el 74 por 100 sobre el precio del menú vigente en cada ocasión, por lo 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 .....	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 1998

Nivel	Pesetas brutas año
1	2.068.187
2	2.254.759
3	2.476.866
4	2.722.662
5	2.918.398
6	3.273.893
7	3.635.182
8	4.052.246

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 1998 son los siguientes:**

## Afectados

Departamento Comercial .....	Dos personas simultáneamente.
Departamento S. A. T. ....	dos personas simultáneamente.
Departamento Financiero .....	Tres personas simultáneamente.
Departamento Técnicas Inf. ....	Una persona.
Departamento Contabilidad .....	Dos personas simultáneamente.

**22862** RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la modificación al Convenio Colectivo y a sus revisiones posteriores para las industrias de Turrone y Mazapanes.

Visto el texto de modificación al Convenio Colectivo y a sus revisiones posteriores para las industrias de Turrone y Mazapanes (código de Convenio número 9905165), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1998 de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Turrone y Mazapanes en representación de los empresarios del sector y de otra por las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada modificación al 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, 17 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**MODIFICACIONES AL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES DE 30 DE OCTUBRE DE 1992 («BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO» DE 20 DE NOVIEMBRE) Y A LAS REVISIONES POSTERIORES**

1. El artículo 4.º quedará redactado de la siguiente manera:

«Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante sus efectos