

días. Si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida su petición, dictándose resolución en la que se declarará tal circunstancia.

Sexto. *Comisión y criterios de evaluación.*

1) Recibidos los proyectos, se creará una Comisión que actuará como órgano instructor para analizar la documentación presentada por las Federaciones Deportivas Españolas solicitantes, y que estará integrada por los siguientes miembros:

Presidente: El Director General de Deportes.

Vicepresidente: El Subdirector General de Alta Competición.

Vocales: El Subdirector General Adjunto de Alta Competición.

Un técnico de la Subdirección General de Alta Competición.

Un representante de la Subdirección General de Alta Competición que actuará como secretario.

2) La valoración se realizará de conformidad con los criterios que a continuación se señalan en régimen de concurrencia competitiva:

1. Para actividades:

1.1 Actividades y gastos de gestión en Centros de Alto Rendimiento y de Tecnificación: hasta 30 puntos.

1.2 Actividades de Alta Competición: hasta 10 puntos.

1.3 Otras actividades: hasta 5 puntos.

Con carácter general, los Proyectos que no superen los 12 puntos no serán objeto de la subvención.

2. Para inversiones y/o equipamiento:

2.1 Inversiones y/o equipamiento en Centros de Alto rendimiento y de Tecnificación: hasta 30 puntos.

2.2 Inversiones y/o equipamiento de Alta Competición: hasta 10 puntos.

2.3 Otras inversiones y/o equipamiento: hasta 5 puntos.

Con carácter general, los Proyectos que no superen los 12 puntos no serán objeto de la subvención.

Séptimo. *Resolución.*

1. La Comisión, como órgano instructor, elevará propuesta de resolución de concesión de subvenciones al Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, en la que se deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención y la cuantía.

2. El trámite de audiencia se evacuará, de conformidad con lo previsto en el artículo 24.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, pudiendo obviarse si se cumplen las condiciones previstas en el mencionado artículo. La iniciación del trámite se notificará a los interesados, concediéndoles un plazo de diez días para que efectúen las alegaciones y presenten los documentos y justificantes pertinentes.

3. La concesión de estas subvenciones será adoptada por Resolución de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, de conformidad con lo previsto en el apartado séptimo de la Orden ECI/1305/2005, de 20 de abril, de bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, y se notificará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes, a las Federaciones Deportivas Españolas.

4. El plazo máximo para la Resolución del procedimiento será de tres meses, computados a partir del día siguiente a la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes, entendiéndose desestimada una vez transcurrido el plazo máximo sin haberse notificado la resolución de conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

5. Las Federaciones Deportivas Españolas se verán obligados a presentar un proyecto ajustado a la cantidad asignada, que deberá mantener la filosofía y las prioridades indicadas en el proyecto inicial, y que deberán remitir al C.S.D. en el plazo y forma que la Resolución definitiva establezca, para su aprobación.

Cualquier alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la obtención de la subvención deberá ser comunicada para la aceptación posterior por el Consejo Superior de Deportes, si procede.

Octavo. *Pagos anticipados.*—Podrán realizarse pagos anticipados de la subvención concedida, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención, según establece la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en su artículo 34, apartado 4.

Noveno. *Justificación.*—Las Federaciones Deportivas Españolas perceptores de este tipo de subvenciones, estarán obligadas a justificar dicho gasto de acuerdo con la Orden ECI/1305/2005, de 20 de abril, de bases regu-

ladoras de la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, y con el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones («B.O.E.» de 18 de noviembre de 2003), dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su percepción, sin perjuicio del sometimiento a la verificación contable que fuera pertinente.

Asimismo se deberá presentar memoria justificativa pormenorizada, desglosada e identificada de las actividades realizadas

El incumplimiento de las obligaciones del beneficiario y demás causas previstas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, determinarán el reintegro de la subvención, sin perjuicio del régimen sancionador al que se refiere el Título IV de la mencionada Ley.

Décimo. *Recursos.*—La resolución que ponga fin al procedimiento es definitiva y podrá ser recurrida potestativamente mediante recurso de Reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo Organismo que la ha dictado, de acuerdo con lo expuesto en los Artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, o cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Madrid, 3 de septiembre de 2007.—El Presidente del Consejo Superior de Deportes, Jaime Lissavetzky Díez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16380** RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sanyo España, S. A., Unipersonal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sanyo España, S. A., Unipersonal (código de Convenio núm. 9007862) que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2007 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 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 agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.<sup>a</sup> Antonia Diego Revuelta.

### 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:

Barberà del Vallès: 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 concretamente en la comercialización de productos electrónicos de consumo y para uso profesional.

**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 2007.

2. Duración: Será de doce meses, a contar desde el 1 de abril de 2007 al 31 de marzo de 2008.

3. Denuncia y revisión: La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga del Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio las partes procurarán que se desarrollen con la antelación necesaria, a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 9. *Derecho supletorio.***

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones generales.

