

### III. Otras disposiciones

#### MINISTERIO DE JUSTICIA

**14226** *ORDEN de 14 de mayo de 1980 por la que se suspende durante el mes de agosto la recepción y el despacho ordinario de solicitudes de certificaciones de los Registros de Actos de Última Voluntad y Central de Penados y Rebeldes.*

Ilmo. Sr.: La mecanización de los Registros Generales de Actos de Última Voluntad y Central de Penados y Rebeldes que, para la mejora y puesta al día de sus métodos operativos, está llevando a cabo este Ministerio, obliga a que durante varias semanas se ocupen sus respectivos locales para la realización de determinadas obras y trabajos de carácter excepcional, cuya realización dificultaría el trabajo ordinario de dichos Registros, por lo que es aconsejable que se verifiquen en el mes de agosto, coincidiendo con el habitual disfrute de las vacaciones anuales por parte de la mayoría de los funcionarios.

Como consecuencia de ello, y dado el gran volumen de las operaciones que diariamente se practican en dichos Registros, resulta conveniente, en atención a las necesidades del servicio, dejar en suspenso durante el indicado mes la expedición pública y ordinaria de certificaciones, arbitrando, sin embargo, los medios necesarios para la expedición de las de carácter urgente y dando publicidad a la indicada suspensión con la suficiente antelación para que, en la medida de lo posible, los interesados anticipen las solicitudes de certificaciones que previsiblemente puedan necesitar en dichas fechas, a cuyo fin se advierte que la duración de la validez de las certificaciones del Registro de Actos de Última Voluntad es ilimitada, y que las del Registro Central de Penados y Rebeldes tienen un plazo de validez de tres meses desde la fecha de su expedición.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Los Registros de Actos de Última Voluntad y el Central de Penados y Rebeldes suspenderán durante el mes de agosto la recepción y el despacho ordinario de solicitudes de certificaciones, salvo aquellas en que exista urgencia que se acredite debidamente a juicio de los Jefes de los respectivos Registros, todo ello sin perjuicio de cumplimentar, en todo caso, las notas o informes de carácter oficial.

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 14 de mayo de 1980.

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

#### MINISTERIO DE TRABAJO

**14227** *RESOLUCION de 22 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, Sociedad Anónima», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 4 de marzo de 1980, y Resultando que con fecha 13 de mayo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

**Primero.**—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Sandoz, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

**Segundo.**—Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

**Tercero.**—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 22 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SANDOZ, S. A. E.»

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio Colectivo es de ámbito interprovincial y regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que la Empresa «Sandoz, S. A. E.», tiene en la actualidad en España, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

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

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

##### Art. 2.º *Vigencia.*

1. El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1980.

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.

**Art. 3.º *Duración.***—El Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1981, excepto para los criterios salariales del artículo 29 (más antigüedad, pluses y ayudas sociales), que tendrán vigencia de un año, negociándose de nuevo con efectos de 1 de enero de 1981.

##### Art. 4.º *Denuncia.*

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

2. La denuncia se hará por escrito a la Dirección General de Trabajo.

##### Art. 5.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 (Ordenanza de Trabajo, Norma General, Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior, contrato o pacto individual o colectivo, etcétera).

2. Expresamente quedan compensados los pluses de distancia y transporte, así como el 25 por 100 que para el personal que trabaja a incentivo garantiza el artículo 73 de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, y el 10 por 100 de plusa de eventualidad a que se refiere el artículo 68 de la misma.

**Art. 6.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 que, comparadas en cómputo anual, fueren más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

**Art. 7.º *Absorción.***—Las disposiciones o resoluciones legales futuras —generales que tengan aplicación a nuestra Empresa, o individuales, administrativas o contenciosas— que lleven con-

sigo 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 al nivel total anual del presente Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Art. 8.º *Concurrencia*.—Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser modificado ni afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

## CAPITULO II

### Régimen y organización del trabajo

#### Art. 9.º *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.

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.

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

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

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

Art. 10. *Calendario laboral*.—El calendario laboral será el oficial promulgado anualmente por la autoridad laboral para la localidad que afecte a cada centro de trabajo.

De concederse por la autoridad laboral competente alguna fiesta recuperable, se decidirá de común acuerdo con el Comité del centro de trabajo, o con los Delegados de personal si no hubiera Comité, los días que se deben trabajar para recuperar dichas fiestas.

En el almacén de Parets del Vallés se realizará el mismo calendario laboral que en el centro de Gran Vía.

En los supuestos de que al promulgarse el calendario oficial en la ciudad de Barcelona no sean festivos algunos de los dos lunes de Pascua o el 26 de diciembre, se considerarán estos días festivos, sin recuperación.

