

24211

RESOLUCION de 10 de septiembre de 1982, del Instituto para la Promoción Pública de la Vivienda, por la que se convoca la formalización de actas previas a la ocupación de los derechos de arrendamiento afectados por el acuerdo de expropiación de los ostentados por los ocupantes de dos inmuebles sitos en la calle Faustina Peñalver, de Madrid.

Recaído en Consejo de señores Ministros, en su reunión del día 28 de mayo de 1982, acuerdo por el que se declara de urgencia la expropiación de los derechos arrendaticios de los ocupantes de las casas señaladas con los números 6 y 9 de la calle Faustina Peñalver, del barrio obrero «Nuestra Señora del Carmen», Fundación Marquesa de Amboage, de Madrid, y la urgente ocupación de los mismos, necesarios para proseguir la construcción de un grupo de 336 viviendas de protección oficial, en régimen de promoción pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87, párrafo primero, en relación con el 70 del Decreto 2114/1968, de 24 de julio, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de Viviendas de Protección Oficial, texto refundido aprobado por el Real Decreto 2960/1976, de 12 de noviembre, concordante con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se ha acordado llevar a efecto el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los citados derechos, cuya descripción se inserta a continuación:

Derecho de arrendamiento número 1.—Constituido sobre la finca urbana sita en el número 6 de la calle Faustina Peñalver de esta capital; propietario: Fundación «Barrio Obrero Nuestra Señora del Carmen», Marquesa de Amboage; titular: doña Rafaela Sánchez Moreno.

Derecho de arrendamiento número 2.—Constituido sobre la finca urbana sita en el número 9 de la calle Faustina Peñalver de esta capital; propietario: Fundación «Barrio Obrero Nuestra Señora del Carmen», Marquesa de Amboage; titular: doña María Pilar Muñoz García, por subrogación en los derechos de su padre, fallecido, don Alejandro Muñoz López.

En su virtud y de conformidad con lo prevenido en los citados artículos, se cita a quienes acreditan ser titulares y a cualesquiera otros interesados en el procedimiento para que, a las once horas del día 14 de octubre de 1982, se personen en los locales de la Dirección Provincial de este Ministerio en esta capital (calle Basilica, 23), bien advertidos de que, de no comparecer o acreditar documentalmente su derecho, se seguirá el expediente, sin perjuicio de dar conocimiento al Ministerio Fiscal, a tenor de lo preceptuado en el artículo 5.º de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

Del mismo modo, se hace público que hasta el levantamiento del acta previa, cuya formalización se convoca por el presente edicto, los interesados podrán formular por escrito ante la Dirección Provincial del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo en Madrid las alegaciones que estimen oportunas a los solos efectos de subsanar los posibles errores que se hayan podido producir al relacionar el bien afectado por la urgente expropiación.

Madrid, 10 de septiembre de 1982.—El Presidente, Manuel de Vicente González.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

24212

REAL DECRETO 2320/1982, de 27 de agosto, por el que se crean Centros públicos de Educación Especial en Puente Genil (Córdoba) y Andorra (Teruel).

La creciente demanda de puestos escolares de Educación Especial, hace preciso crear los Centros docentes necesarios para atenderla ajustándolos a las prescripciones de la Ley General de Educación.

En su virtud, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuarenta y nueve, noventa y tres y ciento treinta y cinco b), para la creación de Centros de Educación Especial, de la Ley catorce mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintiseis de agosto de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se crean los siguientes Centros públicos de Educación Especial:

Provincia de Córdoba

Localidad: Puente Genil. Municipio: Puente Genil. Domicilio: Carretera de El Palomar, sin número. Denominación del Cen-

tro: «Centro Público de Educación Especial». Capacidad del Centro: Ciento veinte puestos escolares.

Provincia de Teruel

Localidad: Andorra. Municipio: Andorra. Domicilio: Barrio de Paretones. Denominación del Centro: «Centro Público de Educación Especial». Capacidad del Centro: Sesenta puestos escolares.

Artículo segundo.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para que por Orden ministerial señale la fecha de comienzo de las actividades de los Centros antes citados y adoptar las medidas necesarias para la ejecución del presente Real Decreto.

