Categoría	Salario base	Trienio	Quinquenio	Mov. Fun. Meca.	Afinación	Mov. Geog.	Resp. Prod.
Oficial Producc.	937,10	26,25	52,50				60,72
Oficial 2.ª Producc.	947,75	28,12	56,25				60,72
Oficial 1.ª Producc.	949,18	29,69	59,41				60,72
Peón	591,35	23,57					60,72

19312 *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007862), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y 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 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, 28 de septiembre de 2001.—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.

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

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 a éstos de la aplicación de los incrementos salariales del Convenio Colectivo de la empresa, 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 abril de 2001.

2. Duración: Será de veinticuatro meses, a contar desde el 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2003.

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, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones generales.

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).

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. *Clasificación profesional y valoración de los puestos de trabajo.*

La clasificación profesional de los trabajadores de la empresa se regirá por las estipulaciones del presente Convenio en materia de valoración de puestos de trabajo, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales en el nuevo Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica, en vigor desde el pasado 1 de enero de 2000.

1. Objeto:

El análisis y valoración de las tareas tiene por objeto el conocimiento de las funciones que en su conjunto constituyen el contenido de cada uno de los puestos de trabajo y la definición por consiguiente de su ordenación en el conjunto de los puestos.

2. Alcance de la valoración:

La valoración de los puestos de trabajo afectará a todo el personal de Convenio de la administración.

3. Manual de valoración:

Para el desarrollo de los dos apartados anteriores se aplicará el manual de valoración que ya tiene en vigor la empresa, de acuerdo con lo pactado entre sindicatos y asociación empresarial de las industrias siderometalúrgicas, ver anexo I.

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante para poder incluir al trabajador en el grupo profesional correspondiente y de la correcta utilización del manual, la evaluación del puesto y la consiguiente asignación de su grado de valoración en las posibles agrupaciones en niveles de calificación y grupos de condiciones y en su definitiva clasificación y retribución.

4. Nivel de salario:

Para el personal afectado en la valoración, será el resultante del total de los puntos obtenidos y su correspondiente conversión al nivel de calificación y nivel salarial.

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 predeterminar 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 contrato de duración determinada por circunstancias del mercado. 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, y en su última reforma producida en el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, podrá tener una duración máxima según lo establecido.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Se contemplan los siguientes:

Personal comprendido entre los niveles 2 y 8 de la valoración vigente en «Sanyo España, Sociedad Anónima»: Dos meses.

Personal con nivel 1 y Técnicos titulados: Seis meses.

Personal Comercial (Salvo Promotores de Centro): Dos 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 antiguedad 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 y empleados del Centro 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 obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 17. *Condiciones económicas.*

1. Para el período de 1 de abril de 2001 a 31 de marzo de 2002 y 1 de abril de 2002 a 31 de marzo de 2003:

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de marzo de 2001 y con efectos de 1 de abril de 2001 hasta 31 de marzo de 2002, se incrementarán en un 3,5 por 100.

Los salarios personales brutos a 31 de marzo del 2002 y con efectos de 1 de abril del 2002 al 31 de marzo de 2003, se incrementarán en un 3,5 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 La cantidad que resultaría de aplicar el 3,5 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 marzo de 2001.

La cantidad que resultaría de aplicar el 3,5 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 marzo de 2002.

1.3 En el caso de que el valor del Indice de Precios al Consumo real (IPC) sea superior al 3,5 por 100 para el período que va del 1 de abril de 2001 a 31 de marzo de 2002 y lo mismo para el 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, se aplicará la revisión del salario puesto de trabajo y se abonarán las diferencias si fuera el caso.

1.4 Los nuevos niveles salariales de referencia para el período de 1 de abril de 2001 hasta el 31 de marzo de 2002 serán los que correspondan a incrementar los porcentajes anteriormente citados sobre los niveles del año 2001. (Ver anexo II.)

Artículo 18. *Salario Puesto de Trabajo.*

Este concepto se abonará por día natural (360 días anuales en doce mensualidades) y en las Gratificaciones Extraordinarias (sesenta días anuales en dos pagas).

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los valores a abonar por este concepto durante la vigencia del presente Convenio se expresan en el anexo III. 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 30 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.

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 para 2001 será de mil setecientas cuarenta y tres horas efectivas y para el 2002 de mil setecientas cuarenta 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 Dpto. o Dptos. 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: 220.

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 la Delegación de Madrid 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 10 primeras: 75 por 100 sobre hora ordinaria.

b) Desde la hora número 11 hasta la 40: 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 2001, se acuerda realizar vacaciones con carácter general, desde el día 30 de julio al 24 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 IV.

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 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 18 años.

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

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

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 30.000 pesetas brutas mensuales para 2000. Esta cantidad se verá incrementada en un 3,5 por 100 para el período de 1 abril del 2001 a 31 marzo del 2002 y otro 3,5 por 100 para el período de 1 abril del 2002 a 31 marzo del 2003.

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 en año natural, 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:

El colectivo de personal de ventas y todos aquellos otros empleados que su trabajo requiera frecuentes viajes profesionales, dicho capital quedará establecido en 10.588.050 pesetas para 2001. Este se verá incrementado en un 3,5 por 100 para el año 2002.

Para el colectivo restante queda fijado para el año 2001 en 7.411.635 pesetas. Este se verá incrementado en un 3,5 por 100 para el año 2002.

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 corres-

pondiente 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. 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 catorzavas 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 catorzavas 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.

Artículo 38. *Ayuda 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 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, de 17 julio; 63/1997, de 26 diciembre, y 1991/1984 de 31 octubre, modificado por el Real Decreto-ley 15/1998, 27 noviembre, 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 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.

Artículo 43. *Integración Social de Minusválidos.*

A fin de dar cumplimiento al contenido del artículo 38 de la Ley 32/1982, de Integración Social de los Minusválidos, y disposiciones concordantes, se acuerda que para proceder al cómputo del porcentaje legalmente establecido, se tendrán en cuenta también los dos siguientes supuestos:

Trabajadores minusválidos que se hallen empleados en empresas subcontratadas por «Sanyo España, Sociedad Anónima».

Trabajadores de «Sanyo España, Sociedad Anónima», a los que se haya reconocido una Incapacidad Permanente en cualquier grado y que se reincorporen o sigan trabajando en la empresa.

ANEXO I

Artículo 12. *Clasificación profesional y valoración de los puestos de trabajo.*

12.1 Creación de puestos de trabajo:

12.1.1 El responsable del departamento efectuará la descripción del nuevo puesto de trabajo que se calificará de acuerdo con el manual de valoración.

12.1.2 La descripción se enviará a la Dirección de Recursos Humanos quien lo transferirá al Comité de Empresa.

12.2 Modificación de un puesto de trabajo:

12.2.1 El responsable del departamento efectuará las correcciones oportunas en la descripción de un puesto de trabajo en que se haya producido una modificación, remitiéndole al ocupante del puesto la nueva hoja de especificación.

12.2.2 La descripción modificada se enviará a la Dirección de Recursos Humanos, la cual procederá a la recalificación en el término máximo de dos meses y lo transferirá al Comité de Empresa.

12.3 Disconformidad en la calificación de un puesto de trabajo:

12.3.1 En caso de disconformidad en la calificación de un puesto de trabajo por parte de su ocupante, se solicitará la revisión a la Dirección de Recursos Humanos, informando de sus consideraciones al respecto.

12.3.2 La Dirección de Recursos Humanos efectuará la revisión del puesto antes de un mes y lo transferirá al Comité de Empresa.

ANEXO II

Niveles salariales de referencia año 2001

Nivel	Pesetas brutas año
8	2.255.500
7	2.458.971
6 (Grupo Profesional)	2.691.135
5 (Grupo Profesional)	2.850.167
4 (Grupo Profesional)	2.887.582
3	3.570.406
2	3.964.416
1	4.419.253

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

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 IV

Los retenes inicialmente previstos para el año 2001 son los siguientes:

Afectados:

Dpto. Comercial: Dos personas simultáneamente.
Dpto. S. A. T.: Dos personas simultáneamente.
Dpto. Financiero: Tres personas simultáneamente.
Dpto. Técnicas Inf.: Una persona.
Dpto. Contabilidad: Dos personas simultáneamente.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

19313 *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Ganadería, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cataluña por el que se complementa el Convenio de Colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cataluña por el que se complementa el Convenio de Colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de septiembre de 2001.—El Director general de Ganadería, Carlos Escribano Mora.

ANEXO

Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cataluña por el que se complementa el Convenio de colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales

En Madrid, a 31 de agosto de 2001.

REUNIDOS

De una parte, el excelentísimo señor don Miguel Arias Cañete, Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 561/2000, de 27 de abril, de acuerdo con las facultades que le atribuyen el artículo 13.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y el artículo 6, en relación con la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de acuerdo con la nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Y de otra, el honorable señor don José Grau i Serís, Consejero de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Generalidad de Cataluña, en virtud del Decreto 3000/1999, de 29 de noviembre, por el cual se nombran los titulares de los Departamentos del Gobierno de la Generalidad de Cataluña, y actuando conforme a las atribuciones que le confiere la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de Organización, Procedimiento y Régimen Jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña

Ambas partes, en el ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas, y obligándose en los términos de este documento,

EXPONEN

Primero.—Que la Comunidad Autónoma de Cataluña ha asumido la competencia exclusiva sobre agricultura y ganadería, y el desarrollo legislativo y la ejecución en materia de sanidad animal, de conformidad con lo previsto en su Estatuto de Autonomía, y en cumplimiento de lo previsto en las reglas 7.ª y 21.ª del artículo 148.1. de la Constitución, y que al Estado le corresponde una competencia genérica para dictar normas básicas y de coordinación de la planificación económica en el sector de la ganadería y en materia de sanidad animal, en virtud del artículo 149.1.13.ª y 16.ª de la Constitución.

Segundo.—Que la garantía de la seguridad alimentaria es un objetivo prioritario de las Administraciones Públicas y requiere el esfuerzo común, y coordinado, de todos los órganos y organismos competentes, y que la erradicación de la EEB, y sus consecuencias, en los planos sanitario, económico y social, supone la necesaria implantación inmediata de una serie de medidas, de conformidad con lo establecido por la Unión Europea, y determina unas nuevas condiciones de funcionamiento del sector cárnico y colaterales.

Tercero.—Que, a tal fin, con fecha 28 de diciembre de 2000, se suscribió el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cataluña, para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales. El objeto de dicho Convenio es el establecimiento de las bases generales de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cataluña, para instrumentar las acciones de control y prevención de dicha enfermedad, durante el primer semestre de 2001.

En atención a las condiciones del sector en la Comunidad Autónoma, que suponen que la capacidad de sacrificio y de la industria transformadora son muy superiores a su cabaña ganadera propia, se suscribió una adenda al referido Convenio, con fecha 28 de diciembre, en la que se establecían medidas complementarias de financiación.

Cuarto.—Que, a pesar de la favorable evolución de la problemática derivada de la encefalopatía espongiforme bovina durante el primer semestre del año 2001, se hace necesario insistir en las medidas erradicación de la citada enfermedad y saneamiento de nuestra cabaña ganadera. En tal sentido, el Consejo de Ministros, en Acuerdo de 22 de junio de 2001, ha venido a determinar los criterios generales para la suscripción, por parte del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, de Convenios de colaboración específicos con las Comunidades Autónomas, para instrumentar las acciones de lucha contra la encefalopatía espongiforme bovina, durante el segundo semestre del presente ejercicio.

Quinto.—Que, de acuerdo con ello, se hace preciso complementar el Convenio suscrito entre ambas partes para, de un lado, determinar la financiación que sea precisa para la adopción de las medidas contendidas en el reciente Acuerdo del Consejo de Ministros, en lo que afecta a la Comunidad Autónoma, y, de otro lado, establecer las previsiones que permitan que la aportación de los fondos presupuestarios, procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, se realice de acuerdo con los principios de eficiencia y de racionalidad del gasto público y de que responda a las medidas que la Comunidad Autónoma de Cataluña adopte y ejecute en la materia.

Sexto.—Que, de conformidad con lo expuesto, las partes deciden suscribir el presente Convenio de colaboración con sujeción a las siguientes