

alidad de Cataluña (Comte d'Urgell, 240, 7.ª, 08036 Barcelona), y en el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) (paseo de la Castellana, 141, planta 11, 28046 Madrid).

2.6.2 Las solicitudes, dirigidas al Presidente de la Comisión Interdepartamental de Investigación e Innovación Tecnológica (CIRIT), de la Generalidad de Cataluña; deberán presentarse, por cuadruplicado, en la Subdirección General de Investigación de la Dirección General de Universidades del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña (calle Comte d'Urgell, 240, 7.ª, 08036 Barcelona).

2.7 Organismo gestor.—La gestión queda atribuida a la Subdirección General de Investigación de la Dirección General de Universidades del Departamento de Enseñanza, en coordinación con la Dirección General de Industria del Departamento de Industria y Energía de la Generalidad de Cataluña.

2.8 Evaluación.—Las propuestas serán evaluadas a medida que se realice su presentación, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Adecuación de la propuesta a los objetivos y prioridades señalados en el apartado 2.2.
- Calidad científico-técnica y viabilidad de la propuesta.
- Oportunidad o probabilidad de que los resultados de la actividad reporten los beneficios socio-económicos esperados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º de la Ley 13/1986.
- Adecuación de los recursos financieros previstos a los objetivos que se proponen.
- Participación de la Empresa en proyectos europeos.

La evaluación de los criterios a), c), d) y e) será realizada por el Organismo gestor del Programa. La evaluación del criterio b) será responsabilidad de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva. Excepcionalmente, y cuando las circunstancias así lo aconsejen, el Organismo gestor podrá efectuar propuestas de evaluación que no respondan al principio anterior, debiendo posteriormente informar al respecto a la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología.

Con objeto de asegurar la necesaria coherencia con la evaluación de los proyectos concertados de otros programas en el proceso de evaluación mediante los criterios a), c), d) y e) participará un representante del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) y un responsable del Centro de Información y Desarrollo Empresarial (CIDEM) de la Generalidad de Cataluña.

En el proceso de evaluación se podrán sugerir a los solicitantes modificaciones tendentes a una mayor clarificación del contenido de las propuestas, así como una mejor adaptación de las mismas a las prioridades del Programa.

El no ajustarse a los términos de la convocatoria, así como la ocultación de datos, su alteración o cualquier manipulación de la información solicitada, será causa de la desestimación de la propuesta.

2.9 Seguimiento.—La realización del seguimiento se efectuará a través de la Comisión de Programa, en coordinación con el Organismo gestor, mediante los mecanismos que se estimen oportunos.

Madrid, 5 de octubre de 1992.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Presidente de la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, Elias Fereres Castiel.

Hlmo. Sr. Secretario general del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, honorable Sr. Presidente de la Comisión Interdepartamental de Investigación e Innovación Tecnológica de la Generalidad de Cataluña.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22999 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Sandoz Pharma, Sociedad Anónima Española».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz Pharma, Sociedad Anónima Española», que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1992 de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación del Colectivo laboral afectado y de otra, por la dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SANDOZ PHARMA, SOCIEDAD ANONIMA ESPAÑOLA», PARA 1992-93

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español y regulará las relaciones laborales en los Centros de trabajo que la Empresa «Sandoz Pharma, Sociedad Anónima Española», tiene en la actualidad en España así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

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

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

Art. 2.º *Vigencia.*—1. El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993, para el personal que esté en activo en la Empresa a partir de la firma del Convenio.

2. La Empresa dispondrá de un plazo de cuarenta y ocho 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.

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

Art. 3.º *Denuncia.*—1. La denuncia del Convenio, o sus posibles prórrogas automáticas, deberá formularse por la parte que desee iniciar la negociación del Convenio dentro del último mes de la vigencia del Convenio denunciado.

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *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, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

Art. 6.º *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.

CAPITULO II

Régimen y organización del trabajo

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

Art. 8.º *Jornada de trabajo.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio (1992-93) la jornada laboral de trabajo efectivo en todos los Centros de trabajo será de mil setecientas cincuenta y dos horas anuales, según se detalla para cada Centro en el anexo I.

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

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

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

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

3. La Dirección podrá establecer o modificar turnos de trabajo previa información al Comité de Empresa de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Se podrá asignar a los trabajadores indistintamente a cualquier turno, siempre que así lo tengan estipulado en su contrato, comunicándolo al interesado con una antelación mínima de tres días hábiles.

Si uno de los trabajadores incluidos en el párrafo anterior 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 cinco, de una misma sección, la Dirección informará al Comité de Empresa del Centro de trabajo.

4. Al personal excluido del cobro de horas extraordinarias, los días trabajados en sábado, domingo o festivos se compensarán con días laborales de asueto, de acuerdo con el Jefe respectivo.

5. Los guardas-vigilantes, porteros y recepcionistas, tienen la jornada de trabajo semanal igual que el resto de trabajadores del Centro de Trabajo, si bien su organización se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y con la obligación de realizar las horas de exceso sobre su jornada semanal hasta el máximo permitido por las disposiciones vigentes, en el supuesto que sea necesario 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 número 1 del artículo 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.

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

Art. 9.º *Calendario laboral*.—1. El calendario laboral será el que se detalle para cada Centro de trabajo en el anexo I del presente Convenio.