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

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

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

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

4. Se establece como domicilio de la Comisión el situado en Casal de Santa Coloma, núm. 6, Polígono Industrial Santiga de Barberà del Vallès (Barcelona).

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 11. *Norma general.***

La facultad exclusiva de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

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

La clasificación profesional de los trabajadores de la empresa se regirá por las estipulaciones 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 II del presente convenio.

**Artículo 13. *Contratación.***

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

**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.: Dos meses.
- Personal con nivel 1 y Técnicos Titulados: Seis meses.
- Personal Comercial (Salvo promotores de Centro): Dos meses.
- Promotores de centro: Quince días.

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

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

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

**Artículo 15. Ascensos.**

Tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan, o los puestos de trabajo de nueva creación, los trabajadores que, teniendo en ese momento una 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.**

Para el período de 1 Abril 2007 al 31 Marzo 2008 los salarios personales brutos de las personas contratadas hasta el 31 de marzo del 2007, se incrementarán en un 3,5 por 100, sobre el salario puesto de trabajo, más la antigüedad, más la Ayuda familiar en sus valores brutos.

Paga lineal de 600 euros: Para todos aquellos trabajadores contratados hasta el 31 de marzo de 2006 inclusive. Quedan excluidos aquellos trabajadores que hayan percibido cualquier incremento salarial durante el período del 1 de abril de 2005 hasta la fecha de este acuerdo, por los siguientes conceptos: revisión salarial, aportaciones, ascensos, retribuciones y/o bonificaciones varias, excluyendo las concedidas por los conceptos de los artículos 19, 20, 29, 30, 37, y 38 del convenio. Quedan excluidos de este lineal el personal directivo de la empresa, siendo esta la que deberá decidir el grado y cargo de la parte excluida. Dicho lineal será abonado de la siguiente forma: 300 euros junto a la nómina de julio y 300 euros junto a la nómina del mes de diciembre.

**Artículo 18. Salario Puesto de Trabajo.**

Este concepto se abonará por día natural (360 días anuales en 12 mensualidades) y en las Gratificaciones Extraordinarias (sesenta días anuales en dos pagas).

**Artículo 19. Antigüedad.**

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

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

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

El abono de este premio, se efectuará mensualmente a razón de 30 días naturales por mes, asimismo, se abonará en cada una de las Gratificaciones Extraordinarias con una cuantía de treinta días en cada una de ellas.

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

No obstante, y a pesar de todo lo anterior, se suprime desde la fecha de la firma del Convenio 1996, el concepto de Antigüedad para todas las nuevas incorporaciones a la Compañía, y por lo tanto todo derecho a percibir importe alguno. Aquellos colaboradores que viniesen cobrando cualquier importe por dicho concepto y aquellos otros que hubieren devengado 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. Norma de pago.**

El pago de haberes, se realizará por mensualidades vencidas y por mediación de Entidad Bancaria o Caja de Ahorros.

**CAPÍTULO IV****Régimen de trabajo****Artículo 23. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para 2007 será 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 ocho 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 uno o más departamentos alternando la recuperación acordada entre diversos colaboradores.

Para el acuerdo de la distribución irregular de la jornada, deberá mediar un preaviso como mínimo de setenta 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 Barberà del Vallès podrán disfrutar de un margen máximo de treinta minutos de flexibilidad en el inicio de la jornada (08:30 h) que deberán ser compensados el mismo día a la finalización de la jornada.

#### Artículo 24. *Calendario laboral.*

Con carácter general, se aplicará lo convenido entre la Dirección y el Comité de Empresa. Sin embargo, en cada centro de trabajo, podrán adaptarse a sus propias necesidades, teniendo en cuenta la incidencia de las fiestas locales y restantes circunstancias que pudiesen concurrir.

Tales variaciones, deberán ser comunicadas y autorizadas por la Dirección de la Empresa.

Durante la vigencia del Convenio, la elaboración de los calendarios deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) Número de días laborables al año: 220.
- b) Las jornadas intensivas que correspondan, se realizarán en función de cada uno de los calendarios laborales correspondientes a los centros de trabajo de Santiga y Madrid siguiendo los mismos criterios, y a diferencia de convenios anteriores donde no existía jornada intensiva en el centro de trabajo de Madrid.

El calendario laboral de este año 2007, a petición de Presidencia tendrá carácter de prueba, y por tanto no debe considerarse necesariamente como un precedente para años posteriores.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

En cuanto a la realización de Horas extraordinarias motivadas por acumulación de tareas o exceso de pedidos, ausencias imprevistas o aquellas otras causas que indiquen la necesidad de ampliación de la jornada, serán de obligatoria realización, las quince primeras por cada colaborador, cuando la Empresa, justifique su necesidad operativa. En cuanto a la remuneración, se estará a lo siguiente:

- a) Las 10 primeras: 75 por 100 sobre hora ordinaria.
- b) Desde la hora número 11 hasta la 40: 40 por 100 sobre la hora ordinaria.
- c) El resto: Precio de hora ordinaria.

El precio de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario bruto anual entre el número de horas anuales a trabajar.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutaran de un total de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas.

La fecha de disfrute de vacaciones anuales, se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Para el año 2007, se determina como período de vacaciones los días siguientes: 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 16 y 17 del mes de agosto, y 10 de septiembre. A estos diez días hay que añadir doce días más a disfrutar de manera individual, según lo ya acordado para este año 2007.

El sistema de vacaciones adoptado en este año 2007 tendrá carácter de prueba, a petición de Presidencia, y por tanto no debe considerarse necesariamente como un precedente para años posteriores.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, existirán unos retenes de personas pertenecientes a algunos Departamentos que, por razones de servicio, deban trabajar durante el periodo vacaciones de verano. El anexo IV refleja, a título orientativo, cuáles podrán ser los retenes necesarios para las vacaciones del año 2007.

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 cola-

boradores afectados. Si el acuerdo no fuese posible, deberá informar al Comité de Empresa al efecto de posible mediación antes de proceder ejecutoriamente en aplicación estricta de la legalidad vigente. Siempre deberá haber un preaviso de tres meses como mínimo, en el caso de cualquier modificación del 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 tres meses.

Para descripción de los retenes previstos, ver anexo IV.

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

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

#### Artículo 27. *Permisos especiales retribuidos.*

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estable de pareja («DOGC» de 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio doce días laborables.
2. Por matrimonio de hijos dos días naturales.
3. Por matrimonio de padres, padres políticos, nietos, hermanos, sobrinos, cuñados, tíos, y primos, un día natural.
4. Por nacimiento de hijo cuatro días naturales, que se ampliará con 1 día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
5. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno o nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, cuatro días naturales. En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente, siempre que esto no implique incremento de días laborales de permiso.
6. Por enfermedad no grave del cónyuge o hijos, que suponga el ingreso en clínica o baja médica que justifique necesidad de atenciones especiales, excluido el parto, dos días laborables.
7. Por defunción del cónyuge o hijos: Ocho días naturales.
8. Por defunción de padres o hermanos: Cinco días naturales.
9. Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos, cuñados, tíos carnales, primos carnales y sobrinos: Dos días naturales.
10. Por traslado de domicilio: Un día laborable.
11. 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: Dos días laborables.
12. Por visita médica de hijos, permiso especial a recuperar con justificante médico.
13. Un día laborable en el caso de adopción y acogimiento.

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 11, 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 a realizar de modo continuado.

## 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 euros 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 por 100 reconocido por el organismo competente de la Seguridad Social, se establece en 220 € brutos mensuales con un incremento del 3,5 por 100.

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 el año natural, que garantizará a los trabajadores afectados o a sus herederos legales la percepción de las cantidades que a continuación se indican, por el riesgo de accidente, como consecuencia del cual sobrevenga invalidez permanente o muerte. El presente compromiso queda supeditado al contenido de las condiciones generales y particulares de la póliza que se contrata, de forma de que si en algún supuesto no hubiese lugar a indemnizaciones por no hallarse el riesgo comprendido en las citadas condiciones, no se derivará de ello responsabilidad subsidiaria para la Empresa:

El colectivo de personal dedicado a ventas como viajante (Gestores y Delegados comerciales pertenecientes a los departamentos de Consumo o Profesional) tendrá un capital asegurado valor de 70.416,89 €. Esta cantidad será incrementada en un 3,5 por 100 en la próxima actualización de la prima de seguro.

Para cubrir el personal contratado eventualmente como promotor de ventas, el capital asegurado asciende a 30.050,61 por 100. Para el colectivo restante queda fijado un capital asegurado por valor de 49.291,83 €, cantidad que será incrementada en un 3,5 por 100 en la próxima actualización de la prima del seguro.

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 por 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. *Póliza de Seguro médico.*

La empresa contratará una póliza de Seguro médico individual para todos los trabajadores en plantilla de Sanyo España que posean una antigüedad mínima de un año en la empresa, y estén adscritos al Convenio Colectivo de Santiga y Delegaciones. Quedarán excluidos todos aquellos trabajadores que ya sean beneficiarios de una póliza similar o superior contratada por al empresa.

Artículo 34. *Vigilancia de la Salud.*

La empresa garantizará a los empleados a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y en estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales. «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre).

Artículo 35. *Premio de jubilación.*

A la jubilación del trabajador se le abonará un Premio por Jubilación equivalente a dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del salario bruto anual).