Dado en Palma de Mallorca a veintisiete de agosto de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24213

ORDEN de 23 de junio de 1982 por la que se conceden la medalla al mérito en el trabajo a las personas que se citan.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Vicente Torres Costa y en doña Romana Muñoz Parra,

Este Ministerio ha tenido a bien concederles la medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de bronce.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 23 de junio de 1982.

RODRIGUEZ-MIRANDA GOMEZ

Ilmos. Sres. Subsecretario de Empleo y Relaciones Laborales y para la Seguridad Social.

24214

ORDEN de 23 de junio de 1982 por la que se concede la medalla al mérito en el trabajo en su categoría de planta a don Manuel Gordón Villares.

Ilmos. Sres.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Manuel Gordón Villares.

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de plata.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 23 de junio de 1982.

RODRIGUEZ-MIRANDA GOMEZ

Ilmos. Sres. Subsecretario de Empleo y Relaciones Laborales y para la Seguridad Social.

24215

RESOLUCION de 20 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Sandoz, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de julio de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 26 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANDOZ S.A.E.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito de aplicación

1. El presente Convenio Colectivo es de ámbito interprovincial 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 y Subdirectores.

Artículo 2. Vigencia

1. El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 12 de enero de 1982.

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 1983, excepto para los criterios salariales de los Arts. 31 y 32 (más antigüedad, pluses y ayudas sociales), que tendrán vigencia de un año, negociándose de nuevo con efectos 1.1.1983.

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

Artículo 4. Denuncia

1. La denuncia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas podrá formularse por las partes con la antelación mínima de dos meses.

2. La denuncia se hará por escrito a la Autoridad Laboral competente.

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.).

2. Expresamente quedan compensados los Pluses de distancia y transporte, así como el 25% que para el personal que trabaje a incentivo garantiza el artículo 73 de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, y el 10% de plus de eventualidad a que se refiere el artículo 68 de la misma.

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 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.

CAPÍTULO II. RÉGIMEN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral de trabajo del personal será la que se detalla para cada centro de trabajo en el anexo 3 del presente Convenio.

Cualquier modificación en el anexo 1 deberá ser hecha previo informe del Comité de Empresa del centro de trabajo afectado por la misma.

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 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, podrá presentar las alegaciones que crea oportunas a la Dirección.

Si el cambio de turno afecta a un número de trabajadores superior a 6, de una misma sección, la Dirección informará al Comité de Empresa del centro de trabajo.

4. De la jornada normal quedan excluidos los guardas-vigilantes, porteros y recepcionistas, que deberán realizar la jornada especial que señala el artículo 49, apartado d) de la Ordenanza Laboral para Industrias Químicas vigente.

En cuanto a los fogoneros deberán realizar en caso de necesidad hasta 48 horas a la semana.

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 Centro.

Artículo 10. Calendario laboral

1. El calendario laboral será el oficial promulgado anualmente por la Autoridad Laboral para la localidad que afecte a cada centro de trabajo.

2. En el almacén de Montornés del Vallés y en el de Cuart de Poblet se realizará el mismo calendario laboral que en Barcelona y Valencia respectivamente.

Artículo 11. Horas extraordinarias

1. En principio sólo se trabajarán horas extraordinarias en caso de necesidad, dentro de los límites legales (100 al año), y previa conformidad de los trabajadores afectados. Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

2. Se realizarán horas extraordinarias cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Se mantendrán las horas extraordinarias siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, para servir pedidos o en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4. Podrán ser superados los límites legales de las horas anuales en los supuestos previstos en el artículo 51 de la actual Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, en la que se indican los casos en que será obligatorio la realización de horas extraordinarias y, además, por las horas trabajadas para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes 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 periódicamente 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.

Artículo 12. Vacaciones

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

2. 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.

3. 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 2, salvo acuerdo entre las partes interesadas.

Para el resto de días pendientes se deberá determinar de común acuerdo con una antelación mínima de un mes.

En las fábricas se realizarán las vacaciones durante el periodo que previamente haya señalado la Dirección según el calendario de trabajo, 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 periodo de vacaciones de tres semanas de la fábrica del Prat.

4. 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 periodo 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.

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

5. Para el personal que ingresa 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.

6. 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 su disfrute.