Art. 10. *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 periodos punta de producción, cuando éstos sean imprevisibles o si 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. La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando 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 determinará el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. De no haber acuerdo, se estará a lo previsto en el artículo 4 de la Orden de 1 de marzo de 1983.

Art. 11. *Vacaciones*.—1. El personal con antigüedad superior al año disfrutará de treinta días naturales de vacación retribuida anual, equivalente a veintidós días laborables.

2. Además de los veintidós días laborables de vacaciones del número anterior, los trabajadores que tengan cumplidos los años de antigüedad en la Empresa que se señalan a continuación, tendrán un aumento en sus días de vacaciones según la siguiente escala:

15 años de antigüedad: 1 día laborable.

20 años de antigüedad: 2 días laborables.

25 años de antigüedad: 3 días laborales.

30 años de antigüedad: 4 días laborales.

35 o más años de antigüedad: 5 días laborales.

3. De acordarse, entre la Empresa y el trabajador, el fraccionamiento de las vacaciones, el trabajador deberá disfrutar —como mínimo— quince días naturales seguidos de vacaciones, que podrán extenderse a veintidós 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 dos meses, para los casos previstos en el apartado 3, salvo acuerdo entre las partes interesadas.

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

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

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

5. Preferentemente, 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, de forma rotativa, al personal de mayor antigüedad en la Empresa. Estas normas se aplicarán independientemente en cada Centro de trabajo, sección o dependencia.

El criterio de rotación por antigüedad sólo se aplicará en los casos en que no exista acuerdo entre los interesados, respetando siempre el punto en que quedo la rotación la última vez que se aplicó.

Los criterios de rotación, se aplicarán en el caso de Sarriá a los días pendientes, y con carácter general en Gran Vía.

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 1 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 dozavas partes como meses o fracciones de mes haya trabajado hasta el 1 de julio del año en que debe efectuar el disfrute.

8. Al personal que cese en el transcurso del año se le abonarán tantas dozavas 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 1 de julio hasta la fecha en que cese en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

Art. 12. *Movilidad funcional, idoneidad y polivalencia.*—1. Por necesidades del trabajo se podrá efectuar la movilidad funcional en el seno de la Empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador; si esta movilidad representara tener que cambiar de domicilio, se estará a lo establecido en las leyes vigentes sobre traslados.

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

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

Art. 13. *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 por la modalidad del contrato se deduce la temporalidad de la contratación, según las disposiciones en vigor.

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

La Empresa informará de las vacantes a cubrir exponiendo el correspondiente aviso en los tabloneros de anuncios de los Centros de trabajo y Delegaciones de la red exterior, también se informará al Comité Intercentros, salvo casos en que no sea posible, de los que se dará explicación posterior al Comité.

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

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

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

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

De todo ello se informará al Comité de Empresa.

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

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

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

Art. 14. *Excedencias.*—1. Los trabajadores de plantilla fijos, con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de dos años y máximo de cinco años.

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

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

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

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

6. La Empresa vendrá obligada a conceder la excedencia salvo que se solicite para ir a trabajar en Empresas competidoras de «Sandoz Pharma, Sociedad Anónima Española», 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 excedencia. De producirse tal excepción se dará cuenta de la misma al Comité de Centro.

Art. 15. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo.
3. Un día por nacimiento de un niño.
4. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica grave, o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de ambos cónyuges, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, de ambos cónyuges, en la fecha de celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

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

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

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

Art. 16. *Permisos especiales.*—Se podrá solicitar permiso especial sin sueldo, por motivos no laborales, hasta un máximo de doce meses. La Dirección estudiará cada caso y concederá los que a su criterio considere oportuno, razonando los motivos en caso de contestación negativa, y podrá concederse sin pérdida de antigüedad, categoría y puesto de trabajo.

Art. 17. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos y administrativos: Un mes.
Subalternos y obreros: Quince días.

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

Art. 18. *Formación profesional.*—En el plazo de vigencia del presente Convenio la Empresa ampliará y completará la formación de sus trabajadores, de acuerdo con los planes de formación y facilitando la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

Cuando se den cursillos de formación o promoción y alguna hora o todas, se hagan fuera de las horas de la jornada laboral, se abonará a los asistentes la mitad de las horas hechas fuera de la jornada, al precio de la hora normal exceptuando los trabajadores que se especifican en el apartado 4 del artículo 24.

Los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo podrán proponer a la Dirección que se hagan planes de formación para grupos de trabajadores que necesiten un perfeccionamiento profesional.

Art. 19. *Categorías profesionales.*—En el anexo número II se establecen y definen las categorías profesionales que se especifican.

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.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 20. *Conceptos retributivos.*—La retribución del personal afectado por el presente Convenio podrá estar compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario base convenio, que incluye las cuatro pagas extraordinarias.
- b) Complemento por antigüedad.
- c) Horas extraordinarias, en su caso.
- d) Plus de nocturnidad, en su caso.
- e) Complemento por puesto de trabajo, en su caso.
- f) Complemento personal.
- g) Incentivos.
- h) Salario de la valoración puesto trabajo (VPT).
- i) Plus de asistencia, en su caso.

Art. 21. *Salario base 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 los días laborables del año a jornada completa, según el calendario laboral establecido en el artículo 9.º.

