

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. *Ámbito 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 Santaiga.

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. *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, n.º 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 trabajo.*

La clasificación profesional de los trabajadores de la empresa se regirá por las estipulaciones en materia de valoración de puestos de trabajo, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales en el vigente Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

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.

3. Manual de valoración: Para el desarrollo de los dos apartados anteriores se aplicará el manual de valoración, de acuerdo con lo pactado entre sindicatos y asociación empresarial de las industrias siderometalúrgicas, ver anexo 0, del Convenio siderometalúrgico de la provincia de Barcelona.

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: Se aplicará el nivel de salario que corresponda según grupo profesional asignado, y de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el anexo 2 del presente convenio.

#### 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.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el Real Decreto 2720/1998, art. 3.2; Estatuto de los Trabajadores art. 15 1.b, podrá ampliarse la duración de los contratos por Convenio Colectivo Sectorial y a los cuales nos remitimos (Art. 32 Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, y Art. 18 bis Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica para la comunidad de Madrid), podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

Se contemplan los siguientes:

Personal comprendido entre los niveles 2 y 8 de la valoración vigente en Sanyo España S.A.U.: 2 meses.

Personal con nivel 1 y Técnicos Titulados: 6 meses.

Personal Comercial (Salvo promotores de Centro): 2 meses.

Promotores de centro: 15 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 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 Abril 2003 a 31 Marzo 2004 y 1 Abril 2004 a 31 Marzo 2005.

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de Marzo de 2003 y con efectos de 1 de Abril de 2003 hasta 31 de Marzo del 2004, se incrementarán en un 3,7%, sobre el salario puesto de trabajo más la antigüedad en sus valores brutos.

Los salarios personales brutos a 31 de Marzo del 2004 y con efectos de 1 de Abril del 2004 al 31 de Marzo del 2005, el incremento será el siguiente: Si el IPC del año natural 2003 es superior al 3,10% se incrementará el IPC real y si es igual o inferior al 3,10% se aplicará este porcentaje.

Este incremento se aplicará a los valores brutos al 31-03-04 de los conceptos de Salario puesto de trabajo más Ayuda Familiar y más Antigüedad.

1.2 La cantidad que resultaría de aplicar el 3,7% a la suma de los conceptos Antigüedad se aplicará a la revisión del Salario Puesto de Trabajo en sus valores a 31 de Marzo de 2003.

La cantidad que resultaría de aplicar el 3,10% 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 del 2004.

1.3 Los nuevos niveles salariales de referencia para el período de 1 Abril 2003 hasta 31 Marzo del 2005 serán los que correspondan a incrementar los porcentajes anteriormente citados en los puntos 1.1. y 1.2 en las mismas condiciones, sobre los niveles de Marzo 2003 (Ver Anexo II).

**Artículo 18. Salario puesto de trabajo.**

Este concepto se abonará por día natural (360 días anuales en 12 mensualidades) y en las Gratificaciones Extraordinarias (60 días anuales en 2 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 30 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 periodos 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****Regimen de trabajo****Artículo 23. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para 2003 será de mil setecientos cuarenta horas efectivas y para el 2004 de mil setecientos 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 8 horas. Esta distribución deberá en todo caso respetar los periodos 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 72 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 (08:30h.) 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) N.º 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 Santa 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 periodos 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% sobre hora ordinaria.
- b) Desde la hora número 11 hasta la 40: 40% 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 n.º 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 2003, se acuerda realizar vacaciones con carácter general, desde el día 28 de Julio al 22 de Agosto, ambos inclusive, realizándose los días restantes, de común acuerdo entre Empresa y trabajador, a lo largo de todo el año.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, existirán unos retenes de personas por Departamento, durante el periodo festivo de Semana Santa y las Vacaciones de Verano, que se relacionan 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 3 meses como mínimo, en el caso de cualquier modificación del periodo 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 3 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: 12 días laborables.
2. Por matrimonio de hijos: 2 días naturales.
3. Por matrimonio de padres, padres políticos, nietos, hermanos, sobrinos, cuñados, tíos y primos: 1 día natural.
4. Por alumbramiento de la esposa: 4 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: 4 días naturales.
6. Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos y cuñados: 2 días naturales (siempre con acreditación).
7. Por defunción del cónyuge o hijos: 8 días naturales.
8. Por defunción de padres o hermanos: 5 días naturales.
9. Por defunción de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, cuñados, tíos carnales, primos carnales y sobrinos: 2 días naturales.
10. Por enfermedad no grave del cónyuge o hijos, acreditada con ingreso en clínica, o baja médica que justifique necesidad de atenciones especiales, excluido el parto: 2 días naturales.
11. Por traslado de domicilio: 1 día laborable.
12. Por visita médica de hijos, permiso a recuperar con justificante médico.

