

11892 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 3 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANDOZ, S. A. E., PARA 1990

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito de aplicación

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español y regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que la empresa Sandoz S.A.E. tiene en la actualidad en España así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

2. Se aplicará tanto a los trabajadores que integran la plantilla de la empresa en el momento de su entrada en vigor, como a los que ingresen en la misma durante la vigencia del Convenio.

3. Quedan excluidos quienes ejerzan las funciones de alta dirección y el cargo de Consejeros, así como quienes tengan asignadas las categorías de Directores, Directores Adjuntos, Subdirectores y Mandos Superiores A.

Artículo 2. Vigencia

1. El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 12 de Enero de 1990, para el personal que esté en activo en la Empresa a partir de la firma del Convenio.

2. La empresa dispondrá de un plazo de 48 días a contar desde la fecha de la firma del Convenio para abonar a los trabajadores las diferencias por atrasos que pudieran derivarse de la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 3. Duración

1. El Convenio tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 1990.

2. Se entenderá prorrogado automáticamente de no mediar la denuncia prevista en el artículo siguiente.

Artículo 4. Denuncia

1. La denuncia del Convenio, o sus posibles prórrogas automáticas, deberá formularse por la parte que desee iniciar la negociación del Convenio dentro del último mes de la vigencia del Convenio denunciado.

Artículo 5. Compensación

1. Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables a la Empresa, con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (Ordenanza de Trabajo, Norma General, Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior, Contrato o pacto Individual o Colectivo, etc.).

Artículo 6. Garantía "Ad Personam"

No obstante lo pactado, y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán - a título exclusivamente personal y subjetivo - las situaciones individuales salariales que, comparadas en cómputo anual, fueren más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

Artículo 7. Absorción

Las disposiciones o resoluciones legales futuras - generales, que tengan aplicación a nuestra empresa, o individuales, administrativas o contenciosas - que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes en la actualidad o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica en la Empresa si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al Convenio, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 8. Concurrencia

Durante su vigencia el presente Convenio no podrá ser modificado ni afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

CAPITULO II. REGIMEN Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sobre esta materia los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y facultades reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente.

Artículo 10. Jornada de trabajo

Jornada de trabajo.- 1. Durante el año 1990 la jornada laboral de trabajo efectivo en todos los centros de trabajo será de 1762 horas anuales, según se detalla para cada centro en el anexo I.

El promedio semanal de la jornada laboral no supera las 39 horas 10 minutos de trabajo efectivo. Dentro del concepto de trabajo efectivo no están comprendidos los tiempos horarios de descanso que se señala en el anexo I.

Cualquier modificación en el anexo I deberá ser hecha previo informe del Comité de Empresa del centro de trabajo afectado por la misma.

La reducción de 10 minutos diarios pactados en el VIII Convenio para llegar a las 39 horas 10 minutos semanales actuales, se realiza mediante días completos de suceso, que no se podrán acumular sin solución de continuidad a las vacaciones de verano.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior se podrán alcanzar soluciones diferentes por acuerdo entre cada Comité y la Dirección.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3. La Dirección podrá establecer o modificar turnos de trabajo previa información al Comité de Empresa y asignar a los trabajadores indistintamente a cualquier turno, de acuerdo con las necesidades del trabajo. Si un trabajador se considera perjudicado por el cambio de turno, aunque deberá incorporarse al turno asignado, deberá presentar las alegaciones que crea oportunas a la Dirección.

Si el cambio de turno afecta a un número de trabajadores superior a 5, de una misma sección, la Dirección informará al Comité de Empresa del centro de trabajo.

4. Los guardas-vigilantes, porteros y recepcionistas, tienen la jornada de trabajo semanal igual que el resto de trabajadores del centro de trabajo, si bien su organización se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y con la obligación de realizar las horas de exceso sobre su jornada semanal hasta el máximo permitido por las disposiciones vigentes, en el supuesto que sea necesario para asegurar el servicio.

Si por organización del servicio deben trabajar un día festivo o el señalado de descanso semanal, se procurará conceder otro día de descanso compensatorio y si, excepcionalmente, ello no fuera posible, se abonarán las horas trabajadas según señala el nº 1 del art. 27 del presente Convenio.

En cuanto a los fogoneros, en caso de necesidad y excepcionalmente, deberán realizar las horas extraordinarias que sean precisas para asegurar el servicio.

5. La Dirección de la empresa podrá establecer, en cualquier momento, los sistemas de control de entradas y salidas que estime oportuno, viniendo obligado todo el personal a fichar o marcar en los mismos. En caso de que se produzcan cambios en el sistema actual, la Dirección, previamente, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 11. Calendario Laboral

1. El calendario laboral será el que se detalle para cada centro de trabajo en el anexo I del presente Convenio.

2. En el almacén de Cuart de Poblet se realizará el mismo calendario laboral que en Valencia.

Artículo 12. Horas extraordinarias

1. En principio sólo se trabajarán horas extraordinarias en caso de necesidad, dentro de los límites legales y previa conformidad de los trabajadores afectados. Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

2. Deberán realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar sinies-

tros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Se harán horas extraordinarias siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

4. Podrán ser superados los límites legales de las horas extraordinarias en los supuestos previstos en el punto 2 y, además, por las horas trabajadas para prevenir o reparar averías que, de no realizarse, impidan alguna de las actividades de la empresa. Se considerará dentro de estos supuestos excepcionales, entre otros, el reparar partes esenciales de las instalaciones, fallos de corriente o de vapor, u otros servicios principales que puedan paralizar el proceso productivo y asimismo por el cambio de formato en las líneas de producción.

5. En la realización de horas extraordinarias se avisará con la antelación posible a los trabajadores que deban efectuarlas, ofreciéndolas rotativamente a todo el personal que esté capacitado profesionalmente para ellas a criterio del jefe de sección dentro de la misma sección y centro de trabajo.

6. Para que las horas extras sean realizables, deberán haber sido solicitadas por el jefe de servicio o de la sección y aprobadas antes de su realización por un Subdirector o mando autorizado, excepto en los supuestos del punto 2, que no precisan autorización previa.

7. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Centro sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especialmente las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Centro determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. De no haber acuerdo, se estará a lo previsto en el art. 4 de la Orden del 12 de Marzo de 1983.

Artículo 13. Vacaciones

1. El personal con antigüedad superior al año disfrutará de 30 días naturales de vacación retribuida anual, equivalente a 22 días laborables.

2. Además de los 22 días laborables de vacaciones del número anterior, los trabajadores que tengan cumplidos los años

de antigüedad en la Empresa que se señalan a continuación, tendrán un aumento en sus días de vacaciones según la siguiente escala:

15 años de antigüedad	=	1 día laborable
20 " " "	=	2 días laborables
25 " " "	=	3 " "
30 " " "	=	4 " "
35 o + años de antigüedad	=	5 " "

Los trabajadores que actualmente tengan cumplidos los años de antigüedad indicados tendrán derecho a esta ampliación de sus vacaciones.

3. De acordarse, entre la empresa y el trabajador, el fraccionamiento de las vacaciones, el trabajador deberá disfrutar - como mínimo - 15 días naturales seguidos de vacaciones, que podrán extenderse a 21 días, a petición del trabajador.

4. La fijación de la fecha del disfrute de las vacaciones se hará según las necesidades del Servicio, previo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, determinándose dicha fecha con una antelación mínima de tres meses, para los casos previstos en el apartado 3, salvo acuerdo entre las partes interesadas.

Para el resto de días pendientes se deberá determinar de común acuerdo con una antelación mínima de 15 días, salvo que por motivos de fuerza mayor no fuera posible.

En caso de falta al trabajo no justificada, se podrá compensar con días de vacaciones pendientes, si así se acuerda con la Dirección.

En las fábricas se realizarán las vacaciones durante el período que señale la Dirección según el calendario de trabajo, previa consulta al Comité de Empresa, garantizándose un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones, en verano.

El personal de Laboratorios de Colorantes del centro de Gran Vía hará 15 días de vacaciones que deberán coincidir con el período de vacaciones de tres semanas de la fábrica del Prat.

5. Como criterio orientador se procurará que los interesados se pongan de acuerdo entre sí y con el jefe de sección o servicio para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones. De no ser ello posible se dará preferencia en la elección del período al personal de mayor categoría, y dentro de la misma, al de mayor antigüedad en la empresa. Estas normas de preferencia se aplicarán - independientemente - en cada centro de trabajo, sección o dependencia.

Los criterios orientadores expuestos en el párrafo anterior se aplicarán de forma rotativa, previo acuerdo con los jefes respectivos.

Se tendrá en cuenta que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

6. Para el personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se tomará como fecha de partida para el cómputo del número de días a que tiene derecho, desde y hasta el 12 de Julio de cada año natural.

7. Para determinar la parte proporcional de días de vacaciones a que tiene derecho el personal que lleve menos de un año de antigüedad en la empresa, se le acreditarán tantas doceavas partes como meses o fracciones de mes haya trabajado hasta el 12 de Julio del año en que debe efectuar el disfrute.

8. Al personal que cese en el transcurso del año se le abonarán en metálico tantas doceavas partes del número de días de

vacaciones a que tuviera derecho según su antigüedad como meses, o fracción de mes, hayan transcurrido desde el último 12 de Julio hasta la fecha en que cese en la empresa.

