

Vilaseca, a favor de la Sociedad «CTE, Centro de Tecnología Educativa, S. A.», domiciliada asimismo, en Barcelona, calle Balme, número 357, ático 2.º, representada a su vez por don Angel Andrés Alvarez, con cuantos derechos y obligaciones lleva inherentes, así como se autoriza también el cambio de denominación de aquél que pasará a ser «CTE, Centro de Tecnología Educativa», de conformidad con lo determinado en el artículo 12 de la Orden ministerial de 29 de junio de 1981, a partir de lo que se dispone en la presente y sin alteración de sus demás condiciones académicas y administrativas.

Segundo.—Transferir a estos efectos, al Centro «CTE, Centro de Tecnología Educativa, S. A.», las Enseñanzas anteriormente autorizadas al Centro «Computers Training Española, S. A.», que a continuación se relacionan, encuadradas en los siguientes apartados del artículo 4.º del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, los cuales no tendrán efectos académicos oficiales.

#### Apartado E:

Curso de Informática.—Curso de Electrónica, Televisión y Vídeo.

#### Apartado F:

Curso de Corte y Confección.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—P. D. (Orden ministerial) de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

**14407** ORDEN de 23 de marzo de 1984 por la que se autoriza la utilización de libros de texto en Centros de Bachillerato.

Ilmo. Sr.: De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2531/1974, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), y en la Orden de 2 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del día 16).

Este Ministerio ha resuelto autorizar la utilización de los libros y material didáctico que se relaciona en el anexo de esta disposición, en los Centros docentes de Bachillerato.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de marzo de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanzas Medias, José Segovia Pérez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

#### ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros de texto, con expresión del área, asignatura, editorial, título, curso y autor respectivamente

##### 1. Libro del alumno

##### Area del lenguaje

Lengua y Literatura Españolas.

«Vicens Vives». Lengua Castellana activa. 1.º de Bachillerato. Maria Asuncion Barroso-Lucini Alonso y Maria Dolores González.

Latín.

«S.M.». Latín. 3.º de Bachillerato. Javier Zulueta.

Lengua extranjera: Inglés.

«Regents Sgel». Spectrum-2. 1.º de Bachillerato. Sandra Costinett y Donald R. H. Byrd.

«Regents Sgel». Spectrum-8. 2.º de Bachillerato. Diane Warsawsky y Donald R. H. Byrd.

«Heinemann Iberia». Advances. 3.º de Bachillerato. Philip Prowse.

«Omnivox». Teens 3. 3.º de Bachillerato. El TDU.

##### Area Social y Antropológica

Geografía e Historia.

«Ecir». Historia General de las Civilizaciones y del Arte. Edetania. 1.º Bachillerato. F. Cisneros Fraile, J. Escrivá Enguix. E. García Albiñana, J. P. Gomis Llorca y F. Latorre Nuévalos.

Filosofía.

«Alhambra». Ética y moral personal. 3.º de Bachillerato. Vicente Rodríguez Lozano, Pablo Frade Perdomo y Luz María Albelo Martín.

##### Formación Religiosa

Religión Católica.

«Verbo Divino». Jesucristo hoy. 1.º de Bachillerato. Quintín Calvo.

«Anaya». Religión Católica. 2.º de Bachillerato. Manuel Bello, Jesús Álvarez y Mariano Vidal.

«S. M.». Los cristianos. 2.º Bachillerato. L. Amigo. M. Cortés, J. Delkader, J. Isasa. 1. Otaño y D. Tolsada.  
«Santillana». Religión. 2.º de Bachillerato. Departamento de Investigaciones Educativas.

##### 2. Guía Didáctica del Profesor

Area del Lenguaje.

«Lengua extranjera». Inglés.

«Omnivox». Teens 3. 3.º de Bachillerato. El TDU.

##### 3. Otro material escolar

Area Social y Antropológica

Filosofía.

«Vicente Vives». Ejercicios de Psicología. 3.º de Bachillerato. Pedro Fontán Jubero.

«Vicens Vives». Estructura psíquica del hombre. 3.º de Bachillerato. Lorenzo Escanero Arruego.

«Vicens Vives». La moral como problema. 3.º de Bachillerato. Octavi Fullat y Gemna Ferrer.

«Vicens Vives». Los sistemas morales. 3.º de Bachillerato. Octavi Fullat y Joan Carles Melich.