En el resto de localidades de España se garantiza el mismo número de días festivos que en Barcelona. Los posibles días que se concedan como festivos sobre el calendario oficial de cada localidad se realizarán en las fechas que de común acuerdo se decida con los trabajadores afectados, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

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

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

4. Podrán ser superados los límites legales de las horas anuales en los supuestos previstos en el artículo 51 de la actual Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, en la que se indican los casos en que será obligatoria la realización de horas extraordinarias y por las horas trabajadas para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes que, de no realizarse, impidan alguna de las actividades de la Empresa. Se considerará dentro de estos supuestos excepcionales, entre otros, el reparar partes esenciales de las instalaciones, fallos de corriente o de vapor, u otros servicios principales que puedan paralizar el proceso productivo y asimismo por el cambio de formato en las líneas de producción.

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

6. Para que las horas extras sean realizables deberán haber sido solicitadas por el Jefe de Servicio o de la Sección y

aprobadas antes de su realización por un Subdirector o mando autorizado, excepto en los supuestos del punto 2, que no precisan autorización previa.

7. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de centro sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especialmente las causas, y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de centro determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

#### Art. 12. *Vacaciones*.

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

2. 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.

3. La fijación de la fecha del disfrute de las vacaciones se hará, según las necesidades del servicio, previo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, determinándose dicha fecha con una antelación mínima de tres meses, para los casos previstos en el apartado 2, salvo acuerdo entre las partes interesadas.

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

En las fábricas se realizarán las vacaciones durante el período que previamente haya señalado la Dirección según el calendario de trabajo, garantizándose un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones, en verano.

4. Como criterio orientador se procurará que los interesados se pongan de acuerdo entre sí y con el Jefe de Sección o Servicio para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones. De no ser ello posible se dará preferencia en la elección del 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 períodos de vacaciones escolares.

5. 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.

6. Para determinar la parte proporcional de días de vacaciones a que tiene derecho el personal que lleve menos de un año de antigüedad en la Empresa se le acreditarán tantas dozas partes como meses o fracciones de mes haya trabajado hasta el 1 de julio del año en que debe efectuar su disfrute.

7. Al personal que cese en el transcurso del año se le abonarán en metálico tantas dozas 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.

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

8. No se descontará del período de vacaciones, y por tanto no se prorrogarán éstas, el tiempo en que el trabajador pueda hallarse en situación de enfermedad, iniciada una vez empezado el disfrute de aquéllas, excepto si el motivo de la baja determina que el enfermo debe ser ingresado en un centro sanitario o debe ser intervenido quirúrgicamente.

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

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

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

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

13. Los trabajadores de la red exterior de visita médica podrán realizar las vacaciones entre los meses de julio y agosto; igualmente podrán solicitar a cuenta de vacaciones los días laborables de Semana Santa.

#### Art. 13. *Movilidad funcional, idoneidad, polivalencia y plena dedicación*.

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

2. Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o distinta categoría o nivel, podrán ser encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una

óptima productividad de todo el personal, por necesidades justificadas del trabajo.

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

#### Art. 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: Seis meses.
- b) Personal Técnico no titulado: Tres meses.
- c) Empleados (excepto Auxiliares de laboratorio y Auxiliares administrativos): Tres meses.
- d) Auxiliares administrativos y Auxiliares de laboratorio: Tres meses.
- e) Obreros cualificados: Tres meses.
- f) Obreros no cualificados y Subalternos: Quince días laborales.

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.

2. Los ascensos se regirán de acuerdo con las normas de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, excepto en las siguientes categorías, cuya provisión será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

- a) Todos los mandos superiores y personal del grupo de Técnicos titulados y no titulados.
- b) Jefes administrativos de primera y Delegados de propaganda.
- c) Todo el personal del grupo de subalternos.

3. En la provisión de vacantes de superior categoría la Empresa les 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.

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 bajas, traslados o ascensos.

6. Bianualmente 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. 15. 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. Si no hay vacantes se aplicará el párrafo 4.º del artículo 60 de la Ordenanza Laboral de Químicas.

No podrán cubrirse puestos de trabajo vacantes con personal ajeno a la Empresa ni tampoco con personal interno que promocione, salvo lo dispuesto en las normas sobre ascensos, en el caso de que cuando se decida cubrir dicha vacante exista personal excedente que tuviera la categoría correspondiente a la vacante y que haya solicitado su reingreso en la Empresa por finalización de su 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 o bien en el caso de que en el momento de solicitarla se encuentre ya en situación de excedencia voluntaria el 5 por 100 de la plantilla de cada grupo profesional en cada centro de trabajo. Dicho tope podrá ser rebasado de existir acuerdo entre la Empresa y los trabajadores que soliciten la concesión de la excedencia. De producirse tal excepción se dará cuenta de la misma al Comité de Centro.

Art. 15 bis. *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.

Art. 16. *Formación profesional.*—En el plazo de vigencia del presente Convenio la Empresa ampliará y completará la formación de sus trabajadores de acuerdo con los planes de formación y facilitando la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

Cuando se den cursillos de formación o promoción dentro del centro de trabajo de la Empresa y alguna hora, o todas, se hagan fuera de las horas de la jornada normal, 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 especifican en el apartado 3 del artículo 23.

Art. 17. *Categorías profesionales.*—En el anexo número II se establecen y definen nuevas categorías profesionales, que se especifican.