7. 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.

8. En el caso de producirse una baja por incapacidad laboral transitoria durante el periodo 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 un centro sanitario.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. La empresa tramitará a primeros de año ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social la tarjeta de desplazado de aquellos trabajadores que previamente hayan presentado a la Sección de Personal los impresos debidamente cumplimentados.

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.

Artículo 13. Movilidad funcional, idoneidad, polivalencia y plena dedicación

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 simultánea o sucesiva, 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.

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 14. 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 laborales

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 tiene contrato de carácter eventual, por tiempo cierto, de interinidad, por obra o servicio determinado, o por tiempo parcial.

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

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 for-

mación 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. Teniendo en cuenta la evolución de la tecnología y la organización de la Sociedad, la Dirección podrá amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes en cualquier centro, sección o dependencia, por bajas, traslados o ascensos.

Cuando esta amortización afecte a una sección en más de seis puestos se informará al Comité de Empresa.

6. Bienalmente 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 15. 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 trascurrido 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. Si no hay vacantes se aplicará el párrafo 4º del artículo 6º de la Ordenanza Laboral de Químicas.

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 encuentre 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 la empresa y los trabajadores que soliciten la concesión de la excedencia. De producirse tal excepción se dará cuenta de la misma al Comité de Centro.

Artículo 16. 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 17. 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 (salario Sandoz más antigüedad mensual dividido por 240) exceptuando los trabajadores que se especifica en el apartado 3 del artículo 24.

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 18. Categorías profesionales

En el anexo II se establecen y definen nuevas categorías profesionales, que se especifican.

Al detallar las nuevas categorías profesionales se especifica su correspondencia con la vigente 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.

Se suprimen las categorías de Oficial 1^a A.C. y Oficial 2^a A.C. pasando los trabajadores incluidos en ellas a las de Profesional de 2^a y Ayudante Especialista respectivamente. También queda suprimida la categoría de Encargado A.C. pasando a Profesional de 1^a.

Artículo 19. Transporte

1. Para el traslado a la factoría de El Prat de los trabajadores residentes en El Prat, un autocar hará una parada en Carretera Marina 100 y otra en Plaza Maestro Estagella, dejándolos en el mismo lugar al regreso a la salida de cada tur-

2. Para trasladarse a su centro de trabajo los actuales trabajadores de Montornés del Vallés utilizarán sus propios medios, si bien la empresa les abonará el importe por kilómetro que esté establecido para el servicio interno, desde el centro de Granvía al de Montornés y regreso. Este abono se realizará por un solo vehículo para los cuatro trabajadores del almacén; por lo tanto los interesados deberán ponerse de acuerdo para decidir qué vehículo particular usarán cada día.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 20. 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.

Artículo 21. 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 10.

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

Artículo 22. 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 9.000 ptas. anuales por cada trienio de antigüedad en la empresa, tanto para los vencidos como para los que venzan 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 períodos 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 23. Gratificaciones extraordinarias

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

2. Las gratificaciones se abonarán conjuntamente con la mensualidad ordinaria correspondiente. Las de diciembre (men-

sualidad 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, considerándose la fracción de mes como si fuera completo.

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 más el complemento por antigüedad acreditado en la fecha de abono de la gratificación.

Artículo 24. 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.

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, siempre que el trabajador deba desplazarse desde su domicilio para realizarlas.

2. Para el personal de vigilancia, conserjería y portería que trabaje una jornada legal máxima de hasta 72 horas - las horas que excedan de la jornada general ordinaria hasta la máxima de 72 indicada les serán abonadas a razón del valor especial que se incluye en el citado anexo IV - las que pudieran sobrepasar en 72 les serán de aplicación los valores generales que figuran en el mencionado anexo.

3. 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 1ª

Artículo 25. 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% del salario base establecido en el artículo 21, 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 periodo nocturno, aunque el turno sea rotativo.

3. Tampoco se incrementarán con el importe del plus de nocturnidad las horas extras que se trabajan 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 viniere percibiendo pasase a realizar - por cualquier causa - un turno de trabajo no nocturno.