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

Art. 22. *Complemento por antigüedad.*—1. El año 1992 se abonará a todo el personal —sin distinción de categoría—, la cantidad de 13.944 pesetas anuales por cada trienio de antigüedad en la Empresa, tanto para los vencidos como para los que venzan durante la vigencia del presente Convenio.

2. La fecha inicial de cómputo de la antigüedad en la Empresa será la de ingreso en la misma, incluido el periodo de 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, 12 ordinarias y las 4 extraordinarias.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*—1. Se abonarán a todo el personal cuatro pagas extraordinarias: En marzo, junio, septiembre y la de Navidad.

2. Las pagas 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 pagas indicadas se entenderán devengadas por trimestres, abonándose la parte proporcional correspondiente a las mismas.

Así, la paga de marzo se entenderá devengada durante el primer trimestre natural del año, la de junio durante el segundo trimestre, la de septiembre durante el tercer trimestre y la de Navidad durante el cuarto trimestre.

4. Estas pagas se abonarán en cuantía equivalente a una mensualidad del salario «Sandoz Pharma, Sociedad Anónima Española», excluidos incentivos, más el complemento por antigüedad acreditado en la fecha de abono de la gratificación.

Art. 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 fuese el número de horas trabajadas, con el límite de horas según legislación vigente.

Las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos se incrementan en un 30 por 100 sobre la tabla del anexo IV.

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

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

En los Centros de trabajo con jornada continuada los trabajadores que deban realizar alguna hora extraordinaria después de la jornada se les abonará la cantidad prevista en el apartado número 3 del artículo 46, siempre que en su Centro de trabajo no exista servicio de comida.

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 número 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.

- Delegados de propaganda.
- Agentes de propaganda.
- Jefes administrativos de primera.

Art. 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 por 100 del salario base establecido en el artículo 21, y cuyo importe por día se detalla en el anexo V. 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 veintidós y las seis horas. También quedan excluidos los Vigilantes, Guardas, Recepcionistas y Porteros que prestan servicio durante el periodo nocturno, aunque el turno sea rotativo.

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

Art. 26. *Plus de asistencia.*—1. Se abonará un complemento por este concepto al personal operario y subalterno en la factoría de Sarriá. Su importe, en valores diarios, es de 286 pesetas.

2. Este complemento se percibirá por jornada completa efectivamente trabajada, no devengándose, pues, en situación de baja por enfermedad o maternidad, vacaciones, permisos, faltas justificadas, etc.

3. Dejará de devengarse, si el trabajador que lo viniera percibiendo pasase a otro grupo profesional al que no le correspondiese este plus de asistencia.

Art. 27. *Salario día.*—A efectos de posibles descuentos por faltas o por cualquier otro motivo justificado que permita deducir del jornal por no haber trabajado, se conviene que el valor día normal se hallará dividiendo el salario anual «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española» más el complemento por antigüedad por el número de días laborables anuales. En los casos de descuento señalados, se detallará en el recibo de salarios la fecha del hecho.

Art. 28. *Salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española».*—Es al que se refiere el artículo 20 en su apartado a) del presente Convenio el que realmente, y por cualquier causa, tenga asignado cada trabajador como retribución fija anual o mensual garantizada, excluyendo el complemento por antigüedad y restantes complementos salariales variables, pero incluyendo los incentivos económicos al 100 por 100 de los objetivos previstos.

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

Art. 29. *Liquidación y pago de salarios.*—1. La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.

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

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

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

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

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

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

Art. 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, puede proceder a la valoración de los puestos de trabajo de estos colaboradores.

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

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

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

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

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

5. De acuerdo con la valoración de puestos y su jerarquización, todos los puestos de trabajo valorados se han distribuido en niveles salariales que se detallan en el anexo VI 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 quince 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, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la recepción de la reclamación.

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

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

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

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

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

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

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

10. En los puestos de trabajo de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá por la Comisión de Valoración a realizar una calificación provisional, actuando en éste 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 veintidós 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-Pharma, Sociedad Anónima Española», 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-Pharma, Sociedad Anónima Española», que tenía asignado como garantía «ad personam», siempre que sea por decisión de la Dirección. Quedan excluidos de esta garantía los que sean destinados a trabajos de nivel inferior a petición propia, por ineptitud o deficiencia en el desempeño del puesto, a criterio de la Dirección.

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

Art. 31. Aumento de salarios.

Año 1992: A partir del 1 de enero de 1992 el aumento anual del salario individual será el 7 por 100 calculado sobre el salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», anual al 31 de diciembre de 1991, excluidos los incentivos. Este incremento salarial se incorporará al salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», de cada uno.

El resto de conceptos salariales (primas, incentivos, pluses, etc.) se incrementan en el 7 por 100 sobre los valores establecidos a 31 de diciembre de 1991.

La tabla salarial del anexo III se incrementará un 10 por 100 sobre los valores establecidos el año anterior.

Año 1993: A partir del 1 de enero de 1993 el aumento anual del salario individual será en el porcentaje que resulte de sumarle 2 puntos al IPC previsto por el Gobierno para ese año, con ocasión de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

El resto de conceptos salariales (primas, incentivos, pluses, etc.) se incrementarán con el mismo porcentaje sobre los valores establecidos a 31 de diciembre de 1992.

Las tablas referentes a conceptos salariales se incrementarán en el mismo porcentaje.

Art. 32. *Aumento por otros conceptos.*—Aparte de los incrementos mencionados se abonarán las cantidades que sean necesarias para los vencimientos de nuevos trienios de antigüedad, ascensos, promociones, ajustes salariales y demás conceptos.

Art. 33. *Nuevas contrataciones.*—Los trabajadores contratados con un sueldo fijado en contrato para el año 1992, no quedarán afectados por los aumentos salariales del presente Convenio, debiendo respetarse los mínimos señalados en la tabla del anexo III.

De igual manera se procederá en los casos referentes a 1993.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Trabajos de categoría superior.*—Las suplencias que se realicen por personal no afectado por la Valoración de Puestos de Trabajo y que cubran puestos de categoría superior, se abonará la diferencia entre su salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», y el mínimo señalado por la categoría superior que se indica en las tablas del anexo III del Convenio.

Art. 36. *Cláusula de revisión salarial.*

Año 1992: Si el IPC real a 31 de diciembre de 1992 excediera del 5,5 por 100 respecto al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra sobre todos los conceptos salariales (incluidos pluses y excluidas las ayudas sociales). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992 y se calculará tomando como referencia los valores de 31 de diciembre de 1991.

Año 1993: Si el IPC real a 31 de diciembre de 1993 excediera de 0,5 puntos sobre el incremento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año se efectuará una revisión salarial sobre el exceso en la indicada cifra por todos los conceptos salariales. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993 y se calculará tomando como referencia los valores a 31 de diciembre de 1992.

CAPITULO IV

Asistencia Social

Art. 37. *Principio general.*—1. Las cantidades que se abonan por los conceptos que se detallan en el presente capítulo, no tiene 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.

3. Para 1993 se aplicará el incremento resultante según lo previsto en el artículo 31.

Art. 38. *Ayuda para estudios.*—1. Los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los cuatro y dieciséis años, ambos inclusive, cumplidos en 31 de diciembre de cada año, percibirán una ayuda para estudios en las condiciones que se detallan en los apartados siguientes, acreditándolo documentalmente.

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado, en 1 de enero de 1992, un salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», más antigüedad que no sea superior a 2.697.470 pesetas anuales.

Este tope se incrementará hasta 3.871.816 pesetas para los trabajadores que tengan la condición de Titular de Familia Numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 31.360 pesetas anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en 10 mensualidades iguales de 3.136 pesetas durante los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre.

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

Art. 39. *Ayuda para guarderías.*—1. Se establece para las trabajadoras que tengan necesidad de llevar a sus hijos a guarderías o jardines de infancia, en las condiciones que se regulen en los siguientes apartados.

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

3. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que las trabajadoras tengan asignado, en 1 de enero de 1992, un salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», más antigüedad que no sobrepase la cantidad de 2.230.865 pesetas.

4. El importe de la ayuda será de 7.644 pesetas mensuales por cada hijo que dé derecho a la misma durante los doce meses del año, debiendo acreditar documentalmente los beneficiarios la asistencia de sus hijos a una guardería o jardín de infancia.

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

Art. 40. *Complemento por incapacidad laboral transitoria y por invalidez.*—1. La Empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución mensual (salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», más antigüedad, incluyendo en los casos de accidente laboral el complemento por plus de asistencia y excluyendo incentivos).

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

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

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

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

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

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

6. Las bajas por incapacidad laboral transitoria que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en tres meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro del periodo de doce meses, perderán automáticamente el derecho al complemento señalado en el punto 1, excepto si hay informe favorable del Médico de Empresa.

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

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

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

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

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

Art. 41. *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 31.356 pesetas abonables por trabajador.

Art. 42. *Premio por natalidad.*—1. Su importe será de 21.332 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

2. Si ambos padres son trabajadores de la Empresa percibirá el premio solamente uno de ellos.

Art. 43. *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 15.098 pesetas que se incrementará hasta 24.236 pesetas mensuales si se trata de un trabajador casado.

2. Igualmente percibirá, a sus respectivos vencimientos, las cuatro pagas anuales establecidas: La de marzo, la de junio, la de septiembre y la de Navidad.

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

Art. 44. *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 170.349 pesetas.

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

Art. 45. *Ayuda para minusválidos.*—1. Se establece para los trabajadores o jubilados pensionistas de «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», 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 16.895 pesetas 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 38 y 39 de este Convenio.

Art. 46. *Servicios de cantina.*—Se garantiza a los centros de trabajo de Gran Vía y Sarriá, los medios necesarios para facilitar desayunos, bebidas frías y calientes, no alcohólicas.

La Empresa aportará el 30 por 100 de su importe dentro de la Empresa, excluidas bebidas alcohólicas.

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

3. A los trabajadores que en su horario de trabajo sólo dispongan de una hora para el almuerzo y no dispongan de servicio de comedor en su Centro de trabajo, se les abonará por día de trabajo la cantidad de 550 pesetas, en concepto de ayuda de comida.

4. La Empresa aportará el 60 por 100 del coste del ticket del almuerzo del mediodía, según el sistema seguido hasta la fecha, en los Centros de trabajo donde se sirvan comidas.

Art. 47. *Otras peticiones.*—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.

Art. 48. *Becas para estudios.*—1. Se crea un fondo máximo de 765.000 pesetas anuales para conceder becas de hasta 25.700 pesetas a los trabajadores que cursen estudios reconocidos oficialmente o idiomas.

2. Podrán acceder a estas becas los trabajadores que tengan un salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», más antigüedad de hasta 2.693.316 pesetas brutas anuales.

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

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

Art. 49. *Premios de vinculación.*—A quienes cumplan 25 años de antigüedad en la Empresa se les satisfará una cantidad equivalente al importe de dos mensualidades, a los 40 años el premio será de tres mensualidades y a los 50 años de antigüedad el premio será de cuatro mensualidades.

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 dos días a los que cumplan 25 años.

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

Art. 50. *Compensación por movilidad geográfica.*—En los traslados del personal que exijan cambio de residencia se abonará al trasladado, previa justificación, los gastos de viaje propios y de los familiares que con él convivan, o a la pareja habitual que con el interesado conviva siempre que haya evidencia de ello, a criterio de la Dirección, y una indemnización en metálico consistente en dos mensualidades de su salario «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», más antigüedad.

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

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 51. *Incompatibilidades*.—1. El personal de la Empresa no podrá emprender negocios por su cuenta o trabajar para terceros si la actividad puede suponer concurrencia para la Empresa.

2. Los trabajadores que debido a su función de venta, propaganda, promoción científica y comercial, asistencia técnica, etc., realicen su labor habitual fuera de los Centros de trabajo de la Empresa, no podrán trabajar en actividades lucrativas para sí mismos 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-Pharma, Sociedad Anónima Española», 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.

Art. 52. *Disminuidos físicos*.—Los trabajadores que como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional resulten con una disminución física tal que requiera, en su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, una disminución en su categoría profesional, continuarán no sólo percibiendo el salario correspondiente a su categoría de origen sino que también los aumentos de salarios previstos en el presente Convenio se aplicarán tomando como base los correspondientes a su categoría anterior y no los relativos a la categoría que corresponda el trabajo que realmente vengán efectuando.

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

Al asignar la nueva categoría se mantendrá a título personal y hasta futuras compensaciones el sueldo «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española», que tenga concedido en su categoría de origen.

Art. 53. *Prendas de trabajo*.—La Empresa proveerá de prendas de trabajo a los trabajadores que presten servicios en puestos donde, por las condiciones especiales de los mismos, la Dirección lo considere conveniente para preservar la integridad física de los trabajadores y garantizar la calidad de sus productos, por lo que su utilización será obligatoria. Tendrán prendas de trabajo todos los trabajadores del grupo de obreros.

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

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

Art. 54. *Economato*.—La Empresa no estará obligada a mantener un economato laboral propio, ni mancomunado o colectivo, pero mantendrá la incorporación de los trabajadores a los economatos laborales que en el momento de la firma de este Convenio estén afiliados a alguno de ellos.

Art. 55. *Comisión paritaria y de seguimiento*.—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 tres representantes del personal y tres de la Empresa y sus correspondientes suplentes.

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

Don Gaspar Ruiz-Canela Evangelista.
Don Gonzalo Rodríguez Arnaiz.
Don Jordi Castillo González.

Suplentes:

Doña Helena Orts Armengou.
Don Mario Sobrin Delage.
Don Antonio Muniés Bielsa.

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

Don José Cardona Serra.
Don José María Mata del Pozo.
Doña Aurora Ventura Pallarols.

Como suplentes de éstos actuarán:

Don Ramón Bofill Muntadas.
Don Ricardo Vidal Rodríguez.

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

4. Se convocará una reunión cada tres meses para seguimiento del cumplimiento del Convenio.

Art. 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.

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

Los colaboradores de la red exterior que prestan sus servicios en puntos o localidades en los que no haya Comité de Empresa, tendrán autorización por parte de la Empresa y dispondrán de las facilidades necesarias para que este grupo sea informado en las reuniones periódicas que se mantienen a lo largo del año en los diferentes sectores, por aquellos colaboradores de su sección que forman parte de la representación de los trabajadores.

En aquellos casos en que en alguna delegación no haya un representante de este Comité, la información se facilitará por correo, siempre que se estime conveniente.

Art. 57. *Comité Intercentros*.—Independientemente de las reuniones de los Comités de Centros de Trabajo y a cuenta de las horas reconocidas para el ejercicio de su función representativa, se podrán celebrar reuniones de Comité Intercentros bajo la siguientes normas:

1.ª El número de miembros será de siete, elegidos proporcionalmente al número de trabajadores que tenga cada Centro de trabajo con Comité, de entre los componentes del Comité de Centro respectivamente.

2.ª 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, cinco miembros del Comité Intercentros.

3.ª Tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

Se facilitará la información del Comité Intercentros a los Delegados de Personal para que puedan transmitirla en las reuniones previstas en el artículo 56, párrafo segundo.

Podrá asistir como invitado a una reunión anual del Comité Intercentros uno de los Delegados de Personal.

Art. 58. *Ausencias al trabajo*.—Para cualquiera ausencia al trabajo que se produzca o que se prevea que se va a producir, se podrá exigir que el trabajador rellene un impreso en el que se haga constar la causa, a efectos de su abono, si procede, de acuerdo con las normas internas y disposiciones oficiales vigentes.

Art. 59. *Comisión gastos de viaje*.—Se forma una Comisión para estudiar y proponer modificaciones de las cantidades asignadas por el concepto de gastos de viaje e indemnización por desplazamiento en coche propio o de la Empresa, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección.