En enero de 1982 los salarios mínimos de Convenio de las categorías que se relacionan a continuación serán iguales a los que correspondan a determinadas categorías, según la equiparación siguiente:

- Encargado A. C. a profesional de primera.
- Auxiliar laboratorio de primera a profesional de segunda.
- Auxiliar administrativo de primera a profesional de segunda.
- Auxiliar laboratorio de segunda a Ayudante especialista.
- Auxiliar administrativo de segunda a Ayudante especialista.
- Oficial de primera A. C. a profesional de segunda.
- Oficial de segunda A. C. a ayudante especialista.
- Ordenanza a Peón.
- Limpiadora a Peón.

Asimismo en la citada fecha se suprimirán las categorías de Oficial primera A. C. y Oficial segunda A. C., pasando el personal incluido en ellas a las de profesional de segunda y Ayudante especialista, respectivamente. También quedará suprimida la categoría de Encargado A. C., pasando a profesional de primera.

La equiparación prevista en el primer párrafo se hará progresivamente en los aumentos que eventualmente a principios de cada año se realicen, habiéndose ya iniciado al establecer los mínimos de la tabla salarial de este Convenio.

El plazo y cantidades de equiparación podrán ser negociados de nuevo en futuros Convenios si a juicio de ambas partes las posibles limitaciones legales a las revisiones de salarios futuras lo hacen necesario.

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.

#### Art. 18. Transporte.

1. Para el traslado a la factoría de El Prat de los trabajadores en El Prat, un autocar hará una parada en carretera Marina, 100, y otra en plaza Maestro Estadella, dejándolos en el mismo lugar al regreso a la salida de cada turno.

2. Para trasladarse a su lugar de trabajo los trabajadores de Parets dispondrán de un medio de transporte con salida y regreso en Gran Via.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

Art. 19. *Conceptos retributivos.*—La retribución mínima del personal afectado por el presente Convenio estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio, que incluye pagas extraordinarias y participación beneficios.
- 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.

#### Art. 20. 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 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.

#### Art. 21. 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 8.500 pesetas anuales por cada trienio de antigüedad en la Empresa, tanto para los vencidos como para los que vengan 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 1 de enero del año natural en que se cumplan.

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

#### Art. 22. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se abonarán en todo el personal cuatro gratificaciones extraordinarias. La de marzo, la de junio, la de Navidad y la del mes de septiembre. Las de marzo y junio corresponden respectivamente a las de beneficios y del 18 de julio a que hace mención la Ordenanza Laboral para Industrias Químicas.

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 Convenio (o salario Sandoz, en su caso), más el complemento por antigüedad acreditado en la fecha de abono de la gratificación.

#### Art. 23. 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.

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

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

- Mandos superiores.
- Técnicos de grado superior.
- Técnicos de grado medio (Técnicos vendedores o de asistencia técnica).
- Delegados de propaganda.
- Agentes de propaganda.
- Jefes administrativos de primera.

#### Art. 24. 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 20, y cuyo importe por día se detalla en el anexo número 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 de vigilancia de noche. Porteros o Serenos que hubieran sido contratados para prestar servicios durante el período nocturno, aunque el turno pudiese ser o fuese rotativo.

3. Tampoco se incrementarán con el importe del plus de nocturnidad las horas extras que se trabajan de las veintidós horas 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. 25. Complemento por puesto de trabajo.

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

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

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

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

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 ni en la de beneficios.

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.º 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.

Art. 26. 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 convenio anual (o salario Sandoz, en su caso), más el complemento por antigüedad por el número de días laborables anuales.

Art. 27. Salario Sandoz.—Es al que se refiere el artículo 19 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.

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.

#### Art. 28. 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 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.

Art. 29. Incrementos salariales.—Con efectos de 1 de enero de 1980 el salario Sandoz de cada trabajador se incrementa en un 16 por 100 anual para 1980 si dicho salario Sandoz es igual o inferior a 900.000 pesetas anuales en 31 de diciembre de 1979, y en el 15 por 100 si el salario Sandoz es superior a 900.000 pesetas anuales.

A los salarios Sandoz comprendidos entre 900.001 y 960.000 pesetas el aumento será de 144.000 pesetas anuales brutas.

A los trabajadores comprendidos en las categorías de «nivel especial» de la tabla del anexo III, además del aumento general del 16 por 100, se les abonará 21.000 pesetas lineales anuales brutas, adquiriendo la Empresa el compromiso de que en el caso de que no se aplique la valoración de puestos de trabajo en 1981

se continuará aumentando en los dos próximos años, garantizándose para 1981 como mínimo 21.000 pesetas por persona, por encima del aumento general.

Se garantiza para 1980 un aumento mínimo de 100.000 pesetas brutas anuales sobre los salarios Sandoz vigentes en diciembre de 1979.

Art. 30. *Revisión salarial.*—Si en 31 de diciembre de 1980 el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1980 supera el 16 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión del salario Sandoz en el exceso sobre el índice citado, que se abonará calculado sobre salarios Sandoz vigentes en 31 de diciembre de 1979.