Todas estas licencias se concederán por días naturales, a excepción de las estipuladas en los puntos 1 y 11, y a partir del hecho causante, siendo obligatoria su justificación.

En los apartados 5 al 9, 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.

Respecto a los puntos 5 y 10, ante una discrepancia entre el trabajador y la empresa, la empresa podría exigir informe médico donde se diagnosticara la gravedad o no del paciente.

Ante un no acuerdo entre empresa y trabajador, mediará la Comisión Paritaria.

#### 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: 15 € brutos mensuales, por doce meses al año.

- b) Por cada una de las siguientes personas a cargo del trabajador: 10 € brutos 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 con minusvalía física o psíquica.*

La prestación escolar o de rehabilitación para los hijos a cargo con disminución psíquica o física mayor o igual al 33% reconocido por el organismo competente de la Seguridad Social, se establece en 220 € brutos mensuales para 2003. Esta cantidad se verá incrementada en el % real que resulte para el período 1 Abril del 2004 a 31 Marzo del 2005.

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 Cía. 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 supeeditado 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 comercial y todos aquellos otros empleados que su trabajo requiera frecuentes viajes profesionales, dicho capital quedará establecido en sesenta y ocho mil doscientos noventa y nueve con sesenta y un € para el período 1 Abril 2003 a 31 Marzo 2004. Este se verá incrementado en el % Real que resulte para el período 2004-2005.

Para el colectivo restante queda fijado para el período 1 Abril 2003 a 31 Marzo 2004 en cuarenta y siete mil ochocientos nueve con setenta y tres €. Este se verá incrementado en el % Real que resulte para el período 2004-2005.

#### 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, y sean de título oficial, presentarán la correspondiente solicitud a la Dirección de la misma, que procederá a conceder la correspondiente autorización, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso.

En este supuesto, la Empresa abonará el 50 por 100 del importe de la matrícula, previa presentación del justificante de inscripción en el momento de la misma. El 50% 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, en Barcelona capital y para la provincia del Área del Vallés. Bajo prescripción facultativa la Cía. gestionará exámenes médicos más exhaustivos o específicos (ecografía, mamografía...).

#### Artículo 34. *Examen médico.*

El Departamento de RR.HH. 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 Cía. 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 60 años de edad (siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos exigidos legalmente en virtud de la normativa de la Seguridad Social en vigor, para poder acceder al cobro de la pensión de jubilación), 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 600 €.

**Artículo 38. Ayuda estudios.**

1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los 3 y los 18 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 60 € brutos 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. Derechos sindicales.**

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

**Artículo 40. Período de carencia prestaciones sociales.**

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

**Artículo 41. Ayuda de comedor personal de Santiga.**

Sanyo España S.A.U., abonará el 74% sobre el precio del menú vigente en cada ocasión, por lo tanto, la aportación del trabajador será del 26%. Dicho porcentaje de colaboración se mantendrá en los años sucesivos mientras exista comedor laboral.

A partir del 1 de Abril 2003 se abonará también al personal administrativo de la Delegación de Madrid con el mismo % de ayuda que el párrafo anterior, siempre y cuando la jornada sea partida. Para el periodo transcurrido entre el 1 Abril de 2003 y 31 Marzo de 2004, la cantidad a abonar a dicho personal en concepto de subvención queda establecida en 5,55 €.

**Artículo 42. Integración social de minusválidos.**

A fin de dar cumplimiento al contenido del Art. 38 de la Ley 32/82 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, S.A.U.