«Vicens Vives». Metafísica. 3.º de Bachillerato. Octavi Fullat y Josep Olestí.

«Vicens Vives». Teoría del conocimiento y metodología de las ciencias. 3.º de Bachillerato. Juan Carlos García Borrón.

«Vicens Vives». Teoría y práctica de lógica proposicional 3.º Bachillerato. Hilario Arnau y Pedro Montaner.

«Vicens Vives». Textos de Psicología. 3.º de Bachillerato. Pedro Fontán Jubero.

«Vicens Vives». Textos de sociología para comentarios. 3.º de Bachillerato. Pilar Siver Bueso.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**14408** RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, S.A.E.».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, S.A.E.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 19 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, el día 13 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

#### CAPITULO 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 quie-

nes 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 1984.

2. La empresa dispondrá de un plazo de 45 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 1985, excepto para los criterios salariales y ayudas sociales, que tendrán vigencia de un año, negociándose de nuevo con efectos 1.1.1985.

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 que señalen las disposiciones vigentes.

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 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. Jornada de trabajo

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

El promedio semanal de dichas jornadas no superan las 40 horas 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.

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. Los guardas-vigilantes, porteros y recepcionistas, tienen la jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo más los descansos que no son conceptuados como de trabajo efectivo, 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 la Ordenanza Laboral de Químicas y 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. 24 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 Centro.

#### Artículo 10. Calendario Laboral

1. El calendario laboral será el promulgado anualmente por la autoridad laboral para la localidad que afecta a cada centro de trabajo, con la salvedad de que para 1984 se concede festivo el día 24 y 31 de Diciembre.

En el año 1985, el 24 y 31 de Diciembre se hará una jornada de 5 horas efectivas de trabajo.

Para los centros de trabajo de Prat, Sarriá y Gran Via se pacta el calendario que se indica en el anexo I, que tendrá vigencia únicamente para el año 1984.

2. Para el año 1985 el calendario laboral se hará de acuerdo con las fiestas oficiales que se publiquen para ese año y teniendo en cuenta que deberá reducirse a nueve semanas la jornada intensiva de verano en el centro de Gran Via y sucursales y que se concederán, para esos centros, dos días de fiesta, a concretar con el Comité de Empresa.

3. En el almacén de Montornés del Vallés y en el de Quart 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 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 siniestros 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 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. De no haber acuerdo, se estará a lo previsto en el art. 4 de la Orden del 14 de Marzo de 1983.

#### 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. 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:

25 años de antigüedad	=	1 día laborable
30 " " "	=	2 días laborables
35 " " "	=	3 " "
40 " " "	=	4 " "

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 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 período 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 Via 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.

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

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. 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 documentos debidamente cumplimentados.

14. 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 Jornada Santa.

#### Artículo 14. Movilidad funcional, igualdad, equivalencia 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 periodo 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 periodo tanto la empresa como el trabajador podrán rescindir la relación laboral, sin preaviso ni indemnización. Superado el periodo 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 interrumpe el periodo de prueba, que se reanuda 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 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 cambian de categoría existirá un periodo de adaptación, cuya duración como máximo la que está establecida para el periodo de adaptación del apartado 1.

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

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

En todos los supuestos, durante el periodo 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 motivo de bajas, traslados o ascensos.

Quando 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 reincorporarse 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 reincorporará 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 reincorporación 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 reincorporación 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 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 bajadores, 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.

Quando 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 4 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 nº 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.

#### Artículo 19. Transporte

1. Para el traslado de los trabajadores a la fábrica del Prat, sale un autocar de Avda. Fabregada (Hospital) y otro de Virgen de Montserrat esquina Carretera La Marina (Prat de Llobregat), para cada uno de los turnos de trabajo. A la salida de cada turno un servicio similar deja a los trabajadores en su punto de origen.

El autocar que sale del Prat de Llobregat efectúa, tanto a la ida como a la vuelta, una parada en la Plaza del Maestro Estadella.

Provisionalmente, y hasta que funcionen los nuevos servicios del Metro hasta Hospitalet centro, el autocar para el personal del turno de las seis de la mañana tiene su salida de la Plaza de España (Barcelona). Por la misma razón el autocar de la salida del turno de tarde (22,20 h.) prolonga su recorrido hasta la estación del Metro de Pubilla Casas.