Art. 31. *Valoración de puestos de trabajo.*—Ambas partes coinciden en que para una estructura salarial correcta que prevea una remuneración en correspondencia al puesto de trabajo es necesario basarse en una valoración de los puestos de trabajo.

De acuerdo con lo que antecede, se acuerda que durante el transcurso de 1980 se podrá llevar a efecto una valoración de puestos de trabajo que ha de permitir, a partir del 1 de enero de 1981, ir adaptando los salarios a los resultados de dicha valoración, sin perjuicio de que individualmente pueda recompensarse el mérito.

A fin de poder aplicar esta valoración de puestos se acuerda lo siguiente:

a) Se respetarán absolutamente los resultados de la valoración, tomándose las garantías de objetividad necesarias mediante el manual que determinará la Dirección y por medio de la participación de los trabajadores en el Comité de Valoración.

b) En cada categoría profesional habrá una diversidad de salarios resultantes de la valoración de puestos. Dentro de cada categoría habrá varios niveles de valoración.

c) Es también posible que en una categoría profesional determinada haya, como resultado de la valoración, salarios superiores a algunos de categorías laborales superiores.

d) Los puestos de trabajo en los que la aportación personal tiene mucha importancia (por ejemplo: mandos, Jefes y Técnicos) se podrán excluir de la valoración o bien se hará un sistema o manual en el que se contemple de alguna forma esta aportación.

e) Una valoración de puestos atribuye unos niveles salariales a los puestos de trabajo en relación con los otros dentro de la Empresa, pero en la determinación salarial de un puesto ha de tener igualmente un peso determinante el nivel salarial del mercado para el puesto de que se trate.

f) A partir de la puesta en marcha de la valoración, los aumentos y revisiones de sueldos se calcularán sobre el valor teórico del puesto y no sobre los salarios reales. De esta forma los salarios inferiores al valor teórico tendrán proporcionalmente un aumento mayor a los salarios más altos.

g) Hay que prever que las desviaciones que la valoración señale con relación a los salarios Sandoz vigentes deberán ser absorbidas en un plazo que se determinará según la importancia de estas diferencias.

Se acuerda hacer una campaña de información a todo el personal, y en base a los principios señalados en los apartados anteriores, previa conformidad del Comité Intercentros, se podrá aplicar la citada valoración en 1981.

Se acepta la posibilidad de que grupos profesionales globales (Técnicos, Administrativos, Obreros y Subalternos) quedan excluidos de la valoración si así lo solicitan.

## CAPÍTULO IV

### Asistencia social

#### Art. 32. *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.

#### Art. 33. *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.

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tengan asignado, en 1 de enero de 1980, un salario Sandoz más antigüedad que no sea superior a 928.000 pesetas anuales.

Este tope se incrementará hasta 1.340.000 pesetas para los trabajadores que tengan la condición de titular de familia numerosa.

El importe de la ayuda será de 10.260 pesetas anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en diez mensua-

lidades iguales de 1.026 pesetas 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.

#### Art. 34. *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 seis 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 1 de enero de 1980, un salario Sandoz más antigüedad que no sobrepase las 764.000 pesetas.

4. El importe de la ayuda será de 2.565 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.

#### Art. 35. *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 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 del Seguro Obligatorio de Enfermedad que establece el artículo 17, número 3, de la Orden de 13 de octubre de 1987 en su redacción de 21 de marzo de 1974. Cuando los trabajadores no puedan presentarse personalmente, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo o por correo en los casos en que el colaborador resida fuera de Barcelona.

Asimismo están obligados a asistir a la revisión médica cuando sean citados por el Médico de Empresa, siempre que su enfermedad se lo permita, o bien 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 período de doce meses, perderán automáticamente el derecho al complemento señalado en el punto 1, excepto si hay informe favorable del Médico de Empresa (sin perjuicio de que pueda aplicarse, si procede, la extinción del contrato por causas objetivas).

7. Finalizado el proceso 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 una prestación que sumada a lo que le concede la Seguridad Social llegue al 100 por 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 dere-

cho a percibir las prestaciones en las condiciones previstas para el caso de invalidez absoluta.

**Art. 36. Premio por matrimonio.**

1. Se abonará a los trabajadores que, superado el período de prueba en la Empresa, contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios a la misma.
2. Su importe será de 10.300 pesetas, abonables por trabajador.

**Art. 37. Premio por natalidad.**

1. Se abonará a los trabajadores que tengan un hijo.
2. Su importe será de 7.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.
3. Si ambos cónyuges son trabajadores de la Empresa, percibirá el premio solamente uno de ellos.

**Art. 38. 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 5.700 pesetas, que se incrementará hasta 9.100 pesetas mensuales si se trata de un trabajador casado.
2. Igualmente percibirá, a sus respectivos vencimientos, las cuatro gratificaciones anuales establecidas: la de marzo (participación en beneficios), 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. 39. 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 sola vez, en la cuantía de 64.200 pesetas.
2. Este socorro sustituye y mejora la obligación impuesta a las Empresas por el Decreto de 2 de marzo de 1944.