En caso de fallecimiento del trabajador este importe se abonará a sus derechohabientes.

9. En el caso de producirse una baja por incapacidad laboral transitoria durante el período del disfrute de las vacaciones, no se prorrogarán éstas, excepto si el motivo de la baja determina que el interesado debe ser ingresado o intervenido quirúrgicamente en una clínica u hospital.

En los centros de trabajo donde se hayan previsto las fechas de cierre por vacaciones, o cuando se haya fijado individualmente las mismas, en caso de producirse una baja por I.L.T. hasta un mes antes, o después de iniciarse éstas, no se prorrogarán las mismas, excepto si el motivo de la baja determina que el interesado debe ser ingresado o intervenido quirúrgicamente en una clínica u hospital.

10. Cualquier día pendiente de vacaciones se podrá efectuar hasta el 30 de Abril del año siguiente; después de esta fecha no se podrá hacer ningún día de vacaciones correspondiente al año anterior.

11. En los casos en que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa se procurará, en la medida de lo posible, que las fechas de disfrute de sus vacaciones coincidan.

12. El trabajador tendrá opción a un anticipo de su retribución en concepto de vacaciones, equivalente aproximadamente a una mensualidad, una vez al año y a percibir en el momento de iniciar sus vacaciones.

13. Los trabajadores de la red exterior de visita médica podrán realizar las vacaciones entre los meses de Julio y Agosto; igualmente podrán solicitar a cuenta de vacaciones los días laborables de Semana Santa y durante el período de Navidad, salvo que las fechas coincidan con reuniones de zona.

Artículo 14. Movilidad funcional, idoneidad y polivalencia

1. Por necesidades del trabajo se podrá efectuar la movilidad funcional en el seno de la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador; si esta movilidad representara tener que cambiar de domicilio, se estará a lo establecido en las leyes vigentes sobre traslados.

2. Cuando sea posible la realización, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o distinta categoría o nivel, podrán ser encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una óptima productividad de todo el personal, por necesidades justificadas del trabajo, sin perjuicio económico.

3. La Dirección de la empresa, si ello es necesario, completará o ampliará la formación profesional de sus trabajadores para el mejor desempeño de las funciones que se les encomienden.

Artículo 15. Ingreso y promoción

1. El ingreso y posible reingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período tendrá la duración siguiente:

- a) Mandos superiores y técnicos titulados: 6 meses
- b) Personal técnico no titulado, empleados administrativos y obreros cualificados: 3 meses
- c) Subalternos y peones: 15 días laborables

Durante este período tanto la empresa como el trabajador podrán rescindir la relación laboral, sin preaviso ni indemnización. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del personal fijo de la empresa, excepto si por la modalidad del contrato se deduce la temporalidad de la contratación, según las disposiciones en vigor.

De no pactarse lo contrario en contrato individual, la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe el período de prueba, que se reanuda a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

La Empresa informará de las vacantes a cubrir exponiendo el correspondiente aviso en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo y Delegaciones de la red exterior, también se informará al Comité Intercentros, salvo casos en que no pueda hacerse por concurrir circunstancias especiales.

2. Todos los ascensos a superior categoría serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

3. En la provisión de vacantes de superior categoría la empresa las cubrirá entre su propio personal, a igualdad de aptitudes y condiciones, facilitando la promoción y formación del mismo y teniendo en cuenta los conocimientos y antigüedad del trabajador, dentro de la facultad organizativa de la Dirección.

4. Para los trabajadores que cambien de categoría existirá un período de adaptación, cuya duración será como máximo la que está establecida para el período de prueba del apartado 1.

Durante el período de adaptación citado, el trabajador permanecerá en su categoría original y, superado dicho período satisfactoriamente, a criterio de su jefe respectivo, pasará a consolidar la nueva categoría superior.

Durante este período la Dirección podrá reintegrar al trabajador a su categoría y puesto original, sin necesidad de preaviso.

En todos los supuestos, durante el período de adaptación se abonará el salario o sueldo del Convenio correspondiente a la categoría superior.

5. La empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan en la plantilla.

De todo ello se informará al Comité de Empresa.

Anualmente la Empresa informará al Comité Intercentros de la plantilla de los centros de trabajo, a los efectos legales oportunos.

6. Cada dos años se comprobará si las funciones que realizan los trabajadores se hallan en correspondencia con la categoría que tienen reconocida, sin excluir que cuando las nuevas funciones requieran un cambio de categoría éste se realice en el momento en que se produzca, de acuerdo con el párrafo 4.

Quedan excluidos del cambio de categoría los que realicen transitoriamente trabajos de categoría superior reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Artículo 16. Excedencias

1. Los trabajadores de plantilla fijos, con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de 2 años y máximo de 5 años.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que deba iniciarse la excedencia y puntualizando la duración de la misma.

3. El personal excedente que desee reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo, por escrito, con 30 días como mínimo de antelación a la fecha de finalización de la misma. De no hacerlo así, causará baja definitiva en la empresa.

4. Dicho personal reingresará en el momento en que exista vacante en puesto de trabajo igual al que venía desempeñando en el momento de producirse la excedencia. De no existir vacante en puesto igual y si en uno de inferior categoría, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en puesto igual al que venía desempeñando antes de la excedencia, o a no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

No podrán cubrirse puestos de trabajo vacantes con personal ajeno a la empresa ni tampoco con personal interno que promocione, salvo lo dispuesto en las normas sobre ascensos, en el caso de que cuando se decida cubrir dicha vacante exista personal excedente que tuviera la categoría correspondiente a la vacante y que haya solicitado su reingreso en la empresa por finalización de su período de excedencia.

5. El trabajador que haya gozado de una situación de excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 3 años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

6. La empresa vendrá obligada a conceder la excedencia salvo que se solicite para ir a trabajar en empresas competidoras de SANDOZ, o bien en el caso de que en el momento de solicitarla se encuentra ya en situación de excedencia voluntaria el 5 por 100 de la plantilla de cada grupo profesional en cada centro de trabajo. Dicho tope podrá ser rebasado de existir acuerdo entre empresa y los trabajadores que soliciten la concesión de excedencia. De producirse tal excepción se dará cuenta de la misma al Comité de Centro.

Artículo 17. Licencias

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa.
3. Un día por nacimiento de un nieto.

4. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica grave, o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de ambos cónyuges, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, de ambos cónyuges, en la fecha de celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

8. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes por estudios cursados con regularidad para obtener un título académico o profesional.

9. Por el tiempo indispensable para asistir a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, debiendo presentar el correspondiente justificante visado por la institución que le asista.

10. Por el tiempo indispensable, con el máximo de un día, para concurrir al examen para sacar el permiso de conducir.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, relacionados con las situaciones citadas o similares, se podrá conceder licencias hasta un máximo de cinco días sin sueldo, o a cuenta de vacaciones, a elección del interesado y previa conformidad del jefe respectivo y Sección de Personal.

Con relación a todas las licencias se establece expresamente que únicamente se puede solicitar el permiso para el día o días en que se produzca el acontecimiento, por lo que si el mismo ocurre en día festivo, vacaciones o cuando el interesado esté de baja no hay derecho a permiso retribuido.

Artículo 18. Permisos especiales

Se podrá solicitar permiso especial sin sueldo, por motivos no laborales, hasta un máximo de 12 meses. La Dirección estudiará cada caso y concederá los que a su criterio considere oportuno, razonando los motivos en caso de contestación negativa.

Artículo 19. Ceses voluntarios

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

- Técnicos y administrativos : un mes
- Subalternos y obreros : quince días

El incumplimiento de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de los mismos, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 20. Formación profesional

En el plazo de vigencia del presente Convenio la empresa ampliará y completará la formación de sus trabajadores, de acuerdo con los planes de formación y facilitando la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la empresa como si se contratan al exterior.

Cuando se den cursillos de formación o promoción dentro del centro de trabajo de la empresa y alguna hora o todas, se hagan fuera de las horas de la jornada laboral, se abonará a los asistentes la mitad de las horas hechas fuera de la jornada, al precio de la hora normal exceptuando los trabajadores que se especifica en el apartado 4 del artículo 27.

El Comité de Empresa de cada centro de trabajo podrá proponer a la Dirección que se hagan planes de formación para grupos de trabajadores que necesiten un perfeccionamiento profesional.

Artículo 21. Categorías profesionales

En el anexo nº II se establecen y definen las categorías profesionales, que se especifican.

Al detallar las nuevas categorías profesionales se especifica su correspondencia con la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

Estas categorías tienen carácter enunciativo sin que necesariamente tengan que cubrirse todas ellas, describiéndose sus funciones a título meramente indicativo y sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o excluyente.

Artículo 22. Transporte

Para el traslado de los trabajadores a la fábrica del Prat, sale para cada turno, un autocar de Avda. Fabregada de Hospitalet, que efectuará durante el trayecto tres paradas: frente a la estación del Metro de Bellvitge (Línea I); en Avda. Virgen de Montserrat, esquina Carretera Marina, y otra en la Plaza Maestro Estadella. Estas dos últimas paradas en Prat de Llobregat.