Trabajadores de Sanyo España, S.A.U., 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: 1 abril 2003 a 31 marzo 2004**

| Nivel                       | Euros brutos año |
|-----------------------------|------------------|
| 8 .....                     | 14.577,51        |
| 7 .....                     | 15.892,56        |
| 6 (Grupo profesional) ..... | 17.393,06        |
| 5 (Grupo profesional) ..... | 18.420,90        |
| 4 (Grupo profesional) ..... | 18.662,72        |
| 3 .....                     | 23.075,87        |
| 2 .....                     | 25.622,40        |
| 1 .....                     | 28.562,05        |

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**

|  | Euros |
|--|-------|
| A partir de vencido el 5.º año y hasta el 10 ..... | 6,16  |
| A partir de vencido el 10 año y hasta el 15 .....  | 13,32 |
| A partir de vencido el 15 año y hasta el 20 .....  | 18,48 |
| A partir de vencido el 20 año y hasta el 25 .....  | 24,64 |
| A partir de vencido el 25 año y hasta el 30 .....  | 30,80 |
| A partir de vencido el 30 año y hasta el 35 .....  | 36,96 |
| A partir de vencido el 35 año y hasta el 40 .....  | 43,12 |
| A partir de vencido el 40 año y en adelante .....  | 49,28 |

## ANEXO IV

## Fundamentos de Derecho

Los retenes inicialmente previstos para el año 2003 son los siguientes:

Afectados:

- Dpto. Comercial: 3 personas simultáneamente.
- Dpto. S.A.T: 2 personas simultáneamente.
- Dpto. Financiero: 4 personas simultáneamente.
- Dpto. Técnicas Inf.: 1 persona.

**20963** *ORDEN TAS/3190/2003, de 15 de octubre, por la que registra la Fundación de Instituciones de Menores, para la Formación, Acción e Investigación como fundación de asistencia social, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación de Instituciones de Menores, para la Formación, Acción e Investigación. Vista la escritura de modificación de estatutos de la Fundación de Instituciones de Menores, para la Formación, Acción e Investigación, instituida en Alicante.

## Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Alicante, Don Antonio Ripoll Jaén, el 15 de abril de 2003, con el número 1.383 de su protocolo, aclarada por otra otorgada ante el mismo Notario de Alicante, el 12 de septiembre de 2003, con el número 3.236 de orden de protocolo, por el Obispado de Orihuela-Alicante, la Asociación de Instituciones de Menores, la Provincia de Aragón de la Compañía de Jesús, la Fundación Rellou de la Comunidad Valenciana, la Asociación Emaus, la Asociación Los Arcos, y la Compañía de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paul.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil cuarenta y nueve euros con noventa y ocho céntimos, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Don Miguel Riquelme Pomares y don Enmanuel Sánchez Alarcón, en representación del Obispado de Orihuela-Alicante.

Don Agustín Bueno Bueno y don Conrado Moya Mira, en representación de la Asociación de Instituciones de Menores.

Don Jesús-Francisco Giménez Company y don Miguel Ángel Segura Palomares, en representación de la Provincia de Aragón de la Compañía de Jesús.

Doña María Rosario Rico Maroto y don Francisco-Javier Narro Romero, en representación de la Fundación Rellou de la Comunidad Valenciana, de la Asociación Meaus y de la Asociación Los Arcos.

Sor María Teresa Astrain Labiano, en representación de la Compañía de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paul, de la Provincia Canónica de Pamplona.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 3 de los Estatutos, radica en la calle Calpe, s/n, C.P. 03005 Alicante.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«El fin de la Fundación es la promoción de iniciativas para la integración social dentro del sector de la familia, infancia y juventud, así como de cualquier otro colectivo en situación de exclusión social.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1.888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2.288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo.

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (BOE del día 27 de junio) y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 (BOE del día 29 de marzo), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, así como informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones, sobre la idoneidad de los fines y sobre la suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación Instituciones de Menores, para la Formación, Acción e Investigación, instituida en Alicante, cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 03/0072.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación de cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 15 de octubre de 2003.—P. D. (O. de 15 de marzo de 2001), la Secretaria General de Asuntos Sociales, Lucía Figar de Lacalle.