**Art. 40. Ayuda para minusválidos.**

1. Se establece para los trabajadores 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 pesetas 3.900 mensuales doce veces al año.
3. Esta ayuda se pagará en tanto que la Seguridad Social no se haga cargo de la total atención del minusválido.
4. En el supuesto de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a la ayuda que se establece en el presente artículo.
5. Esta ayuda es compatible con las establecidas en los artículos 33 y 34 de este Convenio.

**Art. 41. Servicios de Cantina.**

1. Se garantiza a los centros de trabajo de Gran Vía, Sarriá y Prat los medios necesarios para facilitar desayunos, bebidas frías y calientes, no alcohólicas.
2. A efecto de garantizar un mejor servicio de comidas, se nombra una Comisión por centro de trabajo encargada de todos los asuntos que se deriven de este servicio, de acuerdo con las normas que rigen actualmente para dicha Comisión. La citada Comisión dará cuenta al Comité del 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 175 pesetas en concepto de ayuda de comida.

**Art. 42. Otras prestaciones.**—La asistencia 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. 43. Becas para estudios.**

1. Se crea un fondo máximo de 770.000 pesetas anuales para conceder becas de hasta 20.000 pesetas anuales a los trabajadores que cursen estudios reconocidos oficialmente o idiomas.
2. Podrán acceder a estas becas los trabajadores que tengan un salario Sandoz más antigüedad de hasta 928.000 pesetas brutas anuales.
3. Para la concesión de estas becas se constituirá una Comisión paritaria entre la Dirección y el Comité de Empresa, quien podrá redactar el oportuno reglamento que regule las concesiones.

**Art. 44. Premios de vinculación.**—A quienes cumplan veinticinco 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 cuarenta años de antigüedad el premio será de tres mensualidades o 150.000 pesetas como mí-

nimo y a los cincuenta años de antigüedad el premio será de cuatro mensualidades o 200.000 pesetas 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 cuarenta años de servicio en la Empresa.

Esta semana de vacaciones también se concede a quienes ya hayan cumplido cuarenta años de servicio en la Empresa y se encuentren en activo.

**Art. 45. Compensación por movilidad geográfica.**—En los traslados del personal que exijan cambios de residencia se concederá una compensación por gastos que consistirá en el importe de dos mensualidades de su salario Sandoz más antigüedad.

Con este importe se entienden compensados tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo.

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

CAPITULO V

Disposiciones varias

**Art. 46. Incompatibilidades.**

1. El personal de la Empresa no podrá emprender negocios pod 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 actividades 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 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 asignado individualmente, siempre que sea superior al salario Convenio. La Dirección contestará, razonando los motivos, en el supuesto de que tenga que denegar alguna autorización para trabajar para sí mismos o para terceros.

**Art. 47. 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 salario 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 del carné de conducir vehículos para los trabajadores que lo precisen para su trabajo.

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

**Art. 48. 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.

**Art. 49. 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 728 pesetas por día (ida y vuelta).

**Art. 50. 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 tres representantes del personal y tres representantes de la Empresa, y sus correspondientes suplentes.
2. Los componentes de la Comisión paritaria por parte de la representación de los trabajadores son:

Don Antonio Caire Llauradó, y como suplente de éste, don José del Baño López.

Don Miguel León García, y como suplente de éste, don José Angli Solana.

Doña Roser Matéu Profitos, y como suplente de ésta, doña Pilar Cortés Torrea.

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

Don Guillermo Berrocal Gómez.  
Don Juan Freixa Alsina.  
Don Vicente Sánchez Carboneras.  
Como suplentes de éstos actuarán don Esteban Càtaval Guasch, don Pedro Miguel Carrasco y don Juan Vila Baqués.

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

Art. 51. *Derechos, funciones y facultades de los Comités y Delegados de personal.*—En tanto no se produzca una norma legal en materia de regulación de derechos, funciones y facultades de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal, se estará a lo que provisionalmente se establece a continuación:

#### 1. Derechos y garantías.

1.1. Ser protegido contra cualquier octa de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

1.2. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación de los trabajadores.

1.3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

1.4. Previa comunicación a la Dirección podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas prevista en el párrafo 1.10 y sin que perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

1.5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a manoscabar su libertad sindical, en relación con su empleo.

1.6. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Centro al que pertenezca.

1.7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

1.8. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

1.9. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato para el caso de despido, que será un año para las sanciones, salvo que la expiración de su mandato se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido por la Ley para los despidos disciplinarios. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

1.10. Derecho, para el ejercicio de su función representativa, a las horas mensuales retribuidas que la Ley determine como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario.

1.11. En las Empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores se pondrá a la disposición del Comité o Delegados de personal un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en función de la dimensión que pudiera revestir la Empresa, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tablones visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

1.12. Igualmente, en dichas Empresas podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de interés laboral, fuera de las horas efectivas de trabajo.

1.13. No ser trasladado de destino o residencia si no es a petición propia, salvo en los casos de sanción, los previstos por la Ley y los autorizados por la autoridad laboral.

