

## ANEXO

## MODELO DE INSTANCIA

## XIII Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, 1995

## 1. Datos del Centro

- 1.1 Denominación .....
- Público  Concertado   
Privado  No concertado
- 1.2 Dirección .....
- 1.3 Localidad .....
- 1.4 Código Postal .....
- 1.5 Provincia .....
- 1.6 Teléfono .....

## 2. Datos de los autores

- 2.1 Autor o coordinador .....
- 2.2 Número de Registro de Personal .....
- 2.3 Número de identificación fiscal .....
- 2.4 Especialidad .....
- 2.5 Profesores participantes .....
- Número de Registro de Personal .....
- Especialidad .....

## 3. Datos de la experiencia o investigación

- 3.1 Título .....
- 3.2 Material que presenta .....
- 3.3 Duración de la actividad o investigación .....
- 3.4 Modalidad a la que se presenta:

- A) Premios a trabajos de investigación
- B) Premios a experiencias pedagógicas

Modalidad A:

Don/doña ..... Autor/a o coordinador/a  
del trabajo de investigación titulado .....

remito la presente instancia junto con los ejemplares del trabajo, anexos  
y certificación del Director del centro, al objeto de participar en los XIII  
Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, 1995.

(Lugar, fecha y firma y sello)

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción  
Educativa.

Modalidad B:

Don/doña ..... Autor/a o coordinador/a de la experiencia pedagógica  
titulada .....

remito la presente instancia junto con los ejemplares del trabajo, anexos  
y certificación del Director del centro, al objeto de participar en los XIII  
Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, 1995.

(Lugar, fecha y firma y sello)

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción  
Educativa.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**26866** RESOLUCION de 16 de noviembre de 1994, de la Dirección  
General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción  
en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la  
empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sanyo España,  
Sociedad Anónima» (número de código 9004563), que fue suscrito con

fecha 21 de febrero de 1994, 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 Delegado de Personal, en representación del colec-  
tivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo  
90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de  
los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre  
registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Cór-  
dova Garrido.

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

## CAPITULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de  
la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», que a continuación se  
relacionan, y a los que durante su vigencia pudieran establecerse:

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

Bilbao: Zabalbide, 65.

La Coruña: Médico Durán, 7-9, bajos.

Madrid: Avenida de la Hispanidad, 3.

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

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

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

Artículo 2. *Ambito funcional.*

La empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», realiza su actividad  
en el sector de la industria de la electrónica, y, fundamentalmente, las  
de investigación y comercialización.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que compone o componga  
durante su vigencia las plantillas de los centros relacionados en el artícu-  
lo 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) de la Ley 8/1980.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, y de común acuerdo con cada  
uno de los interesados, podrá excluir de la aplicación de los incrementos  
salariales del Convenio Colectivo de la empresa a los ocupantes de puestos  
cuyo nivel de valoración sea superior a 8, así como al personal dedicado  
a la venta directa y a aquellos otros que por su nivel de responsabilidad  
así lo decidiera la dirección.

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

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

Artículo 4. *Ambito temporal.*

1. Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entra-  
rán en vigor el día 1 de enero de 1994.

2. Duración: Será de doce meses, a contar desde el 1 de enero de  
1994, terminando el 31 de diciembre de 1994.

3. Denuncia y revisión: La denuncia proponiendo la iniciación, revi-  
sión 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 instara 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 facul-  
tades reservadas a la autoridad laboral por la Ley. Iniciadas las nego-

ciaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación necesaria, a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

#### Artículo 5. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades no homologase alguna de sus cláusulas, la Comisión Mixta vendrá obligada a tratar acerca de su modificación o supresión en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

#### Artículo 6. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

#### Artículo 7. *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Todos los conceptos retributivos, existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en él.

#### Artículo 8. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

#### Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

1. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas o conflictos que puedan surgir en su aplicación.

2. Sin perjuicio de que las anteriores funciones no obstaculizaran las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, ambas partes acuerdan, como procedimiento a seguir, reunirse con carácter previo al ejercicio de las acciones legales que pudiesen corresponderles en cada caso, con objeto de resolver las controversias de carácter individual o colectivo que pudiesen plantearse.

3. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de los representantes de los trabajadores y dos miembros en representación de la dirección de la empresa.