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 impor-

te por kilómetro que esté establecido para el servicio interno, desde el centro de Gran Vía 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 usará cada día.

### CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

#### 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 vengán 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 (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, 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 base más el complemento por antigüedad acreditado en la fecha de abono de la gratificación.

#### Artículo 24. 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.

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. Las horas extraordinarias se podrán compensar, si así se acuerda con los interesados, por tiempo de descanso, a razón de un día por cada ocho horas extraordinarias.

3. 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 art. 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. 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 la

#### 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 período nocturno, porque 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 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 (ponosidad, 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 trabajando, 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 Industrias Químicas.

#### Artículo 27. Salario fijo

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 fijos más el complemento por antigüedad por el número de días laborables anuales.

#### Artículo 28. Salario Salariz

Es el que se refiere al 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 o mensual garantizada excluyendo el complemento por antigüedad y restantes complementos salariales variables.

La diferencia en más 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 comparativo.

#### 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 reorganización, 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, 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, pueda 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 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 debidamente 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.

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 solicitar 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 la 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, y por sanción.

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 11. Aumento de salarios para 1984 a los afectados por la Valoración de Puestos de Trabajo.

1. Se establece que la retribución mínima a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, según el nivel que se le asigne en el resultado de la Valoración de Puestos de Trabajo, cuyos importes salariales son los que figuran en el anexo VII para 1984, con la excepción de los supuestos señalados en el nº 12 del artículo 30.

2. A partir del 12 de Enero de 1984 el aumento anual del salario individual será el 8% calculado sobre la tabla de los niveles de la Valoración de Puestos de Trabajo que consta en el anexo VII para el año 1983, según el nivel que corresponda por razón del puesto de trabajo que se esté desempeñando. Este incremento salarial se incorporará al salario Sandoz de cada uno.

3. A efectos de determinar si se llega a los salarios señalados en la tabla del anexo VII, las cantidades asignadas como incentivo del personal de ventas en caso de total cumplimiento de los objetivos fijados, se considerará que forman parte del salario Sandoz de los interesados.

4. Para completar la aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo se conceda un complemento salarial, que corresponda 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 1º de Enero de 1984, se calculará para dicho año de la siguiente forma: —

- a) A los empleados con salario Sandoz inferior al salario del nivel que le corresponda a cada uno según la tabla para el año 1983 del anexo VII, se les abonará una cantidad resultante de aplicar sobre el 10% del salario de su nivel un porcentaje comprendido entre el 0 y el 8% 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 de su nivel, según la tabla del año 1983 en anexo VII, el complemento por méritos a partir del 1º de Enero 1984 será la cantidad resultante de aplicar a la diferencia entre su salario Sandoz y el salario de su nivel un porcentaje entre 0 y 8% a juicio de su Jefe y a tenor de los méritos que acredite.

5. Al aplicar el complemento por méritos se abonará íntegramente el total del 8% sobre la suma total y global de la fracción de los salarios Sandoz superiores a los niveles salariales, para el año 1983, del anexo VII. Se garantiza que el 90 por 100 de los empleados con salario Sandoz superior al nivel salarial de la tabla para 1983, del anexo VII, que les corresponda en la valoración, tendrán como mínimo el 4% de la cantidad asignada por méritos. El 10% restante es el máximo que podrá quedar excluido de la asignación por méritos.

6. Para los empleados con sueldos Sandoz superiores a 3.400.000 anuales, el aumento máximo se establece en el 8% sobre dicha cifra.

Artículo 32. Aumento salarial en lo largo 1984 para los trabajadores de sueldos a la Valoración de Puestos de Trabajo.

1. El aumento para 1984, a partir del 1º de Enero, consistirá en el 8% anual, calculado sobre el salario Sandoz individual anual que tengan asignado en 31 de Diciembre de 1983.

2. Para los trabajadores con salarios Sandoz superiores a 3.400.000 Ptas. anuales el aumento se establece en el 8% sobre dicha cifra.

3. Aparte del 8% 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 deba darse cuenta de las cantidades que se abonen a los representantes del personal.

Artículo 33. 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 34. Trabajos de categoría superior

Los 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.