#### 2. Funciones.

2.1. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad y en general todos aquellos temas que afecten a un incremento de la productividad.

2.2. Entender en cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, los miembros del Comité de Empresa o la Dirección de la Empresa, por incumplimiento de la legislación laboral. El Comité podrá designar de su seno una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

2.3. Recibir periódicamente los Comités de Empresa, y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Direc-

ción de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantillas, provisión de vacantes y demás temas del personal.

2.4. Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

2.5. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

2.6. Transmitir a la generalidad de los trabajadores la información relativa a la marcha de la Empresa, excepto en aquellos asuntos que la Dirección de la misma hubiera declarado reservados.

2.7. La Empresa quedará justificada de cumplir la obligación de informar a que se refieren los puntos 2.3, 2.4 y 2.5 si esta información la da al Comité Intercentros, según el artículo 52.

#### 3. Derecho de reunión.

Dentro de las horas de trabajo se podrán celebrar dos asambleas al año, a elección de los Comités de Centro de Trabajo y con una hora y media 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 solicitan como mínimo con dos días de antelación, y comunicando el orden del día.

Deberá respetarse la normativa legal en cada momento en relación a convocatoria, presidencia, votaciones y demás asuntos relacionados con las asambleas.

#### 4. Productividad.

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

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

Una vez promulgadas las disposiciones a que se refiere el párrafo inicial del presente artículo, se estará a lo que en ellas se establezca sobre estas materias, quedando sin efecto la regulación que, con carácter provisional, se establece en los apartados anteriores, excepto para los puntos 1.9 y 3, que tendrán la vigencia del Convenio.

Art. 52. *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:

1.ª El número de miembros será de 12, 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 nueve miembros del Comité Intercentros.

3.ª Las funciones que tendrán serán:

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

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

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 Dirección.

Art. 53. *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.

Art. 54. *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 readmitirá al trabajo.

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

**Art. 55. Comisión gastos de viaje.**—Se forma una Comisión para estudiar y proponer modificaciones de las cantidades asignadas por el concepto de gastos de viaje e indemnización por desplazamientos en coche propio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores (uno del Departamento de Colorantes y otro de Farmacia) y un representante de la Dirección.

**Art. 56. Normalidad laboral.**—En las materias contempladas en este Convenio los trabajadores de la Empresa se comprometen a cumplir con sus deberes profesionales, absteniéndose de cualquier forma de actuación activa o pasiva que perturbe el normal desarrollo del trabajo en los centros de trabajo, adquiriendo ambas partes el compromiso de respetar y cumplir el Convenio.

**Art. 57. Cláusula derogatoria.**—Salvo lo dispuesto en el artículo 6.º 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 el Reglamento de Régimen Interior que está en fase de aprobación y en demás disposiciones no convencionales de carácter general.

Queda derogado el Convenio de Empresa vigente hasta el 31 de diciembre de 1979.

## ANEXO I

### Horarios

#### Gran Via:

De ocho a diecisiete treinta horas, con flexibilidad en la entrada y salida según normas y cuadro de horario oficial, con una hora al mediodía para comer (ocho treinta horas diarias de promedio de presencia), excepto once semanas entre julio, agosto y septiembre que se hará jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas, con flexibilidad de treinta minutos a la entrada y salida (seis cuarenta horas diarias de promedio).

Dentro de estas jornadas hay quince minutos de descanso.

#### Prat:

Personal de turno especial:

De seis a catorce cuarenta horas.

De trece cuarenta a veintidós veinte horas.

De veintiuna cincuenta a seis treinta horas.

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

El turno normal será:

De siete treinta a diecisiete horas, con una hora de descanso para comer y quince minutos de descanso durante la jornada.

En verano once semanas de jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas, con quince minutos de descanso entre julio, agosto y septiembre.

#### Sarriá:

De seis cuarenta y cinco a quince horas todo el año, con quince minutos de descanso.

#### Parets del Vallés:

De siete cuarenta y cinco a diecisiete quince horas, con una hora para almorzar y quince minutos de descanso.

En verano once semanas entre julio, agosto y septiembre de jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas, con quince minutos de descanso.

### Sucursales

#### MADRID (AYALA Y BARAJAS) Y SAN SEBASTIAN

De ocho a diecisiete treinta horas, con una hora para el almuerzo y quince minutos de descanso.

En verano, durante once semanas en julio, agosto y septiembre, jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas, con quince minutos de descanso.

### VALENCIA

Calle Cirilo Amorós, 9.

De ocho a diecisiete treinta horas, con una hora para el almuerzo y quince minutos de descanso.

En verano, durante once semanas en julio, agosto y septiembre, jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas, con quince minutos de descanso.

Calle Camino de la Campaneta, 15.

De siete treinta a trece horas y de quince a dieciocho horas.

En verano de ocho a catorce cuarenta horas, durante once semanas entre julio, agosto y septiembre.

En ambos horarios quince minutos de descanso.

### BILBAO

De ocho a trece treinta y de catorce treinta a diecisiete treinta horas.