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

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Norma general.*

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

#### Artículo 12. *Valoración de puestos de trabajo.*

Con el fin de ponderar la importancia de todos los puestos afectados por el Convenio, y al objeto de determinar los distintos niveles de cada uno de ellos, se realiza una descripción de las tareas y funciones de los

mismos, valorándose, posteriormente y de forma científica, por parte de una empresa especializada en estos temas, con independencia de las personas que lo desempeñan y cuyos resultados son comunicados al personal afectado.

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

En consecuencia, las categorías profesionales sirven a los solos efectos de determinar la cotización a la Seguridad Social, y a efectos salariales se estará al resultado de la valoración de los puestos de trabajo.

#### Artículo 13. *Ingresos.*

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

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

Se contemplan los siguientes:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: Quince días.

Profesiones siderometalúrgicas, profesionales de oficio y administrativos: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

Durante el transcurso del período de prueba, la empresa y el trabajador podrán rescindir libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

#### Artículo 15. *Ascensos.*

Tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan, o los puestos de trabajo de nueva creación, los trabajadores que, teniendo en ese momento una antigüedad mínima de un año en la empresa, así lo soliciten y, efectuadas las correspondientes pruebas de aptitud, reúnan, a juicio de la dirección, las condiciones de todo tipo precisas para ocupar el puesto de trabajo de que se trate. La empresa informará al Comité de las vacantes o puestos de nueva creación a cubrir. En ningún caso se considerará la antigüedad como criterio de ascenso automático.

#### Artículo 16. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Obreros: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Jefes o titulares administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Un mes.
- Técnicos titulados: Un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

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

## CAPITULO III

### Retribuciones

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

1. Para el año 1994.

1.1 Los salarios personales brutos a 31 de diciembre de 1993 y con efectos de 1 de enero de 1994 se incrementarán en un 4 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 4 por 100 a la suma de los conceptos antigüedad y plus familiar (0,1 de la masa salarial) se aplicará a la revisión del salario puesto de trabajo en sus valores a 31 de diciembre de 1993.

1.3 El incremento salarial pactado es independiente del valor que pueda alcanzar el Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de diciembre de 1994, por lo que no existirá ninguna revisión salarial vinculada a dicho factor.

#### Artículo 18. Salario o puesto de trabajo.

Este concepto se abonará por día natural (trescientos sesenta días anuales en doce mensualidades) y en las gratificaciones extraordinarias (sesenta días anuales en dos pagas).

El salario puesto de trabajo incluye el 25 por 100 de garantía de prima a la que hacía referencia la derogada Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

#### Artículo 19. Antigüedad.

Los valores a abonar por este concepto durante la vigencia del presente Convenio se expresan en el anexo I. En consecuencia, se abonarán por este concepto únicamente nuevas cantidades devengadas por el cumplimiento de nuevos quinquenios.

La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todos los puestos de trabajo.

El cómputo de los años a efectos de la percepción de la antigüedad se realizará desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, abonándose cada quinquenio en la mensualidad siguiente a la de la fecha de su cumplimiento.

El abono de este premio se efectuará mensualmente a razón de treinta días naturales por mes; asimismo, se abonará en cada una de las gratificaciones extraordinarias con una cuantía de treinta días en cada una de ellas.

La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que como antigüedad (quinquenios) resulten de la aplicación del artículo 76 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

El trabajador que cause baja en la empresa antes de su percepción recibirá la parte proporcional correspondiente.

#### Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias, a satisfacer: Una el 30 de junio y otra el 22 de diciembre; cada una de ellas por un importe de treinta días de salario puesto de trabajo y antigüedad.

El personal que ingrese o cause baja en el transcurso del año percibirá las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente al tiempo en que haya prestado sus servicios en la empresa.

#### Artículo 21. Enfermedad y accidente.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, en los casos de baja temporal por accidente de trabajo y enfermedad común o profesional, la empresa abonará en dichos supuestos el 100 por 100 del salario puesto de trabajo y antigüedad al trabajador afectado desde el primer día de la misma.

2. En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el párrafo anterior, la empresa y el Comité de Empresa establecerán el adecuado sistema de vigilancia y control.

3. De comprobarse alguna irregularidad se sancionará a los infractores con la pérdida de beneficios del presente artículo durante un año desde la fecha de la baja, todo ello sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas para el supuesto en la vigente normativa.

#### Artículo 22. Forma de pago.

El pago de haberes se realizará por mensualidades vencidas y por mediación de entidad bancaria o caja de ahorros.

### CAPITULO IV

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de mil setecientos cincuenta y dos horas efectivas, tanto en jornada partida como en jornada continuada, no com-

putándose 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.

#### 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:

- Número de días laborables al año, «Santiga»: Doscientos veintidós.
- Número mínimo de días laborables al año, Delegaciones: Doscientos veintidós (variarán anualmente en función de festivos y especial horario tanto los días de apertura del centro como los días de trabajo efectivo de los colaboradores, respetando en todo caso el mínimo enunciado).
- Puentes: Solamente tendrán esta consideración los días no festivos de la Semana Santa. Obviamente, en las Delegaciones se estará al calendario que surja atendiendo a la ubicación de los días de vacaciones que podrán coincidir con los días no festivos citados anteriormente.

#### Artículo 25. Horas extraordinarias.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, para el supuesto de realización durante la vigencia del Convenio de horas extraordinarias motivadas por causa mayor y las estructurales a que se refiere la Orden de 1 de marzo de 1983, se estará a lo legalmente vigente.

#### Artículo 26. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará 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 1994, se acuerda realizar vacaciones con carácter general desde el día 23 de julio al 21 de agosto, ambos inclusive, realizándose los días restantes, de común acuerdo entre empresa y trabajador, a lo largo de todo el año.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, existirán unos retenes de personas por departamento, durante el período festivo de Semana Santa y las vacaciones de verano, que se relacionan a continuación:

Departamento: «Comercial Sanyo». Afectados: Dos personas en «Santiga».

Departamento: S.A.T. Afectados: Dos personas.

Departamento: Riesgos. Afectado: Una persona.

El personal que ingrese o cese durante el año disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan en proporción al tiempo realmente trabajado.

El período natural para el cómputo de los días de vacaciones será desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto del año siguiente.

#### Artículo 27. Permisos especiales retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Por matrimonio del trabajador: Doce días laborables.
- Por matrimonio de padres, hijos, padres políticos, nietos, hermanos, cuñados y primos carnales: Un día natural.
- Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
- Por enfermedad grave del cónyuge o hijos: Tres días naturales. Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos y cuñados: Dos días naturales.
- Por defunción del cónyuge o hijos: Cinco días naturales. Por defunción de padres o hermanos: Cinco días naturales. Por defunción de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y cuñados: Dos días naturales. Por defunción de tíos carnales, primos carnales y sobrinos: Un día natural.
- Por enfermedad no grave del cónyuge, acreditada con ingreso en clínica, excluido el parto: Dos días naturales.
- 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 7, y a partir del hecho causante, siendo obligatoria su justificación.

En los apartados 4 y 5, 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 a trabajar. Cualquier supuesto que pudiese darse en materia de licencias retribuidas no contemplado en el presente artículo será planteado por el Comité a la dirección de la empresa, quien adoptará la decisión más oportuna en cada caso.

#### Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

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

### CAPITULO V

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 29. *Plus de ayuda familiar.*

Los trabajadores percibirán por tal concepto las siguientes cantidades:

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

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

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

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

#### Artículo 30. *Ayuda hijos disminuidos o minusválidos.*

La prestación escolar o de rehabilitación para los hijos con disminución psíquica o física reconocida por el organismo competente de la Seguridad Social se establece en 15.000 pesetas brutas mensuales durante los doce meses del año.

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

Esta ayuda será eliminada cuando no sean aportados los documentos o justificantes que la empresa pueda solicitar en todo momento.

#### Artículo 31. *Seguro de accidente.*

La empresa contratará con una compañía de seguros una póliza, cuya vigencia será la misma del Convenio, que garantizará a los trabajadores afectados o a sus herederos legales la percepción de 3.000.000 de pesetas, por el riesgo de accidente como consecuencia del cual sobrevenga invalidez permanente o muerte. El presente compromiso queda supeditado al contenido de las condiciones generales y particulares de la póliza que se contrata, de forma que si en algún supuesto no hubiese lugar a indemnizaciones, por no hallarse el riesgo comprendido en las citadas condiciones, no se derivará de ello responsabilidad subsidiaria para la empresa.

En atención al mayor riesgo, a que se estima están expuestos, por la naturaleza de los trabajos que realizan, la cantidad a que se refiere el apartado anterior se establece en 6.200.000 pesetas para los siguientes colectivos:

- Inspectores regionales del servicio de asistencia técnica.
- Delegado de ventas, gestores y promotores comerciales.