Artículo 26. Complemento por puesto de trabajo

1. Se mantiene un complemento por este concepto en aquellos puestos de trabajo, de la factoría de El Prat, que se detallan en 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 para cada puesto 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 viera 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 Industrias Químicas.

Artículo 27. 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.

Artículo 28. Salario Sandoz

Es al que se refiere el artículo 20 en su apartado a) del presente convenio o el que realmente, y por cualquier causa, tenga asignado cada trabajador como retribución fija anual y mensual garantizada excluyendo el complemento por antigüedad y restantes complementos salariales variables.

La diferencia en mas que pueda percibir un determinado trabajador sobre los salarios de la tabla del Anexo III pactados en este Convenio puede obedecer a circunstancias históricas y subjetivas que no podrán ser invocadas con carácter compensativo.

Artículo 29. 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.

Artículo 30. Valoración de puestos de trabajo

1. De acuerdo con lo pactado en su día, se ha realizado una valoración de puestos de trabajo de los grupos profesionales de técnicos y administrativos.

En esta primera fase de aplicación de la valoración quedan por tanto fuera del ámbito de la misma los grupos profesionales de obreros y subalternos.

Con relación a los colaboradores con firma (Apoderados y Mandatarios comerciales) se valorarán sus puestos de trabajo próximamente.

2. La calificación de puestos de trabajo ha sido realizada por una comisión de valoración, que continuará velando por la aplicación y modificaciones de esta propia valoración. Esta comisión está formada como sigue :

- 5 vocales designados por el Comité Intercentros en representación de los grupos profesionales afectados por la valoración. Uno de estos vocales podrá cambiarse, según el puesto que se esté valorando en cada momento.
- 5 vocales nombrados por la Dirección, de entre los cuales se designará el Secretario y el Coordinador. Uno de estos vocales podrá ser también cambiado, según los puestos que se trate de valorar.

3. 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.

A cada nivel se ha asignado por la Dirección un salario teórico, que será la remuneración por el puesto, así como la base para el cálculo de eventuales aumentos salariales.

4. 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.

5. Publicada la distribución de puestos por niveles, los interesados podrán reclamar contra la valoración de su puesto de trabajo dentro del plazo de 15 días naturales. Esta reclamación se cursará por escrito y debidamente razonada a la Sección de Per-

sonal, 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.

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.

6. 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.

7. 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 el primero del mes siguiente a dicha aprobación.

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

8. 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.

9. 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, y por sanción.

10. 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 31. Aumento de salarios para 1982 a los afectados por la valoración de puestos de trabajo.

1. Se han establecido 16 niveles salariales y en cada uno de ellos se han agrupado los puestos de trabajo según los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

2. A cada uno de estos niveles y, por tanto, a todos los puestos de trabajo que agrupe el mismo, se ha asignado el salario teórico anual para 1981 que consta en la tabla que se detalla en el anexo VII y que constituye el salario que teóricamente debe percibirse por ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

3. Cuando el salario Sandoz a 31 de diciembre 1981 sea inferior al salario teórico que corresponda según la tabla del anexo VII, la diferencia se amortizará en el plazo de 3 años. En 1982 se absorberá un 33% de esta diferencia mediante el correspondiente incremento salarial, además del que corresponda por el aumento general que más adelante se establece.

4. A partir del 12 de enero de 1982 el aumento de salarios individuales anuales será el 10'5% del salario teórico del nivel que le corresponda por razón de su puesto, según la tabla del apartado 2. Este incremento salarial se incorporará al salario Sandoz de cada uno.

5. A efectos de comparación de los salarios Sandoz con los salarios teóricos indicados en la tabla, las cantidades asignadas como incentivo del personal de ventas en caso de total cumplimiento de los objetivos fijados, se considerará formen parte del salario Sandoz de los interesados.

6. Para completar la aplicación de la valoración de puestos de trabajo se inicia a partir del 12 de enero 1982 la paulatina implantación de un complemento salarial correspondiente a la evaluación personal de méritos.

Este complemento será fijado por la Dirección a propuesta de los respectivos Jefes de Sección o Servicio, realizado de acuerdo con las instrucciones que establezca la Sección de Personal para garantía de un tratamiento lo más homogéneo posible de todos los colaboradores.