En verano once semanas entre julio, agosto y septiembre de jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas.

Ambas jornadas tienen quince minutos de descanso.

### SEVILLA

Plaza de Cuba.

De ocho treinta a trece treinta y quince treinta a diecinueve horas.

Durante once semanas en verano, entre julio, agosto y septiembre, jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas.

En ambas jornadas quince minutos de descanso.

Almacén Agroquímica.

De ocho a diecisiete treinta horas, con una hora para almorzar y quince minutos de descanso.

En verano once semanas de jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas con quince minutos de descanso entre julio, agosto y septiembre.

### ZARAGOZA

De ocho treinta a trece treinta y de dieciséis a diecinueve treinta horas.

En verano de ocho a catorce cuarenta horas durante once semanas entre julio, agosto y septiembre.

En ambos horarios quince minutos de descanso.

### LA CORUÑA

De ocho treinta a trece treinta y de quince treinta a diecinueve horas.

En verano durante once semanas entre julio, agosto y septiembre jornada intensiva de ocho a catorce cuarenta horas.

En ambos horarios quince minutos de descanso.

## ANEXO II

### Categorías

**Mando Superior (Técnico Jefe de la Ordenanza):** Es quien, provisto o no de poder, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud suficientes, a juicio de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo un Servicio o unidad de la Sociedad que tenga 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Encargado:** Es quien, con mando directo sobre Capataces y Operarios, es responsable de las funciones encomendadas por el

mando técnico de la Sección, secundando a éste en el trabajo y sustituyéndole en sus ausencias.

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

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

Deberá poseer título de Oficialía Química o formación equivalente.

**Auxiliar laboratorio de primera (Auxiliar laboratorio de la Ordenanza de Químicas):** 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: Se incluye en esta categoría a los responsables de manipular las máquinas de TIN-CONTROL de colorantes y trabajos similares.

Serán Auxiliares de laboratorio de primera los Auxiliares de laboratorio de segunda que completen una antigüedad de tres años en esta categoría.

**Auxiliar de laboratorio de segunda:** 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 dieciocho años que efectúa trabajos auxiliares repetitivos, muy sencillos, para realizar el aprendizaje de determinaciones analíticas físicas y químicas, siempre bajo vigilancia y siempre siguiendo normas sencillas y estrictamente definidas.

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

Limpieza de material y local.

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

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

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

**Auxiliar administrativo:** Es el empleado mayor de 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 primera y Auxiliar administrativo de segunda.

Serán Auxiliares administrativos de primera todos los que completen una antigüedad de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de segunda, las Telefonistas, Perforadoras y Telex.

La categoría Auxiliar administrativo de segunda corresponde a la de Auxiliar administrativo de la Ordenanza Laboral de Químicas.

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

Vigilancia durante cualquiera de los turnos establecidos durante las 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.

**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 te-

léfono 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.

ANEXO III

Niveles salariales

	En miles de pesetas
I. Mando superior (A) ... ..	1.000
II. Mando superior (B) ... ..	850
Técnico superior (A) ... ..	850
III. Técnico superior (B) ... ..	810
Técnico grado medio (A) ... ..	810
Jefe administrativo de primera ... ..	810
Delegado de Propaganda ... ..	810
IV. Técnico superior (C) ... ..	730
Técnico grado medio (B) ... ..	730
Jefe exploración EDP ... ..	730
Contramaestre ... ..	730
Encargado ... ..	730
Analista EDP ... ..	730
Jefe administrativo de segunda ... ..	730
Agente de Propaganda (A) (Jefe grupo) ... ..	730
Asistente Social ... ..	730
A. T. S. ... ..	730
V. Técnico grado medio (C) ... ..	675
Oficial de primera O. A. (oficio) ... ..	675
Profesional de primera (proceso) ... ..	675
Delineante proyectista ... ..	675
Agente de Propaganda (B) ... ..	675
Capataz ... ..	675
Programador ... ..	675
Maestro Industrial ... ..	675
VI. Ayudante Técnico ... ..	657
Delineante ... ..	657
Almacenero ... ..	657
Operador ... ..	657
Oficial de primera O. A. ... ..	657
Profesional de primera ... ..	657
Oficial administrativo de primera ... ..	657
VII. Oficial de segunda O. A. ... ..	615
Profesional de segunda ... ..	615
Oficial administrativo de segunda ... ..	615
Analista laboratorio ... ..	615
VIII. Conserje ... ..	600
Cobrador ... ..	600
Oficial de tercera O. A. ... ..	600
Ayudante especialista ... ..	600
Guarda jurado ... ..	600
IX. Recepcionistas ... ..	585
Guarda-Vigilante ... ..	585
Portero ... ..	585
Mozo almacén ... ..	585
Peón ... ..	585
X. Aspirante administrativo y laboratorio ... ..	335
Aprendices ... ..	335
Pinches diecisiete años ... ..	335
XI. Aprendices de primera y segunda ... ..	300
Pinches dieciséis años ... ..	300
<i>Nivel especial:</i>	
Encargado A. C. ... ..	636
Auxiliar laboratorio de primera ... ..	556
Auxiliar administrativo de primera ... ..	556
Auxiliar laboratorio de segunda ... ..	531
Auxiliar administrativo de segunda ... ..	531
Oficial de primera A. C. ... ..	541
Oficial de segunda A. C. ... ..	526
Ordenanza ... ..	516
Limpiadora ... ..	498