Provisionalmente, y hasta que los horarios del Metro se modifiquen para poder enlazar con el autocar que se inicia en Avda. Fabregada, sale también un autocar desde la Plaza España de Barcelona, para el personal del turno de las seis de la mañana que vive en esta ciudad o en zonas próximas.

A la salida de la fábrica de cada turno un servicio de dos autocares deja a los trabajadores en Prat y Hospitalet.

Para el personal de laboratorios de Gran Vía que se ha trasladado o que actualmente está en fase de traslado a la fábrica del Prat, sale un autocar desde la Plaza de España de Barcelona a las 6,45 horas que les conduce a la fábrica, después de pasar por Hospitalet. A la salida, a las 16,45 horas, otro servicio les deja en el punto de origen.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 23. Conceptos retributivos

La retribución del personal afectado por el presente Convenio podrá estar compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio, que incluye las cuatro pagas extraordinarias.
- b) Complemento por antigüedad.
- c) Horas extraordinarias, en su caso.
- d) Plus de nocturnidad, en su caso.
- e) Complemento por puesto de trabajo, en su caso.
- f) Complemento personal.
- g) Incentivos.
- h) Salario de la Valoración Puesto Trabajo (V.P.T.).

Artículo 24. Salario Convenio

1. Es el que, para cada categoría profesional, se especifica en el anexo III del presente Convenio. Dichos salarios tendrán la consideración de salario base a todos los efectos.

2. Los valores que figuran en la citada escala tienen el carácter de mínimos anuales y abonables, por lo tanto, al personal que preste servicios durante todos los días laborables del año a jornada completa, según el calendario laboral establecido en el artículo 11.

3. Dichos valores anuales tendrán el carácter de brutos y se distribuirán en doce mensualidades ordinarias y cuatro extraordinarias.

Artículo 25. Complemento por antigüedad

1. En sustitución del complemento establecido en la Ordenanza se abonará a todo el personal - sin distinción de categoría - la cantidad de 11.955 M anuales por cada trienio de antigüedad en la empresa, tanto para los vencidos como para los que vanzan durante la vigencia del presente Convenio.

2. La fecha inicial de cómputo de la antigüedad en la empresa será la de ingreso en la misma, incluidos los periodos de aprendizaje, aspirantado y prueba.

3. La fecha de devengo de cada trienio se adelantará al primero de Enero del año natural en que se cumpla.

4. El pago de la cantidad anual a que se refiere el apartado 1 de este artículo se verificará en 16 pagas, doce ordinarias y las cuatro extraordinarias.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

1. Se abonarán a todo el personal cuatro gratificaciones extraordinarias: en Marzo, Junio, Septiembre y la de Navidad.

2. Las gratificaciones se abonarán conjuntamente con la mensualidad ordinaria correspondiente. Las de Diciembre (mensualidad ordinaria y extraordinaria) se pagarán antes del día 22, salvo caso de fuerza mayor.

3. Para el personal que ingrese o cese durante el transcurso del año las gratificaciones indicadas se entenderán devengadas por trimestres abonándose la parte proporcional correspondiente a las mismas.

Así, la paga de Marzo se entenderá devengada durante el primer trimestre natural del año, la de Junio durante el segundo trimestre, la de Septiembre durante el tercer trimestre y la de Navidad durante el cuarto trimestre.

4. Estas gratificaciones se abonarán en cuantía equivalente a una mensualidad del salario Sandoz, excluido incentivos, más el complemento por antigüedad acreditado en la fecha de abono de la gratificación.

Artículo 27. Retribución horas extraordinarias

1. Se abonarán, para cada grupo salarial, según los valores unitarios que se detallan en el anexo IV del presente Convenio, sea cual fuere el número de horas trabajadas y tanto si se trata de días festivos o laborables, con el límite de horas, según legislación vigente.

Las que se realicen por la noche motivadas por causa de fuerza mayor o por siniestro, se abonarán a un precio doble de lo previsto en el anexo IV.

2. Las horas extraordinarias se podrán compensar, si así se acuerda con los interesados, por tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria.

En los centros de trabajo con jornada continuada los trabajadores que deban realizar alguna hora extraordinaria después de la jornada se les abonará la cantidad prevista en el apartado número 3 del artículo 49, siempre que en su Centro de trabajo no exista servicio de comida.

El personal de vigilancia, conserjería y portería que trabaje horas que excedan de la jornada ordinaria les serán abonadas al precio que se indica en el anexo IV, para el nivel IX. Estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de cómputo del número máximo establecido en el número 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales que se detallan quedarán excluidos de cobrar horas extraordinarias en función de la libertad de horario que impone su trabajo, o por las especiales condiciones del mismo:

Mandos superiores
Técnicos de Grado Superior
Técnicos de Grado Medio (Técnicos vendedores o de asistencia técnica).
Delegados de Propaganda
Agentes de Propaganda
Jefes Administrativos de Primera

Artículo 28. Plus de nocturnidad

1. El personal que trabaje en turno de noche, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, percibirá un complemento de nocturnidad consistente como mínimo en el 25 por 100 del salario base establecido en el artículo 24, y cuyo importe por día se detalla en el anexo VI. En caso de fracción se abonará la parte proporcional de las horas trabajadas desde las diez de la noche a las seis de la mañana.

2. Este plus no se abonará al personal que trabaje en otros turnos que no sea el de noche, aunque algunos minutos de su turno coincidan entre las 22 y las 6 horas. También quedan excluidos los vigilantes, guardas, recepcionistas y porteros que prestan servicio durante el período nocturno, aunque el turno sea rotativo.

3. Tampoco se incrementarán con el importe del plus de nocturnidad las horas extras que se trabajen de las 22 horas a las 6 horas.

4. Este plus tiene la condición legal de complemento de puesto de trabajo y dejará de devengarse, por lo tanto, en cuanto el trabajador que lo viniese percibiendo pasase a realizar - por cualquier causa - un turno de trabajo no nocturno.

Artículo 29. Complemento por puesto de trabajo

1. Se mantiene un complemento por este concepto en aquellos puestos de trabajo, de la factoría de El Prat, y Hospital según el anexo V del presente Convenio.

2. Dicho complemento tiene su origen en las circunstancias ambientales de todo tipo de dichos puestos de trabajo (penosidad, esfuerzo, peligrosidad, suciedad, etc.).

3. Su importe, en valores diarios, es el que se detalla en el citado anexo.

4. El complemento se percibirá por día efectivamente trabajado, no devengándose, pues, en situación de baja por cualquier causa, vacaciones, permisos, faltas justificadas, etc.

5. Por ser un complemento de puesto de trabajo dejará de devengarse, automáticamente, si el trabajador que lo viniera percibiendo pasare - por cualquier causa - a prestar servicios a otro puesto de trabajo en que no estuviese establecido este complemento.

6. Cuando se produzcan cambios de puestos dentro de una misma jornada este complemento se abonará por días trabajados según la tarifa del puesto en que se esté más horas, siempre que su importe sea superior al del puesto de origen.

7. Este complemento no se abonará en las pagas extraordinarias.

8. El importe de este complemento no se tomará en cuenta para establecer la base salarial mensual que sirve de módulo para la determinación del valor de las horas extraordinarias. Pero las horas extras que se realicen en estos puestos de trabajo se incrementarán con un valor calculado tomando como base el importe diario de dicho complemento dividido por las horas diarias de trabajo normal.

9. Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula de compensación general establecida en el artículo 5 de este Convenio, este complemento compensa expresamente el complemento por puesto de trabajo establecido en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral de Químicas.

Artículo 30. Salario día

A efectos de posibles descuentos por faltas o por cualquier otro motivo justificado que permita deducir del jornal por no haber trabajado, se conviene que el valor día normal se hallará dividiendo el salario anual Sandoz más el complemento por antigüedad por el número de días laborables anuales. En los casos de descuento señalados, se detallará en el recibo de salarios la fecha del hecho.

Artículo 31. Salario Sandoz

Es el que se refiere el artículo 23 en su apartado a) del presente Convenio o el que realmente, y por cualquier causa, tenga asignado cada trabajador como retribución fija anual o mensual garantizada excluyendo el complemento por antigüedad y restantes complementos salariales variables, pero incluyendo los incentivos económicos al cien por cien de los objetivos previstos.

La diferencia en más que pueda percibir un determinado trabajador sobre los salarios de la tabla del anexo III o VII pactados en este Convenio, puede obedecer a circunstancias históricas y subjetivas que no podrán ser invocadas con carácter comparativo.

Artículo 32. Liquidación y pago de salarios

1. La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.

2. No obstante ello, y por necesidades de mecanización, los conceptos variables se abonarán y reflejarán en el mes siguiente al en que se hayan devengado. Por igual razón, se deducirá en el mes siguiente el importe de los días no trabajados.

3. El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro designada por el trabajador.

A efectos de que todos los trabajadores perciban sus sueldos en las fechas previstas, se acuerda que la Empresa efectuará la orden de pago y transferencia a las entidades de crédito siete días naturales antes del último día del mes.

Si por cualquier causa ajena a la voluntad de la empresa y habiendo cumplido lo señalado en el párrafo anterior se perciben los salarios después del último día del mes, la empresa quedará libre de responsabilidad por la mora.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

4. En cuanto al pago de anticipos a cuenta del salario, se concederán previa justificación de su necesidad urgente, a criterio de la Dirección.