Este complemento por méritos, que se abonará a partir del 12 de enero 1982, se calculará para dicho año de 1982 de la manera siguiente:

a) A los empleados con salario Sandoz inferior al salario teórico del nivel que le corresponda a cada uno según la tabla del anexo VII, se les abonará una cantidad resultante de aplicar sobre el 10% del salario teórico de su nivel un porcentaje comprendido entre el 0 y el 10'5% a criterio de su Jefe y con base a sus méritos.

De la misma forma se calculará el complemento por méritos para quienes tengan un salario Sandoz que no sobrepase el teórico de su nivel en un 10%.

b) A los empleados con salario Sandoz superior al salario teórico de su nivel, según la tabla en anexo VII, el complemento por méritos a partir del 12 de enero 1982 será la cantidad resultante de aplicar a la diferencia entre su salario Sandoz y el salario teórico de su nivel un porcentaje entre 0 y 10'5% a juicio de su Jefe y a tenor de los méritos que acredite.

7. Los salarios teóricos establecidos en la tabla del anexo VII se incrementarán en el porcentaje de 10'5% que se acuerda para la revisión salarial, a efectos de cálculo para eventuales revisiones salariales en el futuro y para determinación de los salarios que corresponden a los distintos puestos de trabajo.

Artículo 32. Aumento salarial en 12 de enero 1982 para trabajadores no sujetos a la valoración de puestos de trabajo.

1. Empleados - El aumento para 1982, a partir del 12 de enero, consistirá en el 10'5% anual, calculado sobre el salario Sandoz individual anual que tengan asignado en 31.12.81.

Para los salarios Sandoz superiores a 2.800.000 ptas. anuales el aumento se establece en 10'5% sobre dicha cifra.

2. Obreros y subalternos. El aumento para 1982, a partir del 12 de enero, consistirá en el 10'5% anual calculado sobre el salario Sandoz anual asignado a cada uno en 31.12.81.

Los trabajadores del grupo de obreros clasificados en el Convenio anterior en el "nivel especial" tendrán un aumento de 16.000 ptas. anuales en 1982, además del aumento general establecido en el apartado anterior.

Para corregir desfases en los sueldos y para promociones y cambios de categoría, ajustes salariales, a criterio de la Dirección, y las 16.000 ptas. anteriores, se destina una cantidad global equivalente a 3.000.000 ptas., que se repartirá necesariamente entre el grupo de obreros y subalternos no afectados por la valoración.

Artículo 33. Jornada reducida

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

Artículo 34. 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 para la categoría superior que se indica en las tablas del anexo III del Convenio.

CAPITULO IV. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 35. 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 36. 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.

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado, en 1.1.82, un salario Sandoz más antigüedad que no sea superior a 1.169.000 ptas. anuales.

Este tope se incrementará hasta 1.680.600 ptas. para los trabajadores que tengan la condición de Titular de Familia Numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 12.760 ptas. anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en 10 mensualidades iguales de 1.276 ptas. 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 37. Ayuda para guarderías

1. Se establece para aquellos trabajadores del sexo femenino o bien los viudos 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 aquellos trabajadores 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 los trabajadores tengan asignado, en 1a de enero de 1982, un salario Sandoz más antigüedad que no sobrepase las 962.455 ptas.

4. El importe de la ayuda será de 3.190 ptas. 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.

Artículo 38. Complemento por incapacidad laboral transitoria y por invalidez

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

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 hubiera 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 del Seguro Obligatorio de Enfermedad. Cuando los trabajadores no puedan presentarse personalmente, enviarán los partes 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 (sin perjuicio de que pueda aplicarse, si procede, la extinción del contrato por causas objetivas).

7. Finalizado el proceso por 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 una prestación que sumada a lo que le concede la Seguridad Social llegue al 100% del salario Sandoz más antigüedad que tenía asignado.

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.

Artículo 39. Premio por matrimonio

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

2. Su importe será de 12.800 ptas. abonables por trabajador.

Artículo 40. Premio por natalidad

1. Se abonará a los trabajadores que tengan un hijo.

2. Su importe será de 8.700 ptas. por el nacimiento de cada hijo.

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

Artículo 41. Servicio Militar

1. Al trabajador que se halla prestando el Servicio Militar Ordinario y esta situación le impida trabajar, se le abonará mensualmente la cantidad de 7.085 ptas. que se incrementará hasta 11.330 ptas. 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 42. 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 79.860 ptas.