El sistema de gastos pagados según normas de «Sandoz-Pharma, Sociedad Anónima Española» sustituye a cualquier otra norma legal que pueda invocarse.

Art. 60. *Jubilación*.—La edad máxima para acceder a la jubilación será de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación, según lo dispuesto por la Seguridad Social a estos efectos.

Art. 61. *Contrato de relevo y jubilación especial a los sesenta y cuatro años*.—Cuando se den las circunstancias adecuadas, a criterio de la Dirección, que posibiliten el contrato de relevo o el especial de sustitución a los sesenta y cuatro años, de acuerdo con la legislación vigente, se ofrecerá a los trabajadores interesados.

Art. 62. *Horas sindicales*.—A cuenta de las horas de crédito mensuales e individuales retribuidas de que disponen, los miembros del Comité o Delegados de Personal podrán asistir a cursos de formación organizados por los Sindicatos.

Art. 63. *Salud laboral*.—La Empresa cumplirá escrupulosamente las normas obligatorias de salud laboral, sean nacionales, internacionales o comunitarias, adoptando las medidas necesarias para corregir posibles deficiencias que fueran detectadas.

Art. 64. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 65. *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 de diciembre de 1991.

ANEXO I

Calendario laboral para 1992

Centro de Gran Via

Vacaciones: Fechas a realizar de acuerdo con el Jefe respectivo.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalidad de Cataluña, según comunicación en tablón de anuncios.

Fiestas sin recuperar: 16 de abril, 25 de septiembre, 7 de diciembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre y tres días que se determinarán con el Jefe respectivo.

Fiestas a recuperar: Dos días: A determinar entre el interesado y su Jefe, que se recuperan por reducción de la jornada intensiva de verano a nueve semanas.

Horario de trabajo:

Invierno: De ocho a diecisiete horas y treinta minutos de permanencia diaria, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas interiores.

Descansos diarios a cuenta de los trabajadores: Una hora para el almuerzo durante la cual podrán salir de los locales de la Empresa, y quince minutos de descanso durante la jornada anterior, con flexibilidad según normas internas.

Verano: Durante nueve semanas (del 29 de junio al 28 de agosto): De ocho a catorce horas y veintinueve minutos de permanencia diaria, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas internas.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores: Quince minutos durante la jornada anterior.

Descanso semanal: Todo el año: Sábados y domingos.

Fábrica de Sarria

Vacaciones: Tres semanas del 3 al 21 de agosto, 25 de septiembre y 7 de diciembre.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalidad de Cataluña, según comunicación en tablón de anuncios.

Fiestas sin recuperar: Días 13, 14, 15 y 16 de abril, y 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

Horas sobrantes: 31 de julio, una hora (salida a las catorce horas); 10 de abril, una hora (salida a las catorce horas); 23 de septiembre, una hora (salida a las catorce horas); 4 de diciembre, una hora (salida a las catorce horas). Las cuatro horas restantes son de libre disponibilidad, según las condiciones pactadas en el acta de 21 de junio de 1991.

Horario de trabajo: De seis horas cuarenta y cinco minutos a quince horas de permanencia diaria, con un cuarto de hora de descanso diario a cuenta de los trabajadores.

Otros horarios o turnos en función de las necesidades del trabajo a aquellos empleado que lo tengan establecido en su contrato de trabajo.

Descanso semanal: Todo el año, sábados y domingos.

Sucursales: Mantendrán los horarios de permanencia en el trabajo que rigen a la entrada en vigor del presente Convenio, teniendo en cuenta que los tiempos del almuerzo y los quince minutos de descanso son a cargo del trabajador, debiendo realizar mil setecientos cincuenta y dos horas efectivas anuales de trabajo.

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

Si por el calendario oficial de cada localidad resulta que deben trabajar más de 1.752 horas anuales, se fijarán los días de fiesta sin recuperar que sean necesarios, de acuerdo con el Jefe respectivo. Los visitantes médicos fijarán estos días con su correspondiente Jefe de Región, procurando escoger días de puentes, Semana Santa o Navidad, no coincidentes con reuniones de zona.

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

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

Calendario laboral para 1993

El calendario laboral para 1993 se establecerá cuando se conozcan las fiestas oficiales para ese año.

ANEXO II

Categorías

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

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

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

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

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: 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 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.

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.

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

Supervisor de Planta: Forman parte de esta categoría aquellos trabajadores que poseyendo el nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la Empresa, desempeña, bajo la supervisión del correspondiente Técnico o Encargado, la supervisión de una planta durante alguno de los turnos de trabajo.

Para ello desarrolla funciones tales como:

Responsable del cumplimiento del programa de fabricación.

Distribuir al personal según necesidades del programa.

Control de M.P. verificando que son las correctas y están los kilogramos necesarios.

Controlar las fases fundamentales de los procesos según asignación del técnico de planta y el correcto seguimiento de los procesos.

Supervisar el mantenimiento adecuado de las instalaciones y material móvil así como la limpieza de las zonas de trabajo.

Responsable del cumplimiento estricto de las normas de seguridad.

Formación continuada del personal a su cargo, tanto en lo que se refiere a procesos como a seguridad y manejo de las instalaciones.

Velar por el buen clima entre el personal y facilitar la comunicación entre éste y sus superiores jerárquicos.

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

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

Deberá poseer título de Oficialía Química o formación equivalente.