Artículo 33. Valoración de puestos de trabajo

1. De acuerdo con lo pactado en su día, existe una Valoración de puestos de trabajo para los trabajadores incluidos en los grupos profesionales de técnicos y administrativos.

2. Los apoderados y mandatarios quedan excluidos del ámbito de la valoración, pero la Dirección, en cuanto lo crea oportuno, puede proceder a la valoración de los puestos de trabajo de estos colaboradores.

3. Durante la vigencia del presente Convenio seguirá en sus funciones la Comisión de Valoración, para efectuar la calificación de los puestos de trabajo tanto de los nuevos que se creen como de las revisiones de los actuales que se presenten. Esta comisión estará formada por:

Cinco Vocales y dos suplentes nombrados por el Comité Intercentros, en representación de los grupos profesionales afectados por la Valoración.

Cinco Vocales nombrados por la Dirección, de entre los cuales se nombrará al Secretario y al Coordinador.

Cada una de las representaciones podrá cambiar a uno de sus Vocales según el puesto que se esté valorando en cada sesión.

4. El Comité de Valoración tomará las medidas necesarias para garantizar que asista a la sesión informativa, previa a la valoración, un trabajador conocedor del puesto de trabajo que se debe valorar, para informar con todo detalle del mismo.

5. De acuerdo con la valoración de puestos y su jerarquización, todos los puestos de trabajo valorados se han distribuido en niveles salariales que se detallan en el anexo VII de este Convenio.

6. Los resultados de la valoración y la consiguiente jerarquización de puestos estará siempre a disposición de la Comisión de Valoración. A los interesados se les comunicará el nivel salarial que corresponde al puesto de trabajo que ocupan.

7. Una vez comunicado al interesado el resultado de la valoración de su puesto, éste podrá reclamar dentro del plazo de 15 días naturales. Esta reclamación se cursará por escrito y de-

bidamente razonada a la Sección de Personal, la cual requerirá la opinión del jefe jerárquico del interesado y entregará luego todos los documentos a la Comisión de Valoración para su estudio.

La decisión de la Comisión de Valoración se comunicará al interesado y a su jefe jerárquico, a través también de la Sección de Personal, en un plazo máximo de 60 días a partir de la recepción de la reclamación.

La decisión de la Comisión de Valoración sobre una reclamación será firme una vez aprobada por la Dirección y no podrá presentarse un nuevo recurso.

8. La valoración de puestos, la distribución de los mismos en niveles y las modificaciones que se vayan presentando deberán ser aprobadas por la Dirección, para que puedan tener efectos económicos.

La Dirección también podrá recabar la revisión de la valoración de determinados puestos.

9. Cuando se produzcan cambios sustanciales y permanentes en un puesto de trabajo se podrá solicitar una revisión de la valoración, que el interesado o su jefe jerárquico podrán presentar por escrito a la Sección de Personal, detallando los puntos en los que la modificación del trabajo asignado al puesto considere que pueden tener incidencia en su valoración.

La Sección de Personal enviará la solicitud de revisión, junto con la opinión del jefe jerárquico, a la Comisión de Valoración para que se estudie si corresponde asignar al puesto una nueva calificación.

Una vez aprobada por la Dirección la decisión de la Comisión de Valoración, ésta tendrá efectos económicos, si procede, desde la fecha de presentación del escrito de revisión.

Naturalmente, la Dirección también podrá solicitar revisiones de valoración de puestos de trabajo a causa de las modificaciones que haya podido haber en éstos.

10. En los puestos de trabajo de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá por la Comisión de Valoración a realizar una calificación provisional, actuando en este caso con criterios restrictivos, de forma que no condicionen una ulterior y definitiva calificación.

11. Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a ocupar puestos de nivel superior o inferior al que desempeñen en su puesto de trabajo.

Si permanecieran en el puesto de nivel superior más de 22 días laborables consecutivos tendrán derecho, a partir del día 23 y mientras dure la situación, a un complemento equivalente a la diferencia de retribución entre el sueldo Sandoz y el sueldo teórico del nivel superior, en proporción al tiempo trabajado.

Si son destinados a un puesto de trabajo de nivel inferior al de procedencia, mantendrán la retribución o salario Sandoz que tenían asignado como garantía "ad personam", siempre que sea por decisión de la Dirección. Quedan excluidos de esta garantía los que sean destinados a trabajos de nivel inferior a petición propia, por ineptitud o deficiencia en el desempeño del puesto, a criterio de la Dirección.

12. A los empleados contratados inicialmente, o bien que procedan de la propia empresa pero que no tengan la formación o experiencia necesaria para desempeñar el puesto de trabajo con plena efectividad, se les garantiza únicamente el salario mínimo que les corresponda según su categoría profesional, de acuerdo con el anexo III del Convenio, hasta que, a juicio de la Dirección, superen el período de formación.

Artículo 34. Aumento de salarios para 1990

A partir del 1º de Enero de 1990 el aumento anual del salario individual será el 9% calculado sobre el salario Sandoz anual al 31 de Diciembre de 1989, excluidos los incentivos. Este incremento salarial se incorporará al salario Sandoz de cada uno.

Aquellos trabajadores que al aplicarles el 9% sobre salario Sandoz no alcancen 160.000,- ptas. año de aumento, se les garantiza esta cantidad de incremento para el año 1990.

El resto de conceptos salariales (primas, incentivos, pluses, etc.) se incrementan en el 9%, excepto el Plus de Nocturnidad que se incrementará en el 10%, en lugar del 9%.

Artículo 35. Aumento por otros conceptos

Aparte del 9% mencionado como aumento general se abonarán las cantidades que sean necesarias para los vencimientos de nuevos trienios de antigüedad, ascensos, promociones, ajustes salariales y demás conceptos, sin que se dé cuenta a los representantes del personal de dichas cantidades.

Artículo 36. Nuevas contrataciones

Los trabajadores contratados con un sueldo fijado en contrato para el año 1990, no quedarán afectados por los aumentos salariales del presente Convenio, debiendo respetarse los mínimos señalados en la tabla del anexo III.

Artículo 37. Jornada reducida

A los trabajadores que tengan jornada reducida o a tiempo parcial, se aplicarán los aumentos en proporción al tiempo de trabajo reducido que corresponda.

Artículo 38. Trabajos de categoría superior

Las suplencias que se realicen por personal no afectado por la Valoración de Puestos de Trabajo y que cubran puestos de categoría superior durante un período de más de 22 días laborables seguidos, se abonará la diferencia entre su salario Sandoz y el mínimo señalado por la categoría superior que se indica en las tablas del anexo III del Convenio.

Artículo 39. Cláusula de revisión salarial

Si el IPC real a 31 de Diciembre de 1990 excediera del 7% respecto al 31.12.89, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra sobre todos los conceptos salariales (incluidos pluses y excluidas las ayudas sociales). Tal incremento se abonará con efectos 1 de Enero de 1990 y se calculará tomando como referencia los valores de 31 de Diciembre de 1989.

CAPITULO IV. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 40. Principio general

1. Las cantidades que se abonan por los conceptos que se detallan en el presente capítulo, no tienen el carácter legal de salario sino de complemento a las prestaciones de la Seguridad Social o prestaciones de carácter asistencial.

2. Por lo tanto, las mismas no se computarán para el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

Artículo 41. Ayuda para estudios

1. Los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los 4 y 16 años, ambos inclusive, cumplidos en 31 de Diciembre de cada año, percibirán una ayuda para estudios en las condiciones que se detallan en los apartados siguientes, acreditándolo documentalmente.

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado, en 1.1.90, un salario Sandoz más antigüedad que no sea superior a 2.312.844,- ₧ anuales.

Este tope se incrementará hasta 3.319.743,- ₧ para los trabajadores que tengan la condición de Titular de Familia Numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 26.884,- ₧ anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en 10 mensualidades iguales de 2.688,- ₧ durante los meses de Enero a Junio y de Septiembre a Diciembre.

4. En el supuesto de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a la ayuda que se establece en el presente artículo.

Artículo 42. Ayuda para guarderías

1. Se establece para las trabajadoras que tengan necesidad de llevar a sus hijos a guarderías o jardines de infancia, en las condiciones que se regulan en los siguientes apartados.

2. Tendrán derecho a la misma aquellas trabajadoras que tengan hijos menores de 6 años de edad, computada la misma en 31 de Diciembre de cada año.

3. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que las trabajadoras tengan asignado, en 19 de Enero de 1990 un salario Sandoz más antigüedad que no sobrepase la cantidad de 1.904.920,- ₧.

4. El importe de la ayuda será de 6.654,- ₧ mensuales por cada hijo que dé derecho a la misma durante los 12 meses del año, debiendo acreditar documentalmente los beneficiarios la asistencia de sus hijos a una guardería o jardín de infancia.

5. Esta ayuda también podrá concederse a los viudos, separados o divorciados, siempre que puedan demostrar su estado y tengan hijos a su cargo en las condiciones que se señalan en este artículo y sea evidente que nadie cohabita con ellos.

Artículo 43. Complemento por incapacidad laboral transitoria y por invalidez

1. La empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el 100% de su retribución mensual (salario Sandoz más antigüedad, incluyendo en los casos de accidente laboral el complemento por puesto de trabajo y excluyendo incentivos).