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

Artículo 43. Ayuda para minusválidos

1. Se establece para los trabajadores o jubilados pensionistas de la Caja de Pensiones 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 6.000 ptas. mensuales doce veces al año.

3. Esta ayuda se pagará en tanto que la Seguridad Social 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 36 y 37 de este convenio.

6. La asignación mensual de esta ayuda no se modificará durante la vigencia de este convenio.

Artículo 44. Servicios de Cantina

1. Se garantiza a los centros de trabajo de Gran Vía, Sarriá y Prat los medios necesarios para facilitar desayunos, bebidas frías y calientes, no 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 225 ptas. en concepto de ayuda de comida.

Artículo 45. 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 46. Becas para estudios

1. Se crea un fondo máximo de 957.000 ptas. anuales para conceder becas de hasta 20.000 ptas. 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 1.169.100 pesetas 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.

Artículo 47. 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 pesetas como mínimo; a los 40 años de antigüedad el premio será de tres mensualidades o 150.000 ptas. como mínimo y a los 50 años de antigüedad el premio será de cuatro mensualidades o 200.000 ptas. 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.

Artículo 48. 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, 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.

CAPITULO V. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 49. Incompatibilidades

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

2. Para determinar la posible concurrencia o competencia el trabajador pondrá en conocimiento de la Dirección, por escrito, los negocios o trabajos a que se dedique o vaya a dedicarse con el fin de poder enjuiciarlos; de no hacerlo será considerado falta frave.

3. Los trabajadores que debido a su función de venta, propaganda, promoción científica y comercial, asistencia técnica o mantenimiento, 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.

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 50. 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 51. Prendas de trabajo

La empresa proveerá de prendas de trabajo a los trabajadores que presten servicio en puestos donde, por las condiciones especiales de los mismos, la Dirección lo considere conveniente. Tendrán prendas de trabajo todos los trabajadores del grupo de obreros.

Las características de las prendas y normas de utilización serán establecidas por la Dirección de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta las normas o indicaciones, si las hubiera, del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 52. 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 autobús de la empresa; el citado plus es de Ptas. 800.- 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.

Art. 53. 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.

Art. 54. 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 3 representantes del personal y 3 representantes de la empresa y sus correspondientes suplentes.

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

D. Alberto Fujol Pi
Suplente: D. Jorge Salvat Esteve

D. Miguel León García
Suplente: D. Josep Anglís Solana
D.^a Pilar Torres Milán
Suplente: D.^a Ana Montañés Solana

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

D. Guillermo Berrocal Gómez
D. Vicente Sánchez Carboneras
D. José M.^a de Mata del Pozo

Como suplentes de éstos actuarán D. Pedro Miguel Carrasco, D. Juan Vila Baqués y D. Juan Freixa Alsina.

3. Los acuerdos de tomarán por mayoría simple de votos de todos los vocales asistentes. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en el seno de la Comisión, ésta emitirá informe, dentro de 5 días, que remitirá a la Autoridad Laboral con las actuaciones, en el plazo de los dos siguientes días.

Art. 55. 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 con 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 56. 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 57. 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 doce, elegidos proporcionalmente al número de trabajadores que tenga cada centro de trabajo con comité, de entre los componentes del comité de cada 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.

32 Las funciones que tendrán serán :

- 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.
- c) 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.

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

59 De entre sus miembros se nombrará un Presidente y un Secretario.

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

Artículo 58. Ausencias al trabajo

Para cualquier ausencia al trabajo que se produzca o que se prevea que se va a producir, el trabajador deberá rellenar 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 59. 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 60. 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 desplazamientos en coche propio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores (uno del Departamento de Colorantes y otro de Farmacia) y un representante de la Dirección.

Artículo 61. Normalidad laboral

Los trabajadores de la empresa renuncian al derecho de huelga durante la vigencia del presente convenio, adquiriendo ambas partes el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en el mismo.

Artículo 62. 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 31.12.80.