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. *Periodo 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 artículos 29, 30, 33,37 y 38.

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

La empresa abonará el 74% sobre el precio sin IVA del menú vigente en cada ocasión, por lo tanto, la aportación del trabajador será del 26 por 100 sin IVA. Dicho porcentaje de colaboración se mantendrá en los años sucesivos.

El personal administrativo de la delegación de Madrid tendrá derecho a recibir vales de comida nominales por valor facial igual al 74 por 100 del coste del menú del comedor laboral de Santiga, sumándole el IVA.

Artículo 42. *Integración Social de Minusválidos.*

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

Trabajadores minusválidos que se hallen empleados en Empresas subcontratadas por Sanyo España, 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.*

## Creación de puestos de trabajo:

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

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

## Modificación de un puesto de trabajo:

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.

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.

## Disconformidad en la calificación de un puesto de trabajo:

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.

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 2007 a 31 marzo 2008

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

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: 12,32 €.  
 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

Los retenes inicialmente previstos para el año 2007 son los siguientes:

Dpto. Administración Comercial: Dos personas como máximo.

Dpto. S.A.T: Dos personas como máximo.

Dpto. Administración y Finanzas: Dos personas como máximo.

Se deberá respetar un sistema de rotación para que todo el personal interesado en hacer retén, tenga la posibilidad de realizarlo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA,  
TURISMO Y COMERCIO

**16381** *ORDEN ITC/2643/2007, de 12 de septiembre, por la que se modifica la Orden ITC/1701/2006, de 30 de mayo, reguladora de las bases para la organización, gestión y concesión de los Premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial (2006-2009).*

La Orden ITC/1701/2006, de 30 de mayo, reguladora de las bases para la organización, gestión y concesión de los Premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial (2006-2009), establece que para ampliar el conjunto de empresas que puedan tener la posibilidad de acceder a los premios, no solo pueden presentar su candidatura las propias empresas, sino que prevé que puedan presentarse propuestas de candidatura de empresas por otras entidades o particulares distintas de ellas.

Sin embargo, la experiencia de ediciones anteriores ha puesto de manifiesto que el número de las propuestas de candidatura presentadas por entidades o personas ajenas a las empresas es escaso y, además, la presentación de dichas Propuestas supone una mayor complejidad en el proceso general de presentación de candidaturas para las empresas, sin aportar las posibles ventajas que se preveían a cambio.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. *Modificación de la Orden ITC/1701/2006, de 30 de mayo, por la que se regulan las bases para la organización, gestión y concesión de los Premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial (2006-2009).*

La Orden ITC/1701/2006, de 30 de mayo, por la que se regulan las bases para la organización, gestión y concesión de los Premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial (2006-2009), se modifica de la manera siguiente:

Uno. Se suprime el artículo 3.

Dos. Se suprime el primer párrafo del artículo 5.

Tres. Se suprime el término «propia» del segundo párrafo del artículo 5.

Cuatro. Se modifica el artículo 6, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 6. *Forma de presentación de candidaturas.*

Las candidaturas irán dirigidas a la Subsecretaría del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y deberán presentarse a través de la Oficina Virtual del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, accesible a través de las direcciones de Internet [www.mityc.es/oficinavirtual](http://www.mityc.es/oficinavirtual) y <http://www.mityc.es/principefelipe>, de acuerdo con lo previsto en la Orden ITC/3928/2004, de 12 de noviembre («BOE» de 1 de diciembre de 2004), por la que se crea un registro telemático en el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Para ello existen dos alternativas:

a) Utilizando una firma electrónica reconocida, según establece la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica («BOE» de 20 de diciembre de 2003).

La documentación que indique la convocatoria correspondiente, se cumplimentará con los medios electrónicos disponibles en las direcciones previamente indicadas. La memoria técnica y resto de documentación deberán ajustarse a alguno de los siguientes formatos: pdf, txt, rtf o doc. El tamaño individual de cada fichero no podrá superar el tamaño de 3MB.

b) Sin utilizar firma electrónica reconocida:

La documentación exigida en la convocatoria correspondiente deberá enviarse por vía telemática siguiendo las instrucciones que figuran, para este caso, en las direcciones de Internet indicadas. La memoria técnica y resto de documentación deberán ajustarse a alguno de los siguientes formatos: pdf, txt, rtf o doc y el tamaño individual de cada fichero no podrá superar el tamaño de 3 MB. Una vez realizado el envío, deberá imprimirse la ficha de datos que se establezca en la convocatoria y presentarse con firma manuscrita en cualquiera de los lugares señalados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.»

Cinco. Se suprime el primer párrafo del apartado 3 del artículo 7.

Seis. Se suprime el término «Asimismo» del segundo párrafo del apartado 3 del artículo 7.