2. Para la determinación del citado complemento, se partirá de la retribución que tuviera acreditada el trabajador en el mes natural anterior al de iniciación del proceso por incapacidad.

3. Este complemento se percibirá en tanto permanezca el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, reconocida por la Seguridad Social, con el condicionamiento que se establece en los números siguientes.

4. Este abono se supedita a que por los Servicios Médicos de la empresa se ratifique, en cada momento, la veracidad de la situación de incapacidad que da derecho al mismo, con independencia de la valoración efectuada por los facultativos de la Seguridad Social.

5. Todo trabajador al que se le hubiere concedido la percepción de este complemento, para mantener dicha percepción deberá cumplimentar las obligaciones existentes de presentar cada semana, en el Servicio Médico de la empresa, el parte de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo o por correo en los casos en que el colaborador resida fuera de Barcelona.

Asimismo están obligados a asistir a la revisión médica cuando sean citados por el Médico de Empresa, siempre que su enfermedad se lo permita o bien a facilitar la visita en su domicilio del Médico de Empresa, o en su defecto, de otro facultativo designado para ello, para que examine al paciente.

La negativa del mismo a pasar la revisión se presumirá injustificada prolongación de la baja dando lugar a la pérdida del complemento voluntario por incapacidad laboral transitoria.

6. Las bajas por I.L.T. que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en tres meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro del período de 12 meses, perderán automáticamente el derecho al complemento señalado en el punto 1, excepto si hay informe favorable del Médico de Empresa.

7. Finalizado el proceso de I.L.T. por el pase a la situación de invalidez provisional, el trabajador - durante esta última - tendrá derecho a reserva de plaza hasta que se produzca su alta médica por curación o pase a la situación de invalidez permanente. Durante la situación de invalidez provisional percibirá la prestación prevista en el Plan de Pensiones de la Empresa para el caso de invalidez absoluta.

En el supuesto de curación reingresará a la empresa en puesto de trabajo acorde con su categoría profesional.

8. En caso de declaración de invalidez permanente en grado de absoluta o gran invalidez causará baja definitiva en la empresa pasando a percibir las prestaciones previstas por las disposiciones legales y las normas internas de la empresa.

Si la invalidez permanente lo fuese en el grado de parcial o total, la empresa le dará trabajo siempre que exista posibilidad de adscribirlo a un puesto acorde con sus facultades disminuidas. En este caso se producirá un nuevo contrato de trabajo a efectos salariales y de categoría profesional de acuerdo con el puesto nuevo asignado.

De no existir posibilidad, a juicio de la Dirección, de asignarle un puesto de trabajo acorde con sus facultades disminuidas causará baja definitiva en la empresa y tendrá derecho a percibir las prestaciones en las condiciones previstas para el caso de invalidez absoluta en el Plan de Pensiones de la Empresa.

Artículo 44. Premio por matrimonio

Se abonará a los trabajadores que, superado el periodo de prueba en la empresa, contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios a la misma.

2. Su importe será de 26.885 ₧ abonables por trabajador.

Artículo 45. Premio por natalidad

1. Su importe será de 18.290 ₧ por el nacimiento de cada hijo.

2. Si ambos cónyuges son trabajadores de la empresa, percibirá el premio solamente uno de ellos.

Artículo 46. Servicio Militar

1. Al trabajador que se halle prestando el Servicio Militar ordinario y esta situación le impida trabajar, se le abonará mensualmente la cantidad de 12.945 ₧ que se incrementará hasta 20.780 ₧ mensuales si se trata de un trabajador casado.

2. Igualmente percibirá, a sus respectivos vencimientos, las 4 gratificaciones anuales establecidas: la de Marzo, la de Junio, la de Septiembre y la de Navidad.

3. Se exceptúan de estas percepciones los trabajadores que por ostentar el grado de oficial o suboficial se hallen ya percibiendo del Estado, por tal causa, la correspondiente retribución.

Artículo 47. Socorro de defunción

1. En los casos de fallecimiento de un trabajador en activo la empresa abonará a sus derechohabientes un socorro por defunción por una cuantía de 146.060 ₧.

2. Este socorro sustituye y mejora la obligación impuesta a las empresas por cualquier disposición legal.

Artículo 48. Ayuda para minusválidos

1. Se establece para los trabajadores o jubilados pensionistas de Sandoz que tengan hijos declarados oficialmente como minusválidos por la Seguridad Social y en tanto perciban el correspondiente subsidio por tal condición.

2. La empresa abonará al trabajador una ayuda de 14.486 ₧ mensuales doce veces al año.

3. Esta ayuda se pagará en tanto que la Seguridad Social o cualquier otro organismo oficial no se haga cargo de la total atención del minusválido.

4. En el supuesto de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a la ayuda que se establece en el presente artículo.

5. Esta ayuda es compatible con las establecidas en los artículos 41 y 42 de este Convenio.

Artículo 49. Servicios de Cantina

Se garantiza a los centros de trabajo de Gran Vía, Sarriá, Prat y Hospitalet los medios necesarios para facilitar desayunos, bebidas frías y calientes, no alcohólicas.

La empresa aportará el 30% de su importe dentro de la empresa, excluidas bebidas alcohólicas.

2. A efecto de garantizar un mejor servicio de comidas, se nombra una comisión por centro de trabajo encargada de todos los asuntos que se deriven de este servicio, de acuerdo con las normas que rigen actualmente para dicha comisión. La citada comisión dará cuenta al Comité de Centro de su gestión.

3. A los trabajadores que en su horario de trabajo sólo dispongan de una hora para el almuerzo y no dispongan de servicio de comedor en su centro de trabajo, se les abonará por día de trabajo la cantidad de 425 ₧ en concepto de ayuda de comida.

4. La empresa aportará el 60% del coste del ticket del almuerzo del mediodía, según el sistema seguido hasta la fecha, en los centros de trabajo donde se sirvan comidas.

Artículo 50. Otras prestaciones

La Asistente social de la empresa por sí o a iniciativa del Comité, podrá formular ante la Dirección de la empresa aquellas propuestas encaminadas a remediar situaciones especiales por las que puedan atravesar los trabajadores de la misma, no previstas en el presente Convenio.

Artículo 51. Becas para estudios

1. Se crea un fondo máximo de 1.745.951 ₧ anuales para conceder becas de hasta 21.800 ₧ anuales a los trabajadores que cursen estudios reconocidos oficialmente o idiomas.

2. Podrán acceder a estas becas los trabajadores que tengan un salario Sandoz más antigüedad de hasta 2.309.283,- ₧ brutas anuales.

3. Para la concesión de estas becas se constituirá una comisión paritaria entre la Dirección y el Comité de Empresa, la cual podrá redactar el oportuno reglamento que regule las concesiones.

En el supuesto de que haya excedente económico la Comisión podrá proponer a la Dirección una forma equitativa de reparto entre los solicitantes.

Artículo 52. Premios de vinculación

A quienes cumplan 25 años de antigüedad en la empresa se les satisfará una cantidad equivalente al importe de dos mensualidades o 100.000 ₧ como mínimo; a los 40 años el premio será de tres mensualidades o 150.000 ₧ como mínimo y a los 50 años de antigüedad el premio será de cuatro mensualidades o 200.000 ₧ como mínimo.

Además del premio en metálico que se menciona en el párrafo anterior, se concede una semana de vacaciones retribuidas, por una sola vez, a quienes cumplan 40 años de servicio en la empresa y 2 días a los que cumplan 25 años.

Este premio en metálico también tendrán derecho a percibirlo los jubilados anticipadamente si los 25, 40 o 50 años de antigüedad se cumplen antes de los 65 años de edad.

Artículo 53. Compensación por movilidad geográfica

En los traslados del personal que exijan cambio de residencia se abonará al trasladado, previa justificación, los gastos de viaje propios y de los familiares que con él convivan, o a la pareja habitual que con el interesado conviva siempre que haya evidencia de ello, a criterio de la Dirección, y una indemnización en metálico consistente en dos mensualidades de su salario Sandoz más antigüedad.

Esta indemnización no se abonará en los casos de desplazamientos temporales que no supongan cambio de domicilio.

En los casos de traslado que no suponga cambio de domicilio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO V. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 54. Incompatibilidades

1. El personal de la empresa no podrá emprender negocios por su cuenta o trabajar para terceros si la actividad puede suponer concurrencia para la empresa.

2. Los trabajadores que debido a su función de venta, propaganda, promoción científica y comercial, asistencia técnica, etc., realicen su labor habitual fuera de los centros de trabajo de la empresa, no podrán trabajar para sí mismo ni para terceros, aun fuera de la jornada ordinaria, sin la autorización expresa de la Dirección. Esta plena dedicación se entiende compensada por el salario Sandoz asignado individualmente, siempre que sea superior al salario Convenio del anexo III.

La Dirección contestará razonando los motivos en el supuesto de que tenga que denegar alguna autorización para trabajar para sí mismo o para terceros.

Artículo 55. Disminuidos físicos

Los trabajadores que como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional resulten con una disminución física tal que requiera, en su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, una disminución en su categoría profesional, continuarán no sólo percibiendo el salario correspondiente a su categoría de origen sino que también los aumentos de salarios previstos en el presente Convenio se aplicarán tomando como base los correspondientes a su categoría anterior y no los relativos a la categoría que corresponda el trabajo que realmente vengán efectuando.

Excluidos estos casos, en todos los demás en que por cualquier circunstancia se haya perdido o disminuido la aptitud o capacidad laboral para la actividad que se venga desempeñando, la empresa podrá destinarlos a otros trabajos de menor categoría, más acorde con sus capacidades. Se asimila a esta circunstancia el hecho de la privación definitiva del carnet de conducir vehículos para los trabajadores que lo precisen para su trabajo.

Al asignar la nueva categoría se mantendrá a título personal y hasta futuras compensaciones el sueldo Sandoz que tenga concedido en su categoría de origen.

Artículo 56. Prendas de trabajo

La empresa proveerá de prendas de trabajo a los trabajadores que presten servicios en puestos donde, por las condicio-

nes especiales de los mismos, la Dirección lo considere conveniente para preservar la integridad física de los trabajadores y garantizar la calidad de sus productos, por los que su utilización será obligatoria. Tendrán prendas de trabajo todos los trabajadores del grupo de obreros.

Las características de las prendas de trabajo, lugares y normas de utilización serán establecidas por la Dirección de cada Centro de Trabajo, teniendo en cuenta las normas e indicaciones, si las hubiera, de la legislación vigente y recomendaciones internacionales, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

La empresa vendrá obligada asimismo a encargarse de la limpieza de dichas prendas.

Artículo 57. Plus de transporte

Se garantiza al personal de Badalona el plus de transporte cuando por cualquier circunstancia ajena a su voluntad, imputable a la empresa, no pueda coger el autocar de la empresa; el citado plus es de pesetas 1.365,- por día (ida y vuelta). Para el resto de personal de la fábrica del Prat se abonarán en el mismo supuesto los gastos de desplazamiento que justifiquen.

Artículo 58. Economato

La empresa no estará obligada a mantener un economato laboral propio, ni mancomunado o colectivo, pero mantendrá la incorporación de los trabajadores a los economatos laborales que en el momento de la firma de este Convenio estén afiliados a alguno de ellos.

Artículo 59. Comisión paritaria

1. Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión paritaria que estará compuesta por 4 representantes del personal y cuatro de la Empresa y sus correspondientes suplentes.

2. Los componentes de la Comisión paritaria por parte de la representación de los trabajadores son:

D. MARIA ROSA PANISELLO
D. NURIA VIUSA
D. ISABEL GERON
D. RAFAEL YUNQUERA

Suplentes:

D. ANTONIO SANCHEZ
D. JOSE DEL BANO
D. MARIA DEL CARMEN HERBON
D. EMILIO IRANZO

Los componentes de la Comisión paritaria por parte de la representación de la Dirección son los siguientes:

D. Vicente Sánchez Carboneras
D. José Ma Mata del Pozo
D. Juan Vila Baqués
D. Ramón Bofill Muntades

Como suplentes de éstos actuará D. Adriés Giménez Busqueta.

3. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de todos los vocales asistentes.

Artículo 60. Derecho de reunión

Dentro de las horas de trabajo se podrán celebrar tres asambleas al año, a elección de los Comités de centro de trabajo y con una hora de duración cada asamblea.

De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse fuera de las horas de trabajo, y sin que ello afecte al proceso productivo, en local designado por la empresa, para tratar asuntos de interés laboral común, que afecten a la empresa, siempre que lo soliciten como mínimo con dos días de antelación, y comunicando el orden del día. Deberá respetarse la normativa legal vigente en cada momento en relación a convocatoria, presidencia, votaciones y demás asuntos relacionados con las asambleas.

Se autoriza a los representantes del personal de provincias para que celebren, durante la jornada laboral, dos reuniones al año, en Madrid o Barcelona, previa solicitud y presentación del orden del día a la Dirección.

Artículo 61. Productividad

Los Comités de Empresa colaborarán en la productividad cuando la empresa proponga medidas de estructuración y racionalización del trabajo, si estas medidas han sido aceptadas por los Comités.

También colaborarán en conocer las causas del absentismo y en reducir el índice del mismo. La empresa aplicará las medidas legales que procedan para reducirlo.

Artículo 62. Comité Intercentros

Independientemente de las reuniones de los Comités de Centros de Trabajo y a cuenta de las horas reconocidas para el ejercicio de su función representativa se podrán celebrar reuniones de comité Intercentros bajo las siguientes normas:

1º El número de miembros será de trece, elegidos proporcionalmente al número de trabajadores que tenga cada centro de trabajo con comité, de entre los componentes del comité de centro respectivamente.

2º Se podrán reunir a petición de la Dirección de la empresa, en cuyo caso no contarán las horas a cargo de las reconocidas para el ejercicio del cargo, o bien a petición de como mínimo nueve miembros del Comité Intercentros.

3º Tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir información que afecte a toda la empresa.
- b) Emitir informe en asuntos laborales que sean solicitados por órganos oficiales a nivel de toda la empresa.

Colaborar para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, si estas medidas han sido propuestas o aceptadas por el Comité Intercentros.

4º Las reuniones se celebrarán en el centro de Gran Vía previa convocatoria y orden del día.

5º De entre sus miembros se nombrará un Presidente y un Secretario.

6º Se levantará acta de cada reunión, quedando el original en poder del secretario y enviando una copia a la Dirección.

Artículo 63. Ausencias al trabajo

Para cualquier ausencia al trabajo que se produzca o que se prevea que se va a producir, se podrá exigir que el trabajador rellene un impreso en el que se haga constar la causa, a efectos de su abono si procede, de acuerdo con las normas internas y disposiciones oficiales vigentes.

Artículo 64. Ausencias por causa de detención

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención de un trabajador por motivos ajenos a la empresa si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, y se le readmitirá al trabajo.

En el caso de que no sea absuelto, la empresa se reserva el derecho a su readmisión.

Artículo 65. Comisión gastos de viaje

Se forma una comisión para estudiar y proponer modificaciones de las cantidades asignadas por el concepto de gastos de viaje e indemnización por desplazamiento en coche propio o de la empresa, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores (uno por cada departamento de Colorantes, Farmacia y Agroquímica) y dos representantes de la Dirección.

El sistema de gastos pagados según normas Sandoz sustituye a cualquier otra norma legal que pueda invocarse.

Artículo 66. Jubilación

La edad máxima para acceder a la jubilación será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación, según lo dispuesto por la Seguridad Social a estos efectos.

Artículo 67. Contrato de relevo y jubilación especial a los 64 años

Cuando se den las circunstancias adecuadas, a criterio de la Dirección, que permitan el contrato de relevo o el especial de sustitución a los 64 años, de acuerdo con la legislación vigente, se ofrecerá a los trabajadores interesados.

Artículo 68. Horas sindicales

A cuenta de las horas de crédito mensuales e individuales retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal podrán asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos.

Artículo 69. Prácticas antisindicales

En los supuestos de prácticas antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Artículo 70. Salud laboral

La empresa cumplirá escrupulosamente las normas obligatorias de salud laboral, sean nacionales, internacionales o comunitarias, adoptando las medidas necesarias para corregir posibles deficiencias que fueran detectadas.

Artículo 71. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 72. Cláusula derogatoria

Salvo lo dispuesto en el artículo sexto de este Convenio, quedan derogadas todas las normas interiores, Reglamento de Régimen Interior, pactos colectivos o individuales, usos o costumbres que se opongan o entren en colisión con las disposiciones pactadas en el presente Convenio.

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones no convencionales de carácter general.

Queda derogado el Convenio de Empresa vigente hasta el 31.12.89.

ANEXO ICALENDARIO LABORAL PARA 1990CENTRO DE GRAN VÍA
=====

Vacaciones : Fechas a realizar de acuerdo con el Jefe respectivo, excepto el personal de laboratorios que realizarán dos semanas del 30 de Julio al 10 de Agosto.

Fiestas Oficiales : Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, según comunicación en tablón de anuncios.

Fiestas sin recuperar : 10 de Septiembre; 2 de Noviembre; 7, 24, 31 de Diciembre y un día que se determinará con el Jefe respectivo.

Fiestas a recuperar : Dos días: 12 de Abril (Jueves Santo) y 30 de Abril. Se recuperan realizando la jornada intensiva de verano durante 9 semanas.

HORARIO DE TRABAJO :

INVIERNO : De 8 a 17 horas y 30 minutos de permanencia diaria, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas interiores.

Descansos diarios a cuenta de los trabajadores :

1 hora para el almuerzo durante la cual podrán salir de los locales de la empresa, y 15 minutos de descanso durante la jornada anterior, con flexibilidad, según normas internas.

VERANO : Durante 9 semanas (del 2 de Julio al 31 de Agosto)

De 8 a 14 horas y 46 minutos de permanencia diaria, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas internas.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores :

15 minutos durante la jornada anterior.

Descanso

Semanal : Todo el año : sábados y domingos.

FABRICA DEL PRAT
=====

Vacaciones : 9, 10, 11 y 12 de Abril; 30 de Julio al 17 de Agosto, 24, 27, 28 y 31 Diciembre.

Fiestas Oficiales : Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya.

Fiestas sin recuperar : 30 Abril, 10 Septiembre, 2 Noviembre, 7 y 21 Diciembre, y un día que se señalará entre el Comité de Empresa y la Dirección.

HORARIO DE TRABAJO

Todo el año :

1. Jornada de permanencia diaria, en tres turnos:

de 6 horas	a 14 horas 25 minutos
" 14 horas	a 22 " 25 "
" 22 horas	a 6 " 25 "

Descanso diario a cuenta de los trabajadores :

Los trabajadores de estos turnos tienen 30 minutos de descanso, dentro del horario señalado.

2. Jornada especial de permanencia diaria, para algunos empleados (según necesidades del trabajo) :

De 7 horas 30 minutos a las 16 horas 45 minutos con flexibilidad a la entrada y salida, según normas internas, y con necesidad de que se usen medios de transporte propios.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores (jornada especial)

1 hora para el almuerzo, con posibilidad de salir de los locales de la fábrica, si lo desean, y 15 minutos de descanso durante la jornada señalada.

Descanso

Semanal : Todo el año : sábados y domingos.

FABRICA SARRIA
=====

Vacaciones : Tres semanas, del 6 al 24 de Agosto, el resto de días se harán de común acuerdo con la Dirección, y según las necesidades de fabricación.

Fiestas Oficiales : Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, según comunicación en tablón de anuncios.

Fiestas sin recuperar : Se realizarán el 30 de Abril; 10 de Septiembre; 2 de Noviembre; 7 y 24 de Diciembre, y un día que se señalará de acuerdo con el Comité de Empresa.

HORARIO DE TRABAJO

Durante todo el año :

De 6 horas 45 minutos a 15 horas de permanencia diaria.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores :

15 minutos durante la jornada señalada.

Descanso

Semanal : Todo el año : sábados y domingos.

FABRICA DE HOSPITALET

=====

Vacaciones : Del 9 al 12 de Abril, 6 al 17 de Agosto y 31 de Diciembre. El resto de días se harán según necesidades de fabricación y procurando atender las peticiones de los trabajadores.

Fiestas

Oficiales : Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, según comunicación en tablón de anuncios, pero haciendo fiesta el 30 de Abril en lugar del 23 de Abril.

Fiestas sin

recuperar : Se realizarán: 10 de Septiembre, 1 de Noviembre, 7, 27 y 28 de Diciembre y un día más que se determinará con el Jefe respectivo.

HORARIO DE TRABAJO

Personal obrero, durante todo el año :

1er turno :

De 6,45 a 15 horas.

2º turno :

De 14 a 22,15 horas.

Técnicos y administrativos :

De 7,45 a 16 horas, con flexibilidad a la entrada y salida según normas internas.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores :

15 minutos durante las jornadas señaladas.

SUCURSALES

Mantendrán los horarios de permanencia en el trabajo que rigen a la entrada en vigor del presente Convenio, teniendo en cuenta que los tiempos del almuerzo y los 15 minutos de descanso son a cargo del trabajador, debiendo realizar 1.762 horas efectivas anuales de trabajo.

Las fiestas oficiales serán las propias de cada Región Autónoma o las generales del país, según proceda, incluyendo las dos de ámbito local que correspondan.

Si por el calendario oficial de cada localidad resulta que se deben trabajar más de 1.762 horas anuales, se fijarán los días de fiesta sin recuperar que sean necesarios, de acuerdo con el jefe respectivo.

El horario de verano para el personal administrativo de oficina será el mismo que está previsto para el Centro de Gran Vía, pero sin flexibilidad a la entrada y salida.

Las dos fiestas del personal de oficinas que se recuperan por la reducción a nueve semanas del horario de verano, se harán fijándolas de común acuerdo con el jefe respectivo.

ANEXO IIC A T E G O R I A SMando Superior (Técnico Jefe de la Ordenanza)

Es quien, provisto o no de poderes, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud suficientes, a juicio de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo un Servicio o Unidad de la Sociedad que tenga transcendencia global sobre la misma por su importancia, a juicio de la Dirección, a nivel inmediato inferior a la del personal directivo de la Empresa, ejerciendo funciones de mando o alto asesoramiento.

La Dirección podrá clasificar en mando superior de niveles salariales A y B, según su criterio, a todos los mandos que ejerzan las funciones señaladas.

Técnico Superior (Técnico de la Ordenanza)

Es quien dependiendo de un mando superior o un directivo posee, a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, y desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación superior y/o experiencia en alguna de las unidades de la actividad de la Empresa.

La Dirección podrá clasificar, según su criterio, en Técnico Superior de niveles salariales A, B y C a todos los que ejerzan las funciones señaladas.

Todo el personal que actualmente ostenta la categoría de Técnico Superior quedará clasificado inicialmente en el nivel B; los de nuevo ingreso podrán ser clasificados como C.

La Dirección podrá asignar esta categoría a aquellos colaboradores que no tengan un título profesional superior, pero que a juicio de la misma tengan altas cualidades profesionales de capacidad, conocimiento y experiencia.

Técnico de Grado Medio (Perito, Graduado Social, A.T.S. de la Ordenanza)

Es quien poseyendo un título académico de grado medio equivalente a Ingeniero Técnico o Perito, o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la Empresa desempeña, con mando o sin él, funciones propias de su titulación y/o experiencia.

Los técnicos actuales se podrán clasificar en T-G.M. de nivel salarial A, B y C, a juicio de la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta los que destaquen por sus conocimientos, experiencia y altas cualidades profesionales y de mando; los técnicos de nuevo ingreso podrán ser clasificados como T-G.M. clase C.

Todo el personal que actualmente ostenta la categoría de Perito, Graduado Social o A.T.S. quedará clasificado inicialmente en el nivel B.

Ayudante Técnico

Es quien poseyendo título de carácter técnico secundario o sin él, ayuda a las órdenes de los Directores, Subdirectores, Mandos Superiores, Técnicos Superiores o Técnicos de Grado Medio. Puede tener asignadas funciones de mando y responsabilidad sobre procesos importantes de laboratorio.

Esta categoría corresponde a la de Ayudante Técnico de la Ordenanza Laboral de Químicas.

Encargado

Es quien, con mando directo sobre capataces y operarios, es responsable de las funciones encomendadas por el mando Técnico de la Sección, secundando a éste en el trabajo y sustituyéndole en sus ausencias.

Supervisor de planta

Forman parte de esta categoría aquellos trabajadores que poseyendo una titulación de, Formación Profesional de 2º grado, o Maestría Industrial, o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la empresa, desempeña, bajo la supervisión del correspondiente Técnico o Encargado, la supervisión de una planta durante alguno de los turnos de trabajo.

Para ello desarrolla funciones tales como:

- Responsable del cumplimiento del programa de fabricación
- Distribuir al personal según necesidades del programa.
- Control de M.P. verificando que son las correctas y están los kgs. necesarios.
 - Consultas por ordenador sobre: M.P., stocks, estructura, fechas, etc.
 - Coordinar la devolución de M.P. sobrantes.
- Controlar las fases fundamentales de los procesos según asignación del técnico de planta y el correcto seguimiento de los procesos.
- Velar por la correcta anotación de datos en los estadillos.
- Supervisar el mantenimiento adecuado de las instalaciones y material móvil así como la limpieza de las zonas de trabajo.
 - Lanzamiento de O.T.
 - Coordinación de las reparaciones con Taller y el mecánico de producción.
 - Calibrado y mantenimiento de instrumentación.
- Responsable del cumplimiento estricto de las normas de seguridad.
 - Controlar que los operarios dispongan de documentación y equipos necesarios.
- Formación continuada del personal a su cargo, tanto en lo que se refiere a procesos como a Seguridad y manejo de las instalaciones.
- Velar por el buen clima entre el personal y facilitar la comunicación entre éste y sus superiores jerárquicos.

Capataz

Es quien, con amplios conocimientos del trabajo de los operarios a sus órdenes, es responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas por el encargado o mando de la sección y del mantenimiento de la disciplina y seguridad de sus operarios.

Analista de laboratorio

Es quien, bajo la supervisión de su superior, con mando o sin él, realiza análisis físicos y químicos y determinaciones de

laboratorio para lo cual no siempre es necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y su homologación, prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y de boletines de análisis.

Deberá poseer título de Oficialía Química o formación equivalente.

Aux. labor. de 1ª (Aux. labor. de la Ordenanza de Químicas)

Pertencen a esta categoría los trabajadores que realizan trabajos auxiliares, con normas simples, muy bien especificadas y repetitivas, que no entrañan problemas graves, pero con técnicas algo especializadas.

Realizan ensayos y análisis físicos y químicos carentes de responsabilidad técnica, siguiendo exactamente normas y pautas más o menos sencillas, pero siempre estrictamente definidas y siempre bajo la supervisión de su superior o de un analista de laboratorio.

Preparan los reactivos.

Se incluye en esta categoría a los responsables de manipular las máquinas de TIN-CONTROL de colorantes y trabajos similares.

Serán Aux. de laboratorio de 1ª los auxiliares de laboratorio de 2ª que completen una antigüedad de 3 años en esta categoría.

Auxiliar de laboratorio de 2ª

Corresponde a la definición de la categoría de Auxiliar de laboratorio de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

Aspirante a Auxiliar de laboratorio

Es el menor de 18 años que efectúa trabajos auxiliares repetitivos, muy sencillos, para realizar el aprendizaje de determinaciones analíticas físicas y químicas, siempre bajo vigilancia, y siempre siguiendo normas sencillas y estrictamente definidas.