Disposición adicional primera

Al aplicar el complemento por méritos del artículo

no 31, la Dirección, en el año 1982, abonará íntegramente el total del 10'5% sobre la suma total y global de la fracción de los salarios Sandoz superiores a los niveles del anexo VII. Se garantiza que el 90 por 100 de los empleados con salario Sandoz superior al nivel teórico del anexo VII que les corresponda en la valoración tendrán como mínimo el 5'25 por ciento de la cantidad asignada como méritos, según las normas del artículo no 31. El 10% restante es el máximo que podrá quedar excluido de la asignación por méritos.

Disposición adicional segunda

La Dirección al aplicar la valoración de puestos de trabajo, tendrá en cuenta, a efectos salariales, la situación del mercado cuando se evidencien claras situaciones de desfase por debajo de dicho mercado.

ANEXO I

HORARIOS

Gran Vía

De 8 a 17.30 horas, con flexibilidad en la entrada y salida según normas y cuadro de horario oficial, con una hora al mediodía para comer (8.30 horas diarias de promedio de presencia) excepto once semanas entre julio, agosto y septiembre que se hará jornada intensiva de 8 a 14.40 horas, con flexibilidad de 30 minutos a la entrada y salida (6.40 horas diarias de promedio).

Dentro de estas jornadas hay 15 minutos de descanso.

Prat

Personal de turno especial :

de 6.00	a	14.40 horas
" 13.40	a	22.20 "
" 21.50	a	6.30 "

El personal de este turno tiene 30 minutos de descanso y 10 minutos para fumar, dentro del anterior horario, por lo que su jornada efectiva es de 40 horas semanales.

El turno normal será :

de 7.30 a 17.00 horas

con una hora para comer y 15 minutos de descanso durante la jornada.

En verano 11 semanas de jornada intensiva de 7'30 a 14'10 horas con 15 minutos de descanso, entre julio, agosto y septiembre.

Sarría

De 6'45 a 15 horas todo el año, con 15 minutos de descanso.

Montornés del Vallés

De 7'45 a 17'15 horas, con 1 hora para almorzar y 15 minutos de descanso.

En verano 11 semanas entre julio, agosto y septiembre de jornada intensiva de 8 a 14'40 horas, con 15 minutos de descanso.

SUCURSALES

Madrid - San Sebastián

De 8 a 17'30 horas, con una hora para el almuerzo y 15 minutos de descanso.

En verano, durante 11 semanas en julio, agosto y septiembre, jornada intensiva de 8 a 14'40 horas, con 15 minutos de descanso.

Valencia

C. Cirilo Amorós, 9

De 8 a 17.30 horas, con una hora para el almuerzo y 15 minutos de descanso

En verano, durante 11 semanas en julio, agosto y septiembre, jornada intensiva de 8 a 14.40 horas, con 15 minutos de descanso.

Cuart. de Poblet.

7.45 a 14 y de 15 a 17.15 horas.

En verano de 7.45 a 14.25 horas, durante 11 semanas entre julio, agosto y septiembre.

En ambos horarios 15 minutos de descanso.

Bilbao

De 8 a 13.30 y de 14.30 a 17.30 horas.

En verano 11 semanas entre julio, agosto y septiembre de jornada intensiva de 8 a 14.40 horas.

Ambas jornadas tienen 15 minutos de descanso.

Sévilla

Plaza de Cuba

De 8 a 14 y de 15 a 17.30 horas.

Durante 11 semanas en verano entre julio, agosto y septiembre, jornada intensiva de 8 a 14.40 horas.

En ambas jornadas 15 minutos de descanso.

Almacén Agroquímica

De 8 a 17.30 horas, con una hora para almorzar y 15 minutos de descanso.

En verano 11 semanas de jornada intensiva de 8 a 14.40 horas con 15 minutos de descanso entre julio, agosto y septiembre.

Zaragoza

De 8.30 a 13.30 y de 16 a 19.30 horas.

En verano de 8 a 14.40 horas durante 11 semanas entre julio, agosto y septiembre.

En ambos horarios 15 minutos de descanso.

La Coruña

De 8.30 a 13.30 y de 15.30 a 19 horas.

En verano durante 11 semanas entre julio, agosto y septiembre jornada intensiva de 8 a 14.40 horas.