Artículo 35. Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E.C. registrase el 31 de Diciembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 4,5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1984 y se calculará tomando como referencia los salarios Sandoz o de nivel de la Valoración, según proceda, de 31 de Diciembre de 1983, y sin que pueda tomarse como base de cálculo salarios superiores a 3.400.000,- Ptas.

#### CAPITULO IV. ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 36. 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 37. 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 1.1.84, un salario Sandoz más antigüedad que no sea superior a 1.417.000,- Ptas. anuales.

Este tope se incrementará hasta 2.000.000,- Ptas. para los trabajadores que tengan la condición de titular de Familia Numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 15.160 Ptas. anuales por cada hijo que 1º derecho a la misma y devengables en 10 mensualidades iguales de 1.516 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 38. 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 12 de Enero de 1984, un salario Sandoz más antigüedad que no sobrepase la cantidad de 1.166.550,-- ptas.

4. El importe de la ayuda será de 3.700 ptas. mensuales por cada hijo que da 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 39. 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 recibe 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).

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 producirá 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 periodo 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,

se, si procede, la extinción del contrato por causas objetivas).

7. Finalizado el proceso de I.L.T. por el paso 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 40. Premio por matrimonio

1. 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 15.200 ptas. abonables por trabajador.

#### Artículo 41. Premio por natalidad

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

2. Su importe será de 10.350 ptas. por el nacimiento de cada hijo.

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

#### Artículo 42. 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 8.400 ptas. que se incrementará hasta 13.500 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 subofi-

cial se hallen ya percibiendo del Estado, por tal causa, la correspondiente retribución.

#### Artículo 43. 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 95.000 ptas.

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

#### Artículo 44. 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 3.500 ptas. 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 37 y 20 de este convenio.

#### Artículo 45. 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 hará 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 270 ptas. en concepto de ayuda de comida.

#### Artículo 46. 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 47. Becas para estudios

1. Se crea un fondo máximo de 1.136.000,- ptas. anuales para conceder becas de hasta 20.000 ptas. anuales a los trabajadores que cursen estudios reconocidos oficialmente o oficialmente.

2. Podrán acceder a estas becas los trabajadores que tengan un salario Sandoz más antigüedad de hasta 1.417.000,- ptas. 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.

4. En el supuesto que después de conceder las becas que señala el punto 1. sobre dinero del fondo, la Comisión podrá repartirlo proporcionalmente entre los solicitantes que justifiquen que tienen gastos por estudios superiores a las 20.000 ptas.

#### Artículo 48. Premio de Jubilación

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 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.

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

#### Artículo 49. 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.

### CAPÍTULO V. DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 50. 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. 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 grave.

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 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 51. Discriminados 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 al trabajo que realmente vayan 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, sin acudir 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 base que tenga concedido en su categoría de origen.

#### Artículo 52. 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 53. 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 25as. 830,- 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 54. Etenonato

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

#### Artículo 55. 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. José Castellanos Barra  
D. Roberto Ray Pla  
D. Francisco Toro Corrales

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 Ma. de Mata del Pozo

Como suplentes de éstos actuarán D. Pedro Miguel Carrasco, D. Juan Vila Baqués y D. Juan Carlos Guaza Martell.

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

#### Artículo 56. 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 57. 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 reducir las causas del absentismo y en reducir el índice del mismo. La empresa aplicará las medidas legales que procedan para reducirlo.

#### Artículo 58. 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 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 Las funciones que tendrá 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 Via previa convocatoria y orden del día.
- 50 De entre sus miembros se nombrará un Presidente y un Secretario.
- 60 Se levantará acta de cada reunión, quedando el original en poder del secretario y enviando una copia a la Dirección

Artículo 59. 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 60. 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 61. Comisión gastos de viaje

Se forma una comisión para estudiar y proponer modificaciones de las cantidades asignadas por el concepto de gastos de viaje o 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 Sanzoz sustituye a lo previsto en el artículo 58 de la Ordenanza General de Quindici.

Artículo 62. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 63. 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 31.12.83.

ANEXO 1

CALENDARIO LABORAL PARA 1984

CENTRO DE GRAN VIA

Vacaciones: Fechas a realizar de acuerdo con el Jefe respectivo, excepto personal de laboratorio que realizarán dos semanas seguidas del 6 de Agosto al 19 de Agosto.

Fiestas Oficiales: Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales de Barcelona: 19 de Marzo y 24 de Septiembre.

Fiestas sin recuperar: 24 y 31 de Diciembre.

Fiesta a recuperar: 19 de Abril, Jueves Santo. Se recuperará renunciando a la jornada intensiva de verano durante una semana. (de 11 semanas quedan en 10 semanas).

HORARIO DE TRABAJO:

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

Descanso diario 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.

VERANO: Durante 10 semanas del 2 de Julio al 9 de Septiembre: De 8 a 14 horas y 40 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. El promedio semanal de trabajo efectivo no excede las 40 horas, considerando el calendario y horario en su punto anual que se ha detallado, para 1984.

FABRICA DEL PRAT

Vacaciones: 16,17,18,19 Abril; 30 y 31 de Julio; 1 al 19 de Agosto; 27,28 de Diciembre y dos días más a determinar por la Dirección de Fábrica.

Fiestas Oficiales: Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales del Prat de Llobregat: 29 de Junio y 26 de Septiembre.

Fiestas sin recuperar: 24 y 31 de Diciembre.

HORARIO DE TRABAJO

Todo el año:

1. Jornada de permanencia diaria, en tres turnos:

de	6 horas	a	14 horas 40 minutos.
"	13 horas 40 min."	22	" 20 "
"	21 " 50 min."	6	" 30 "

Descanso diario a cuenta de los trabajadores.

Los trabajadores de estos turnos tienen 40 minutos de descanso, dentro del horario señalado, repartido en un periodo de 30 minutos y otro de 10 minutos.

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

De 7 horas 30 minutos a las 16 horas 45 minutos con flexibilidad a la entrada y salida, según normas internas, y con posibilidad 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.

Descansosemanal:

Todo el año: sábados y domingos.

El promedio semanal de trabajo efectivo no excede las 40 horas, considerando el calendario y horario en cómputo anual que se ha detallado, para 1984.

FABRICA DE BARRIA

Vacaciones: Tres semanas, del 30 de Julio al 19 de Agosto, quedan de 8 días laborables que se harán de acuerdo con la Dirección.

Fiestasoficiales:

Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales de Barcelona: 19 de Marzo y 24 de Septiembre.

Fiestas sinrecuperar:

24 y 31 de Diciembre.

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.

Descansosemanal:

Todo el año: sábados y domingos.

El promedio semanal de trabajo efectivo no excede las 40 horas, considerando el calendario y horario en cómputo anual que se ha detallado, para 1984.

S U C U R S A L E S

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, realizando, por lo tanto, un promedio semanal de 40 horas efectivas de trabajo, considerando el calendario y horario en cómputo anual para el año 1984.

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.

Como fiesta sin recuperar se celebran el 24 y 31 de Diciembre para 1984.

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

La fiesta a recuperar del Jueves Santo se trasladará a otra fecha, de acuerdo con su Jefe respectivo, si en la localidad de la Delegación de BARCELONA, S.A.E. estuviera señalada como fiesta oficial.

ANEXO IIC A T E G O R I A SMando 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 poseer, 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 anteriores 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 1977.

Encargado

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

Auxiliar de laboratorio

Es quien, bajo la supervisión de su superior, con o sin él, realiza análisis físicos y químicos y determinaciones de laboratorio para lo cual no siempre es necesario que se lo indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y su homologación, prepara los reactivos necesarios; se ocupa de la atención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y de boletines de análisis.

Exige un curso de capacitación química o formación equivalente.

Auxiliar de 1ª. (Aux. labor. de la Ordenanza de Químicos)

Pertenece 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 referentes 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.

Preparar los reactivos.

Se incluye en esta categoría a los responsables de manipular las máquinas de 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.

En 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 asigna.

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 gozará 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 Telax.

La categoría Auxiliar administrativo de 2ª. corresponde a la de Auxiliar administrativo de la Ordenanza Laboral de Químicos.

Guardia-Vigilante

Es el que tiene asignadas principalmente y en forma indiscriminada 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 esta repiera 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 Guardia-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 Oficios 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 1ª. O.A. los fogoneros, gruitas, carretilleros y conductores de coche o camión (aprendizaje que no exceda de uno o dos años).

Oficial 2ª. de Oficios 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 Oficios 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 3a. de la.

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 la. (de procesos), 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 al personal que, sin tener asignados a su cargo procesos de fabricación, trabaje en otros conocidos cuyos aparatos, por su mayor complejidad, requieran una mayor y continua atención para su buena marcha. En este grupo se incluye al 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 Sarrià.

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, lavado, envases, filtración, secado, lavado, preparación pedidos, pre-embudo, ensayos y extracción muestras de la fábrica de El Prat.

**ANEXO III**

NIVELES SALARIALES (1984)

en miles de pesetas

I. Mando superior (A)	1.362
II. Mando superior (B) Técnico superior (A)	1.158
III. Técnico superior (B) Técnico grado medio (A) Jefe administrativo 1a. Delegado de Propaganda	1.102
IV. Técnico superior (C) Técnico grado medio (B) Jefe explotación EDP Contramaestre Encargado Analista EDP Jefe administrativo 2a Agente de propaganda (A) (Jefe Grupo) Asistente Social A.T.S.	894
V. Técnico grado medio (C) Oficial 1a O.A. (Oficio) Profesional 1a (proceso) Delinante proy. Agente de propaganda (B) Capataz Programador Maestro Industrial	520

En miles de pesetas

VI. Ayudante Técnico Delinante Almacenero Operador Oficial 1a O.A. Profesional 1a Oficial Administrativo 1a Oficial 2a, O.A. (Oficio)	894
VII. Oficial 2a O.A. Profesional 2a Oficial Administrativo 2a Analista Laboratorio Auxiliar Administrativo 1a Auxiliar Laboratorio 1a Oficial 3a O.A. (Oficio)	638
VIII. Auxiliar Administrativo 2a Auxiliar Laboratorio 2a Conserje Cobrador Oficial 3a O.A. Ayudante especialista Guarda Jurado	617
IX. Recepcionistas Guarda Vigilante Portero y Ordenanza Mozo Almacén Peón y limpiadora	797
X. Aspirante adm. y labor. Aprendices Pinches 17 años	455
XI. Aprendices 1a y 2a Pinches 15 años	409

ANEXO IV

HORAS EXTRAS (1984)

Nivel salarial del Convenio	Con el 75% recargo
Nivel IV	934
" V	862
" VI	839
" VII	788
" VIII	767
" IX	749

ANEXO V

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO  
EN LA FABRICA DE EL PRAT (1984)

Los trabajadores de las Secciones que en Diciembre de 1983 tenían asignado este complemento, lo seguirán percibiendo incrementado en un 7% calculado sobre las cantidades percibidas en Diciembre de 1983 para cada nivel y puesto de trabajo.

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

ANEXO VI

PLUS DE NOCTURNIDAD - 1984

Nivel salarial	Pesetas 4ta
I	702
II	597
III	569
IV	545
V	545



Nivel salarial	Pesetas día
VI	545
VII	545
VIII	545
IX	545

## ANEXO VII

## SALARIOS DE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

	Año 1983	Año 1984
Nivel 1	681.896	736.448
" 2	743.686	803.397
" 3	805.877	870.347
" 4	846.790	914.533
" 5	861.668	930.601
" 6	881.505	952.025
" 7	906.301	978.805
" 8	936.057	1.010.942
" 9	979.450	1.057.806
" 10	1.032.762	1.115.383
" 11	1.102.191	1.190.266
" 12	1.197.656	1.293.468
" 13	1.319.158	1.424.691
" 14	1.491.491	1.610.810
" 15	1.715.897	1.853.169
" 16	2.039.487	2.202.646

**14409** RESOLUCION de 12 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la modificación de algunos artículos del título primero y la revisión salarial del título segundo del II Convenio Colectivo de Aviación Civil y su Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales».

Visto el texto del Acta con el acuerdo adoptado para la rectificación de artículos del título primero, y la revisión salarial del título segundo, del II Convenio Colectivo de Aviación Civil y su Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» (resolución aprobatoria de 16 de agosto de 1982), en correspondencia a las retribuciones para 1984, recibido en esta Dirección General, con fecha 23 de mayo de 1984, suscritos por la representación de la Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y el Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales» y la del Comité Intercentros del citado Organismo autónomo, el día 30 de marzo de 1984, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, de fecha 18 de mayo de 1984, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 en relación con el artículo 2.3 de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, que aprueba los Presupuestos del Estado para 1984;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2.º b 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.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), para su incorporación al expediente del II Convenio Colectivo.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 12 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Aviación Civil y su Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales».

## MODIFICACION DE ARTICULOS DEL TITULO I DEL II CO. VENIO COLECTIVO

## Nueva redacción del artículo 24.2. a)

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional y, a partir de la firma de la presente revisión del Convenio Colectivo de Aviación Civil, percibirán durante los ocho primeros días, las prestaciones económicas estipuladas por la Seguridad Social, excepto en los casos en que exista internamiento, intervención quirúrgica o accidente laboral, que se abonará por la Administración desde el primer día de baja hasta la finalización de la incapacidad o invalidez provisional, la diferencia hasta el 100 por 100 de sus retribuciones.

A partir de los ocho primeros días percibirán igualmente la diferencia hasta el 100 por 100 de sus retribuciones mientras permanezcan en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.

Lo dispuesto en este apartado no afecta a los casos de suspensión por maternidad que se regiará por lo dispuesto en el apartado correspondiente del citado Convenio Colectivo

## Nueva redacción del artículo 55.2

La modificación de los itinerarios para ampliación o mejora se realizará, previo informe favorable del Comité de Centro, siempre que se garantice la ocupación regular del 80 por 100 de las plazas del vehículo adecuado.

## ACUERDO ADICIONAL

Becas: Aumento del 86 por 100 del presupuesto del Organismo autónomo dedicado a becas.

Anticipos: Aumento de 7 a 25 millones en el presupuesto del Organismo autónomo para la concesión de anticipos de los regulados en el artículo 70.

Formación: Incremento del presupuesto de formación del Organismo autónomo desde 6 a 26 millones. Se tendrá a la descentralización de la política de formación del Organismo autónomo.

Gestión con Empresas del transporte: Compromiso de gestionar con las Empresas del transporte precios reducidos para el personal del Organismo autónomo y de Aviación Civil. A estos fines se constituirá una Comisión mixta con representación de los trabajadores que deberá iniciar su gestión en los dos meses siguientes a la firma del Convenio.

Creación de puestos de trabajo: Compromiso de creación a lo largo del año 1984, de 220 nuevos puestos de trabajo en el Organismo autónomo y otros 50 en la Dirección General de Aviación Civil, dentro de las vacantes presupuestarias existentes, siempre que las mismas sean dotadas.

## TITULO SEGUNDO

## CAPITULO PRIMERO

Jornadas de trabajo. Horas extraordinarias. Festivos no dominicales. Trabajos extraordinarios

Artículo 62. 1. La jornada de trabajo será de 1.776 horas en cómputo anual.

2. Las horas que sobrepasen de las señaladas en el párrafo anterior, tendrán la consideración de extraordinarias.

3. Cada Centro de trabajo podrá adoptar los horarios mas acordés con su funcionamiento previa conformidad con la representación legal de los trabajadores del Centro. Estos acuerdos serán propuestos para su aprobación a la Dirección General de Aviación Civil, o de Aeropuertos Nacionales según proceda, y autorización por la autoridad laboral competente.

4. En caso de discrepancia entre la Dirección del Centro y la representación laboral de los trabajadores o la no aprobación por la Dirección General de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior, se someterá a la decisión de la autoridad laboral competente.

5. Antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada dependencia el cuadrante de servicios correspondientes a dicho mes.

Artículo 63. 1. La jornada normal de trabajo, para los trabajadores no sometidos a otro régimen de jornada, tendrá el carácter de continuada y de mañana, salvo que expresamente se diga otra cosa en el contrato de trabajo o se acepte voluntariamente. Tendrá una duración semanal de 37.30 horas de trabajo, respetándose los límites legales establecidos sobre la duración máxima de la jornada.

2. En los Centros de trabajo en que presten servicio funcionarios públicos, el cumplimiento de la jornada normal se unificará con el régimen que en cada momento se establezca para dichos funcionarios.

Artículo 64. 1. En aquellos Centros de trabajo de Aviación Civil o de Aeropuertos Nacionales cuyo horario operativo sea igual o inferior a 12 horas, se establecerán jornadas especiales continuadas de análoga duración, en las que se conjugará la presencia y el trabajo efectivo. El personal sujeto a estas jornadas especiales disfrutará de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

2. En los Centros operativos de Orto a Ocaso esta jornada especial de trabajo se ajustará en su duración a los periodos estacionales del año, con la flexibilidad necesaria que requieran los mismos.