Su falta de experiencia y conocimientos le obligan a consultar siempre en caso de duda o variaciones en el trabajo rutinario.

Limpieza de material y local.

Agente de Propaganda

Es quien, a las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio o del Delegado, realiza la promoción científica y comercial y asesora e informa sobre los productos de la empresa dentro de la demarcación que se le asigne.

La Dirección podrá clasificar a los Agentes de Propaganda en Agentes de Propaganda de nivel salarial A y B, según su criterio, teniendo en cuenta la responsabilidad y amplitud de conocimientos.

Todo el personal que actualmente ostenta esta categoría quedará clasificado inicialmente en el nivel B.

Auxiliar administrativo

Es el empleado mayor de 18 años que dependiendo de su superior o de los oficiales administrativos realiza trabajos de oficina sencillos con poca iniciativa y responsabilidad.

Los Auxiliares administrativos se clasificarán en Auxiliar administrativo de 1ª y Auxiliar administrativo de 2ª.

Serán Auxiliares administrativos de 1ª todos los que completen una antigüedad de 3 años en la categoría de Auxiliar administrativo de 2ª, las telefonistas, perforadoras y Telex. La categoría Auxiliar administrativo de 2ª corresponde a la de Auxiliar administrativo de la Ordenanza Laboral de Químicas.

Guarda-Vigilante

Es el que tiene asignadas principalmente y en forma indistinta las siguientes funciones:

Vigilancia durante cualquiera de los turnos establecidos durante las 24 horas del día, de las instalaciones de la empresa y lugares donde ésta requiera sus servicios, manteniendo en todo momento la vigilancia dentro del recinto de la empresa del personal, vehículos y material que circulen por la misma, observando el cumplimiento de las normas que haya recibido de su superior y las generales de seguridad del centro de trabajo.

Controlar el alumbrado y las instalaciones que se le hayan indicado procediendo según las instrucciones recibidas de su superior.

Comunicar sin demora todas las anomalías e incidencias que pudiera observar o surjan durante el servicio.

Puede estar al frente de una portería, efectuando el control de entradas y salidas del personal, de visitas y de vehículos, así como atender al teléfono o pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente.

Esta categoría corresponde a la de Guarda-Vigilante de la Ordenanza Laboral para Industrias Químicas.

Recepcionista

Se acuerda cambiar el nombre de los actuales Porteros del centro de trabajo de Gran Vía (edificios 12 y 13) pasando a denominarlos Recepcionistas.

Tendrán las siguientes funciones:

Cuidar los accesos a los edificios de la Empresa realizando funciones de custodia, vigilancia y control en las entradas y salidas del personal, visitas y vehículos, así como atender al teléfono o pequeñas centrales telefónicas que no les ocupen permanentemente.

Atenderán todas las visitas informando y orientándolas convenientemente a la sección, servicio o persona adecuada de la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

Deberán observar, asimismo, las normas generales sobre seguridad del centro de trabajo.

Esta categoría corresponde a la de Portero de la Ordenanza Laboral de Químicas.

Oficial 1ª de Oficinas Auxiliares

Es quien, después de un aprendizaje o de haber efectuado estudios en una escuela profesional realiza trabajos de un oficio clásico, practicándolo y aplicándolo con el más alto grado de perfección, fruto de la suficiente experiencia en la especialidad, lo cual supone saber interpretar y realizar planos o esquemas, así como medir y hacer trazados, diagramas y croquisación.

Deberá tener conocimiento de materiales y de las herramientas que debe emplear.

Estarán clasificados dentro del nivel salarial V de Oficial de 1ª de O.A. (Oficio) los ajustadores, caldereros, electricistas, carpinteros, albañiles y pintores (oficios que requieren un aprendizaje de como mínimo 4 años).

Estarán clasificados dentro del nivel salarial VI de Oficial de la O.A. los fogoneros, gruitas, carretilleros y conductores de coche o camión (aprendizaje que no excede de uno o dos años).

Oficial 2ª de Oficinas Auxiliares

Integra esta categoría quien, sin llegar a la especialidad exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Los oficios que requieren un mínimo de 4 años de aprendizaje que se señalan en la definición de la categoría de Oficial 1ª O.A. (de Oficio) estarán clasificados dentro del nivel salarial VI del anexo III.

Oficial 3ª de Oficinas Auxiliares

Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de 2ª.

Los oficios que requieren un mínimo de 4 años de aprendizaje que se señalan en la definición de la categoría de Oficial 1ª O.A. (de Oficio) estarán clasificados dentro del nivel salarial VII del anexo III.

Profesional de 1ª

Son los que con un período de práctica y un alto grado de conocimientos y perfección tienen a su cargo una instalación de producción, maquinaria directamente productiva, teniendo en cuenta los procesos que en cada sección puedan tener lugar.

Deberán tener la capacidad suficiente para interpretar y ejecutar correctamente las instrucciones de su capataz o encargado, así como las expresadas en los procedimientos de fabricación establecidos, debiendo tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a los continuos cambios de productos y atender a la diversidad de procesos que concurren simultáneamente en la fabricación.

Estarán clasificados dentro del nivel salarial V los Profesionales de 1ª (de proceso), los que están destinados a la terraza en las secciones de colorantes, pigmentos, dispersos, productos químicos y planta piloto de la fábrica de El Prat.

También se incluirá en este nivel V el personal que, sin tener asignados a su cargo procesos de fabricación, trabaje en otros cometidos cuyos aparatos, por su mayor complejidad, requieran una mayor y continua atención para su buena marcha. En este grupo se incluye el personal de molturación, spin-flash, v.c. filter y BUSS de la fábrica de El Prat y de los procesos de fabricación de la fábrica de Sarriá.

Dentro del nivel salarial VI están incluidos los Profesionales de la que tienen a su cargo aparatos de menor complejidad. Corresponde a este nivel el personal de mezclas, tanques, TAR, lavado envases, filtración, secaje, lavado, preparación pedidos, pre-ensavado, envases y extracción muestras de la fábrica de El Prat.

Profesional de 2a

Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de la, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

ANEXO III

NIVELES SALARIALES (1990)

	en miles pesetas
I. Mando Superior (A)	2.237
II. Mando Superior (B) Técnico Superior (A)	1.900
III. Técnico Superior (B) Técnico Grado Medio (A) Jefe Administrativo 1a Delegado Propaganda	1.809
IV. Técnico Superior (C) Técnico Grado Medio (B) Jefe explotación EDP Contramaestre Encargado Analista EDP Jefe Administrativo 2a Agente propaganda (A) (Jefe Grupo) Asistente Social A.T.S.	1.632
V. Técnico Grado Medio (C) Oficial 1a O.A. (Oficio) Profesional 1a (Proceso) Delineante Proy. Agente de Propaganda (B) Supervisor de Planta Capataz Programador Maestro Industrial	1.511
VI. Ayudante Técnico Delineante Almacenero Operador Oficial 1a O.A. Profesional 1a Oficial administrativo 1a Oficial 2a O.A. (Oficio)	1.467
VII. Oficial 2a O.A. Profesional 2a Oficial Administrativo 2a Analista Laboratorio Auxiliar Administrativo 1a Auxiliar Laboratorio 1a Oficial 1a O.A. (Oficio)	1.376
VIII. Auxiliar Administrativo 2a Auxiliar Laboratorio 2a Conserje Cobrador Oficial 1a O.A. Ayudante especialista Guarda Jurado	1.340
IX. Recepcionistas Guarda vigilante Portero y Ordenanza Mozo Almacén Peón y limpiadora	1.309

en miles pesetas

X. Aspirante adm. y labor. Aprendices Pinches 17 años	747
XI. Aprendices 1a y 2a Pinches 16 años	671

ANEXO IV

HORAS EXTRAS (1990)

Nivel salarial del Convenio	Con el 75% recargo
Nivel III	1.752
Nivel IV	1.579
Nivel V	1.463
Nivel VI	1.418
Nivel VII	1.332
Nivel VIII	1.298
Nivel IX	1.267

ANEXO V

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO EN LA FABRICA DEL PRAT Y HOSPITALET

Este complemento se incrementará en el 9% calculado sobre las cantidades asignadas en diciembre de 1989 para cada nivel y puesto de trabajo.

ANEXO VI

PLUS DE NOCTURNIDAD (1990)

Nivel salarial	Pesetas día
I	1.694
II	1.694
III	1.694
IV al IX	1.694

ANEXO VII

SALARIOS DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

	Año 1990
Nivel 1	1.190
Nivel 2	1.298
Nivel 3	1.405
Nivel 4	1.478
Nivel 5	1.503
Nivel 6	1.538
Nivel 7	1.582
Nivel 8	1.633
Nivel 9	1.708
Nivel 10	1.802
Nivel 11	1.923
Nivel 12	2.090
Nivel 13	2.302
Nivel 14	2.602
Nivel 15	2.992
Nivel 16	3.558

ANEXO VIII

PLUS DE TURNICIDAD

El personal obrero y capataces adscritos a turnos rotativos en la fábrica del Prat a los que corresponda la percepción de plus de turnicidad continuarán percibiendo dicho plus, de acuerdo con las normas internas que lo regulan, incrementando sus importes en un 9%.