Auxiliar de Laboratorio de 1.ª: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que realizan trabajos auxiliares, con normas simples, muy bien especificadas y repetitivas, que no entrañan problemas graves, pero con técnicas algo especializadas.

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

Preparan los reactivos.

Serán Auxiliares de Laboratorio de 1.ª los Auxiliares de Laboratorio de 2.ª que completen una antigüedad de tres años en esta categoría.

Auxiliar de Laboratorio de 2.ª: Es quien realiza funciones similares al Auxiliar de Laboratorio de 1.ª, de escasa responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos, bajo su control y supervisión.

Agente de Propaganda A: Es quien teniendo una formación universitaria y/o una amplia experiencia en el sector, bajo la dependencia del Jefe de Región, siguiendo las directrices de la Empresa, realiza la promoción científica y comercial, asesora e informa sobre los productos de la Compañía pudiendo tener responsabilidades sobre personas asignadas bajo su dependencia y zona.

Agente de Propaganda B: Es quien, a las órdenes inmediatas del Jefe de Región o de un Agente de Propaganda A, realiza la promoción científica y comercial y asesora e informa sobre los productos de la Empresa dentro de la demarcación que se le asigne.

Analista EDP: Es quien, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y con una formación técnica adecuada y experiencia mínima de cinco años en análisis y programación, realiza el estudio y análisis de las aplicaciones y procesos a efectuar por ordenador, concebir y diseñar las funciones de las cadenas, programas y ficheros necesarios para cada proceso.

Colabora en la formación de los usuarios de las aplicaciones, y efectúa el seguimiento del buen funcionamiento de las aplicaciones en uso.

Programador: Es quien, bajo la dependencia del Jefe de Servicio o del Analista encargado de su supervisión, con una formación técnica y/o experiencia en programación, realiza y modifica los programas informáticos, desarrollando la lógica de los mismos para que resulten adecuados a las especificaciones establecidas y a las necesidades.

Deberá conocer la utilización del sistema operativo de los ordenadores instalados y dominar los lenguajes de programación.

Jefe Administrativo de 1.ª: Corresponde esta categoría a aquel empleado que con la formación académica y/o experiencia administrativa adecuada lleva la responsabilidad directa de una o más secciones administrativas, siendo responsabilidad suya el coordinar las tareas esenciales e imprimirles unidad y eficacia.

Jefe Administrativo de 2.ª: Corresponde esta categoría a aquel empleado que con la formación académica y/o experiencia administrativa adecuada, supervisa, distribuyendo y coordinando tareas, e imprime unidad y eficacia a una sección administrativa.

Oficial Administrativo de 1.ª: Corresponde esta categoría profesional a quien, con una formación académica administrativa o de Secretariado y/o experiencia mínima de cinco años, ha alcanzado un avanzado nivel de conocimiento profesional que le permite realizar tareas administrativas con mayor grado de iniciativa y responsabilidad que los Oficiales Administrativos de 2.ª.

Tareas generales y/o específicas administrativas de uno o varios servicios que requieran cierta profundidad en su conocimiento.

Entre el personal de Secretariado tendrán esta categoría las Secretarías de Dirección bilingües con taquimecanografía y buenos conocimientos de informática a nivel de usuario.

Oficial Administrativo 2.ª: Es quien, con una formación académica administrativa o de Secretariado y/o experiencia mínima de cuatro años, y bajo la dependencia del Jefe de Servicio o en su caso de un Oficial Administrativo de 1.ª, realiza tareas administrativas con iniciativa y responsabilidad limitada por una supervisión próxima:

Tareas generales de contabilidad o finanzas.

Tareas generales administrativas, como son: Archivos, ficheros, mecanografía, informática a nivel de usuario, cálculo, etc.

Tareas de Secretariado con conocimientos de idiomas, informática, taquimecanografía, etc.

Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que dependiendo de su superior o de los Oficiales Administrativos realiza trabajos de oficina sencillos con poca iniciativa y responsabilidad.

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

Serán Auxiliares administrativos de 1.ª todos los que completen una antigüedad de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de 2.ª.

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

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

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

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

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

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

Recepcionistas: Corresponden a esta categoría los empleados con 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 centralitas 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.

Almacenero: Es quien, bajo la dependencia directa del Jefe de Almacén, atiende el despacho de pedidos en los almacenes, la recepción de mercancías y su correcta distribución, realizando las anotaciones, registros y controles del material recibido y de los stocks existentes, así como aquellas otras tareas encaminadas al buen funcionamiento del almacén.

Colabora con el Jefe de Almacén en la organización de las tareas propias del almacén, sustituyéndole ocasionalmente en sus ausencias.

Mozo de Almacén: Es aquel, que bajo la dependencia directa del Jefe de Almacén o por delegación de algún Almacenero, realiza tareas mecánicas en el almacén y colabora en la medición, pesaje, traslado y ubicación de las mercancías.

Oficial 1.ª 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 croquis.

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

Estarán clasificados dentro del nivel salarial V de Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares (Oficio) los Ajustadores, Caldereros, Electricistas, Carpinteros, Albañiles y Pintores (oficios que requieren un aprendizaje de como mínimo cuatro años).

Estarán clasificados dentro del nivel salarial VI de Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares los Fogoneros, Gruistas, Carretilleros y Conductores de coche o camión (aprendizaje que no excede de uno o dos años).

Oficial 2.ª 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 cuatro años de aprendizaje que se señalan en la definición de la categoría de Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares (de Oficio), estarán clasificados dentro del nivel salarial VI del anexo III.

Oficial 3.ª 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 2.ª.

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

Profesional de 1.ª: Son los que con un periodo 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.

Se incluirá en este nivel V el personal que, sin tener asignados a su cargo procesos de fabricación, trabaje en otros cometidos cuyos aparatos, por su mayor complejidad, requieran una mayor y continua atención para su buena marcha.

Dentro del nivel salarial VI están incluidos los Profesionales de 1.ª que tienen a su cargo aparatos de menor complejidad.

Profesional de 2.ª: Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de 1.ª, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, no estando obligados a los trabajos propios de cambio de formato en las máquinas.

Ayudante especialista: Corresponde esta categoría a aquellos trabajadores que, teniendo realizados como mínimo EGB o estudios similares, y sin haber alcanzado una amplia experiencia de los procesos productivos propios de la fábrica, bajo la dependencia de un Encargado y/o Capataz, realizan tareas cuya correcta ejecución no requiere una cualificación profesional específica.

Por delegación de sus superiores podrían recibir instrucciones de algunos operarios de superior categoría profesional y ayudarlos en sus tareas, estando preparados para suplirles ocasionalmente.

ANEXO III Niveles salariales (1992)

	En miles de pesetas
I. Mando Superior (B)	2.708
II. Técnico Superior (A)	2.299
III. Técnico Superior (B), Técnico Grado Medio (A), Jefe Administrativo 1.º, Delegado Propaganda	2.189
IV. Técnico Superior (C), Técnico Grado Medio (B), Jefe Explotación EDP, Contramaestre, Encargado, Analista EDP, Jefe Administrativo 2.º, Agente Propaganda (A) (Jefe Grupo), Asistente Social, ATS	1.975
V. Técnico Grado Medio (C), Oficial 1.º O.A. (Oficio), Profesional 1.º (Proceso), Delineante Proy., Agente de Propaganda (B), Supervisor de Planta, Capataz, Programador, Maestro Industrial	1.829
VI. Ayudante Técnico, Delineante, Almacenero, Oficial 1.º O.A., Profesional 1.º, Oficial Administrativo 1.º, Oficial 2.º O.A. (Oficio)	1.776
VII. Oficial 2.º O.A., Profesional 2.º, Oficial Administrativo 2.º, Analista Laboratorio, Auxiliar administrativo 1.º, Auxiliar Laboratorio 1.º, Oficial 3.º O.A. (Oficio)	1.666
VIII. Auxiliar administrativo 2.º, Auxiliar Laboratorio 2.º, Conserje, Oficial 3.º O.A., Ayudante Especialista, Guarda Jurado	1.622
IX. Recepcionistas, Guarda Vigilante, Portero y Ordenanza, Mozo Almacén, Peón y Limpiadora	1.584

ANEXO IV Horas extras (1992)

Nivel salarial del Convenio	Importe incluido recargo - Pesetas
Nivel III	2.140
Nivel IV	1.928
Nivel V	1.787
Nivel VI	1.732
Nivel VII	1.627
Nivel VIII	1.585
Nivel IX	1.547

ANEXO V Plus de nocturnidad (1992)

Nivel salarial	Pesetas día
I	1.976
II	1.976
III	1.976
IV al IX	1.976

ANEXO VI

Salarios de valoración de puestos de trabajo

	Año 1992
Nivel 1	1.388
Nivel 2	1.515
Nivel 3	1.639
Nivel 4	1.724
Nivel 5	1.753
Nivel 6	1.794
Nivel 7	1.845
Nivel 8	1.905
Nivel 9	1.993
Nivel 10	2.102
Nivel 11	2.243
Nivel 12	2.438
Nivel 13	2.685
Nivel 14	3.035
Nivel 15	3.490
Nivel 16	4.150

BANCO DE ESPAÑA

23000 RESOLUCION de 13 de octubre de 1992, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios oficiales del Mercado de Divisas del día 13 de octubre de 1992.

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	105,908	106,226
1 ECU	139,428	139,846
1 marco alemán	71,367	71,581
1 franco frances	21,026	21,090
1 libra esterlina	180,467	181,009
100 libras italianas	8,129	8,153
100 francos belgas y luxemburgueses	346,528	347,570
1 florin holandés	63,407	63,597
1 corona danesa	18,502	18,558
1 libra irlandesa	187,277	187,839
100 escudos portugueses	80,167	80,407
100 dracmas griegas	55,031	55,197
1 dólar canadiense	85,183	85,439
1 franco suizo	79,870	80,110
100 yenes japoneses	86,952	87,214
1 corona sueca	19,010	19,068
1 corona noruega	17,560	17,612
1 marco finlandés	22,462	22,530
100 chelines austriacos	1.014,541	1.017,589
1 dólar australiano	76,465	76,695

Madrid, 13 de octubre de 1992.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO

23001 RESOLUCION de 31 de agosto de 1992, de la Dirección de Administración Industrial, por la que se proroga la homologación de un hornillo a gas marca «Timshel», modelos 330 HR y 530 SH, fabricado por «Somol, Sociedad Anónima», en Orduña (Bizkaia).

Recibida en la Dirección de Administración Industrial la solicitud presentada por «Sociedad de Materiales Orduña Laboral, Sociedad Anónima».