En ambos horarios 15 minutos de descanso.

ANEXO II

CATEGORIAS

Mando Superior (Técnico jefe de la Ordenanza)

Es quien, provisto o no de poder, 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.

Todo el personal que actualmente ostenta la categoría profesional de Técnico jefe quedará clasificado inicialmente en el nivel B.

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.

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.

Auxiliar de laboratorio de 1^a

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

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

Auxiliar de laboratorio de 2^a

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 1^a y Auxiliar administrativo de 2^a.

Serán Auxiliares administrativos de 1^a todos los que completen una antigüedad de 3 años en la categoría de Auxiliar administrativo de 2^a, las telefonistas, perforadoras y Télex.

La categoría Auxiliar administrativo de 2^a 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.

Profesional de 1^a

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 1^a (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 1^a que tienen a su cargo aparatos de menor complejidad. Corresponde a este nivel el personal de mezclas, tanques, TAR, lavado, envases, filtración, secado, preparación pedidos, pre-envasado, envases y extracción muestras de la fábrica de El Prat.

ANEXO III

ANEXO V

NIVELES SALARIALES

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO
EN LA FABRICA DE EL PRAT (Art. 26)

en miles de pesetas

I. Mando superior (A)	1.105
II. Mando superior (B) Técnico superior (A)	940
III. Técnico superior (B) Técnico grado medio (A) Jefe administrativo 1 ^a Delegado de Propaganda	895
IV. Técnico superior (C) Técnico grado medio (B) Jefe explotación EDP Contramaestre. Encargado Analista EDP Jefe Adm. 2 ^a Agente de propaganda (A) (Jefe Grupo) Asistente Social A.T.S.	807
V. Técnico grado medio (C) Oficial 1 ^a O.A. (oficio) Profesional 1 ^a (proceso) Delineante proy. Agente de Propaganda (B) Capataz Programador Maestro Industrial	746
VI. Ayudante técnico Delineante Almacenero Operador Oficial 1 ^a O.A. Profesional 1 ^a Oficial Adm. 1 ^a	726
VII. Oficial 2 ^a O.A. Profesional 2 ^a Oficial Adm. de 2 ^a Analista laboratorio Auxiliar Adm. 1 ^a Auxiliar laboratorio 1 ^a	680
VIII. Auxiliar administrativo 2 ^a Auxiliar laboratorio 2 ^a Conserje Cobrador Oficial 3 ^a O.A. Ayudante especialista Guarda Jurado	663
IX. Recepcionistas Guarda Vigilante Portero y Ordenanza Mozo almacén Peón y limpiadora	647
X. Aspirante adm. y labor. Aprendices Pinches 17 años	370
XI. Aprendices 1 ^a y 2 ^a Pinches 16 años	332

Los trabajadores de las Secciones que en diciembre de 1981 tenían asignado este complemento, lo seguirán percibiendo incrementado en un 10% calculado sobre las cantidades percibidas en diciembre de 1981 para cada nivel y puesto de trabajo.

Dicho complemento no afecta al grupo de empleados del referido centro.

ANEXO VI

PLUS DE NOCTURNIDAD (Art. 25)

Nivel salarial	Pesetas día
I	570
II	485
III	462
IV	442
V	442
VI	442
VII	442
VIII	442
IX	442

ANEXO VII

SALARIOS TEORICOS DE LA
VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Nivel	Salario
1	550.000 ptas.
2	600.000 "
3	650.000 "
4	683.000 "
5	695.000 "
6	711.000 "
7	731.000 "
8	755.000 "
9	790.000 "
10	833.000 "
11	889.000 "
12	966.000 "
13	1.064.000 "
14	1.203.000 "
15	1.384.000 "
16	1.645.000 "

ANEXO IV

HORAS EXTRAS

Nivel salarial del Convenio	Precio hora base	Con el 75% recargo	
Nivel IV	807	433	758
" V	746	400	701
" VI	726	390	683
" VII	680	365	639
" VIII	663	356	623
" IX	647	347	608

El exceso sobre el horario normal hasta llegar a 72 horas a la semana de Guardas jurados, Vigilantes, Porteros y Recepcionistas se abonará a razón de 450 ptas. hora.