ANEXO IV

Horas extras

Nivel salarial del Convenio	Precio hora base	Con el 75 por 100 de recargo
Nivel IV (730) ... ..	392	686
Nivel V (875) ... ..	362	634
Nivel VI (657) ... ..	353	618
Nivel VII (615) ... ..	330	578
Nivel VIII (800) ... ..	322	564
Nivel IX (585) ... ..	314	550
Nivel especial ... ..	—	550

El exceso sobre el horario normal hasta llegar a setenta y dos horas a la semana de Guardas jurados, Vigilantes, Porteros y Recepcionistas se abonará a razón de 400 pesetas hora.

**ANEXO V**

**Complemento puesto de trabajo en la fábrica de El Prat**

Los trabajadores de las secciones que en diciembre de 1979 tenían asignado este complemento, lo seguirán percibiendo o incrementando en un 13,5 por 100, calculado sobre las cantidades percibidas en diciembre de 1979 para cada nivel y puesto de trabajo.

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

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 primero de O. A.: 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.

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

Estarán clasificados dentro del nivel salarial V de Oficial de primera de O. A. (oficio) los Ajustadores, Caldereros, Electricistas, Carpinteros, Albañiles y Pintores (oficios que requieran un aprendizaje de como mínimo de cuatro años).

Estarán clasificados dentro del nivel salarial VI de Oficial de primera O. A. los Fogoneros, Gruistas, Carretilleros y Conductores de coche o camión (aprendizaje que no exceda de uno o dos años).

Profesional de primera. 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 primera. (de Proceso), los que están destinados a la terraza en las secciones de colorantes, pigmentos, dispersos, productos químicos y planta piloto de la fábrica de El Prat.

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

Dentro del nivel salarial VI están incluidos los profesionales de primera que tienen a su cargo aparatos de menor complejidad. Corresponde a este nivel el personal de mezclas, tanques, «tar», lavado, envases, filtración, secaje, lavado, preparación pedidos, preenvasado, envases y extracción muestras de la fábrica de El Prat.

**ANEXO VI**

**Plus nocturnidad (artículo 24)**

Nivel salarial	Pesetas día	Nivel salarial	Pesetas día
I ... ..	516	VI ... ..	400
II ... ..	439	VII ... ..	400
III ... ..	418	VIII ... ..	400
IV ... ..	400	IX ... ..	400
V ... ..	400	Nivel especial ...	400

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**14228** RESOLUCION de 15 de abril de 1980, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A., con domicilio en Barcelona, pla-

za de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

- Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-3.622/78-E. 10.877.
- Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo y subterráneo.
- Origen de la línea: Apoyo sin número de la línea a E. T. 102.
- Final de la misma: E. T. 102.
- Término municipal a que afecta: Llíssa d'Amunt.
- Tensión de servicio: 11 KV.
- Longitud en kilómetros: 0,110 de tendido aéreo y 0,180 de tendido subterráneo.
- Conductor: Aluminio-acero y aluminio; 54,59 y 70 milímetros cuadrados de sección.
- Material de apoyos: Madera y hormigón.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 15 de abril de 1980.—El Delegado provincial. 9.173-C.

**MINISTERIO DE ECONOMIA**

**14229**

**BANCO DE ESPAÑA**

**Mercado de Divisas de Madrid**

*Cambios oficiales del día 1 de julio de 1980*

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	70,067	70,267
1 dólar canadiense .....	60,891	61,135
1 franco francés .....	17,106	17,175
1 libra esterlina .....	165,063	165,816
1 libra irlandesa .....	148,822	149,528
1 franco suizo .....	42,964	43,219
100 francos belgas .....	247,884	249,474
1 marco alemán .....	39,655	39,881
100 liras italianas .....	8,323	8,357
1 florin holandés .....	36,204	36,402
1 corona sueca .....	16,841	16,929
1 corona danesa .....	12,783	12,843
1 corona noruega .....	14,444	14,515
1 marco finlandés .....	19,271	19,379
100 chelines austriacos .....	557,104	563,172
100 escudos portugueses .....	142,702	143,695
100 yens japoneses .....	31,892	32,056

**MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES**

**14230**

RESOLUCION de 13 de marzo de 1980, de la Dirección General de Transportes Terrestres, por la que se hace pública la adjudicación en favor del Ayuntamiento de Albacete de la concesión para explotar la estación de autobuses de dicha ciudad.

El excelentísimo señor Ministro de Transportes y Comunicaciones, con fecha 22 de febrero de 1980, ha resuelto otorgar al excelentísimo Ayuntamiento de Albacete la concesión para explotar la estación de autobuses de dicha ciudad, con arreglo al siguiente condicionado: