2. En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

4. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/ jerárquica del agresor/a o acosador/a.

Artículo 40. *Prescripción de las faltas.*

a) Faltas leves: a los 10 días.
b) Faltas graves: a los 20 días.
c) Faltas muy graves: transcurridos 60 días.

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 41. *Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.*

En el supuesto de que alguna empresa de las afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio, no pudiese aplicar en su totalidad el régimen salarial pactado, se podrá establecer de forma excepcional la no aplicación del incremento pactado o establecer una cuantía inferior, así como la recuperación de las cuantías dejadas de pagar con la forma y las condiciones que se estipulan en los siguientes apartados:

1. La petición de la no aplicación del régimen salarial, se realizará a la Comisión Paritaria del presente convenio en el plazo inmediato de un mes desde la fecha de la firma, dando conocimiento simultáneo a los representantes de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria deberá emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o no pronunciamiento al respecto en el plazo fijado, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje

Así mismo, la Comisión Paritaria podrá hacer una propuesta distinta a la petición realizada. Este acuerdo se tomará por unanimidad.

3. Si durante la vigencia del Acuerdo la empresa supera la situación económica, demostrándose objetiva y fehacientemente la obtención de beneficios o superávit, la Comisión Paritaria hará una propuesta de abono de las cantidades dejadas de percibir desde ese mismo momento.

4. Condiciones previas para considerar la solicitud:

Que la empresa que haga la solicitud haya tenido pérdidas consecutivas durante los dos último años, demostradas objetiva y fehacientemente.

Informe económico desglosado por evolución de los costes salariales y productividad de los dos últimos años, con la evolución de la plantilla, resultados de explotación y estructura de costes y especialmente financieros y de gestión.

Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

Auditoría: Las empresas de más de 50 trabajadores deberán presentar un informe de censor jurado de cuentas sobre la situación económica de la empresa.

Desde el momento de la petición y de forma complementada a lo anterior, la Comisión Paritaria tendrá acceso a todas las cuentas y demás documentación de la empresa que estime oportuna (aplicando el sigilo profesional).

5. Condicionales que formarán parte del posible acuerdo de la Comisión Paritaria:

Los salarios brutos recogidos en las hojas de salarios no pueden ser inferiores a los pactados en Convenio Colectivo.

En el caso de que los salarios brutos sean superiores al convenio, por conceptos salariales o extrasalariales no recogidos en éste, el ajuste se producirá en dichos conceptos y no en el salario base o complementos salariales.

Una vez acabado el periodo de vigencia del acuerdo se volverá a aplicar íntegramente las tablas salariales del convenio en vigor.

Durante la vigencia del acuerdo, y siempre que se mantenga el mismo nivel de trabajo, se mantendrá íntegramente a la plantilla así como la proporción entre fijos o eventuales. Las empresas estarán obligadas a facilitar trimestralmente el estado de la plantilla a la Comisión Paritaria. Si durante la vigencia del acuerdo, la empresa incumpliera este pacto empleo, desde ese momento estará obligada a aplicar el incremento pactado en el convenio, desde el primer día de su entrada en vigor.

6. Con la solicitud y el tratamiento establecido en este artículo, se entenderá cumplimentados los requisitos que establecen los artículos 82.3 y 85.2 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Antidiscriminación.*

A) Cláusulas generales.—Las partes afectadas por este convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.—El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del art. 28 del ET, BOE 161, 6/07/2002.)

C) Cláusula de Genero Neutro.—En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Tablas salariales del 2003

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus antigüedad (1 quinquenio)	Plus limpieza ropa (11 meses)
Jefe superior	997,36	13.963,04	39,89	0,00
Tecnico Garante	997,36	13.963,04	39,89	0,00
Jefe de 1.ª	853,84	11.953,76	34,15	0,00
Jefe de 2.ª	853,84	11.953,76	34,15	0,00
Supervisor de servicio	746,72	10.454,08	29,87	0,00
Oficial 1.ª	746,72	10.454,08	29,87	0,00
Chófer aplicador 1.ª	646,88	9.056,32	25,88	15,00
Oficial 2.ª	646,88	9.056,32	25,88	0,00
Ayudante de laboratorio	646,88	9.056,32	25,88	15,00
Chofer-aplicador 2.ª	604,24	8.459,36	24,17	15,00
Ayudante de aplicador	567,84	7.949,76	22,71	15,00
Auxiliar	567,84	7.949,76	22,71	15,00

20961 *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 18 de julio de 2003 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 25 de junio de 2003, en relación con el cumplimiento del artículo 14.2 del II Acuerdo complementario sobre procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo ENDESA, en materia de reposición de plantilla y de su distribución porcentual para el año 2002.*

Advertido error en el texto del Laudo Arbitral de 25 de junio de 2003, en relación con el cumplimiento del artículo 14.2 del II Acuerdo complementario sobre procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo ENDESA, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de julio de 2003 en el BOE n.º 242, de 9 de octubre de 2003,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error:

En la página 36512, columna izquierda, en Laudo Arbitral, segunda línea, donde dice: «... prometidos en el Negocio Eléctrico en el año 2000...», debe decir: «... prometidos en el Negocio Eléctrico en el año 2002...».

Madrid, 29 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

20962 *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Sanyo España, S.A.U.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Sanyo España, SAU» (Código de Convenio n.º 9007862) que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma 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, apartado 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, 29 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa «Sanyo España S.A.U.», que a continuación se relacionan, y a los que durante su vigencia pudieran establecerse:

Barberá del Vallés: Casal Santa Coloma, n.º 6, Polígono Industrial Santiga.

Madrid: Avda. del Partenón, 16-18, Planta Baja A-3, «Campo de las Naciones»

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

La Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima Unipersonal» 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.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) 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 estos 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 2003.

2. Duración: Será de veinticuatro meses, a contar desde el 1 de Abril de 2003 al 31-03-2005.

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. *Individualidad 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. *Comión 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.