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

#### Artículo 32. *Formación profesional.*

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de dos años que estuvieran interesados en la realización de estudios que puedan suponer una mejora de sus conocimientos profesionales, siempre que estén relacionados con la actividad de la empresa, presentarán la correspondiente solicitud a la dirección de la misma, que procederá a conceder la 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.

#### Artículo 34. *Examen médico.*

El Departamento de Personal gestionará la revisión gratuita, por Médicos especialistas, de trabajadores de la empresa o familiares de éstos en primer grado de consanguinidad o afinidad en supuestos excepcionales de justificada necesidad determinada por criterios médicos establecidos previamente.

#### Artículo 35. *Premio de jubilación.*

A la jubilación del trabajador, que podrá producirse a petición propia o por decisión de la empresa cuando éste haya cumplido los sesenta y cinco años de edad, se abonará un premio por jubilación equivalente a dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

Este premio se abonará cualquiera que sea la edad del trabajador en el momento de jubilarse.

Este premio será incompatible con cualquier otro complemento, compensación, premio o ayuda que por norma interna o externa pueda establecerse en el futuro.

#### Artículo 36. *Ayuda en caso de defunción.*

En caso de fallecimiento de un empleado de cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

#### Artículo 37. *Premio por matrimonio.*

Todos aquellos empleados, con una antigüedad mínima de un año, que contraigan matrimonio recibirán como obsequio productos de la empresa por un importe de 85.000 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. El devengo de la ayuda se iniciará el año en que el hijo cumpla la edad de cuatro años, finalizando el año en que cumpla dieciocho.

3. La cuantía de la ayuda durante la vigencia del presente Convenio se establece en 5.000 pesetas brutas anuales, que se abonarán junto con la mensualidad del mes de septiembre.

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

### CAPITULO VI

#### Disposiciones varias

#### Artículo 39. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

De conformidad con lo establecido en los Reales Decretos 1194/1985 y 1991/1984, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo de los Reales Decretos mencionados, por otro trabajador receptor 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 antigüedad mínimo de un año para poder percibir cualquiera de los beneficios sociales enunciados en los artículos 29, 30, 33, 37 y 38.

**ANEXO I****Plus de antigüedad o vinculación**

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

**ANEXO II****Niveles salariales de referencia año 1994**

Nivel	Pesetas brutas año
1	1.704.260
2	1.863.444
3	2.052.947
4	2.262.662
5	2.426.898
6	2.722.523
7	3.034.570
8	3.395.888

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.

**26867** RESOLUCION de 16 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima» (número código 9008992), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1994, 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, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO WHIRLPOOL IBERIA, 1994****CAPITULO I****Objeto y ámbito de aplicación****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima», y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

**Artículo 2. Ambito territorial.**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo y dependencias de «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima», dentro del territorio nacional.

**Artículo 3. Ambito personal.**

El Convenio afectará a la totalidad del personal que pertenezca actualmente a la plantilla de la empresa así como a los que ingresen en la misma durante su vigencia.

Quedan, sin embargo, excluidos los empleados que dentro de la organización de la empresa ocupen nivel orgánico de Jefe de departamento o superior así como el personal de ventas.

**CAPITULO II****Vigencia, prórroga, denuncia y revisión****Artículo 4. Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994 y tendrá una duración de un año.

**Artículo 5. Prórroga y denuncia.**

El Convenio se prorrogará una vez concluida su vigencia, de año en año, por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción.

**Artículo 6. Revisión.**

Los anexos del presente Convenio no serán revisados durante la vigencia del mismo.

**CAPITULO III****Compensación, absorción y garantías personales****Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad por las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, administrativo, Convenio Colectivo Sindical, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa. Las disposiciones legales y reglamentarias que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retribuidos acordados, o que suponga creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados en su conjunto, superen el nivel total anual de éstos, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el presente Convenio.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, las cantidades aquí convenidas no tendrán, excepcionalmente, el carácter de compensables ni absorbibles en cuanto respecta a la garantía personal de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

**Artículo 8. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas globalmente y desde el punto de vista de su percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**CAPITULO IV****Comisión Paritaria**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio para la interpretación de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo. Estará la misma compuesta por cuatro miembros con igual representación de las partes negociadoras del Convenio y será designada por la Dirección y los firmantes del presente Convenio.

**CAPITULO V****Jornada de trabajo****Artículo 10. Jornada laboral.**

Villa Olímpica: Mil setecientas sesenta horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

SAT Montcada: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.