

usuario de las anomalías detectadas, antes del mismo para evitar impresiones inútiles.

#### Gestor de Cambios:

Colaborar en la evaluación técnica de aplicaciones.

En caso de rechazo o devolución del cambio, realizará el informe pertinente con las causas determinantes.

Confeción del JCL de pruebas integradas, así como el de explotación.

Bajo supervisión del Coordinador de Cambios, paso a la instalación del mismo, integrándolo en el esquema normal de funcionamiento de las aplicaciones.

Clasificación, informe y persecución de problemas hasta su cierre, según la normativa vigente, respecto a datos a suministrar y acciones a tomar.

Mantenimiento de las bases de datos de cambios y problemas.

#### Operador Maestro:

Responsable de la actividad de operación durante su turno, asignando en cada momento los recursos necesarios a las actividades que lo requieran según instrucciones del responsable de sala.

Primer responsable de la disponibilidad del equipo para lo cual se encargará de la aplicación de los procedimientos de recuperación y rearranque en caso de paradas no planificadas.

Control de averías manteniendo el parte consiguiente conjuntamente con Inspección.

Responsable de la aplicación de los procedimientos de recuperación y rearranque en caso de caída.

Primer responsable del funcionamiento de todas las comunicaciones entre el «Host» y los diferentes terminales y/o concentradores.

Transmisiones de datos con los diferentes centros regionales.

Manejo del terminal maestro de IMS.

En situaciones excepcionales de fuerza mayor sustituirá al Operador de Consola.

#### Analista Funcional Básico:

Colabora en todas las actividades descritas para los Analistas Funcionales.

Dependiendo de la complejidad y magnitud del proyecto o aplicación, asume individualmente alguna o varias de las actividades funcionales del mismo, si así lo encomienda el Jefe del grupo al que esté adscrito.

#### Controlador de Red:

Resolución de los problemas producidos en la red, y que estén dentro de su ámbito, o paso de los mismos a estamentos más cualificados en su caso, abriendo el incidente correspondiente, persiguiéndolo hasta su total resolución.

Control de comunicaciones y disponibilidad de recursos, utilizando para ello las herramientas puestas a su disposición por Técnica de Sistemas.

Mantenimiento de las bases de datos de problemas y cambios en TP, para hacer factible la extracción de información respecto al rendimiento de la red.

#### Informático de quinta

##### Preparador de trabajos:

Recepción y registro de las solicitudes de trabajos emitidas por los usuarios.

Selección de trabajos en orden a su nivel de prioridad o naturaleza.

Devolución de aquellas que no cumplan los requisitos establecidos o solicitud de información complementaria a los usuarios.

Registro de las salidas de trabajos finalizados.

Preparación de los jobs a ejecutar controlando rigurosamente las fichas de datos a intercalar, así como las modificaciones necesarias a introducir en cuanto a librerías de ejecución, números de proceso, versión de ficheros a utilizar, incluyéndolos debidamente cumplimentados dentro del plan diario, o enviándolos a operación para su ejecución fuera del mismo, si procede, según la normativa vigente.

Comprobación de que las salidas impresas están todas y en las debidas condiciones de calidad de impresión, e informe a control de E/S.

Separación y envío por usuarios de las impresiones y de los ficheros si es solicitada su devolución, y esto no se opone a las normas de seguridad en vigor.

##### Operador Consola:

Inicialización del Sistema.

Iniciación y ejecución de los trabajos según los criterios de prioridad vigentes y de acuerdo al plan diario.

Informar los partes de trabajos que sean susceptibles de ello. Obtención del máximo de productividad de la máquina, ajustándose a las instrucciones suministradas en este sentido por el Jefe de Producción.

Atender al sistema a través de la consola maestra.

Supervisar la actividad de las consolas periféricas.

Efectuar el relevo con los turnos adyacentes.

Informar al Jefe de Operación o de Turno de las posibles anomalías en el funcionamiento del equipo.

Responsable del equipo y procesos en los 8.100 regionales.

#### FUNCIONES A DESARROLLAR POR CATEGORIAS NO INFORMATICAS

##### Operador periféricas:

Manejo de consolas auxiliares instaladas en cada grupo de dispositivos de E/S.

Atención rápida y eficaz a los requerimientos de montajes de papel, cintas, etcétera.

Mantener en perfecto estado de limpieza los dispositivos según el plan de entretenimiento marcado por el Jefe de Producción.

##### Operador centros regionales:

Manejo de consolas del sistema con objeto de mantener activos tanto el ordenador como las sesiones con los diferentes nodos a él conectados.

Ejecución de los diferentes procedimientos y listas de comandos que configuren los procesos Batch y atención a los dispositivos periféricos.

##### Programador en formación:

Colaborará en el desarrollo de rutinas y programas que se le encomienden.

Será su función prioritaria la capacitación informática y la asimilación de procedimientos y técnicas de programación y documentación.

**13895** RESOLUCION de 23 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, Sociedad Anónima Española».

Visto el texto del Convenio Colectivo del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, Sociedad Anónima Española», que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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».

Madrid, 23 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

#### VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SANDOZ, SOCIEDAD ANONIMA ESPAÑOLA» PARA 1986

##### 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, 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 y Subdirectores.

Art. 2.º *Vigencia.*—1. El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1986.

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*.-1. El Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1986.

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

Art. 4.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. 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 trabaje a incentivo garantiza el artículo 73 de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, y el 10 por 100 del plus 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 salariales 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 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.

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.

El promedio semanal de dichas jornadas no superan las cuarenta horas de trabajo efectivo. Dentro del concepto de trabajo efectivo no están comprendidos los tiempos horarios de descanso que se señala en el anexo I.

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

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

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

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

4. Los guardas-vigilantes, porteros y recepcionistas, tienen la jornada de cuarenta hora semanales de trabajo efectivo más los descansos que no son conceptuados como de trabajo efectivo, si bien su organización se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y con la obligación de realizar las horas de exceso sobre su jornada semanal hasta el máximo permitido por la Ordenanza Laboral de Químicas y disposiciones vigentes, en el supuesto que sea necesario para asegurar el servicio.

Si por organización del servicio deben trabajar un día festivo o el señalado de descanso semanal, se procurará conceder otro día de descanso compensatorio y si, excepcionalmente, ello no fuera posible, se abonarán las horas trabajadas según señala el número 1 del artículo 24 del presente Convenio.

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

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

Art. 10. *Calendario y horario laboral*.-1. El calendario laboral y horario de trabajo será el que se detalle para cada centro de trabajo en el anexo I del presente Convenio.

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

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. Deberán realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya realización produzca graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.

Las producidas por ausencias imprevistas.

Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

Las producidas por cambios de turno.

Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

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

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

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

7. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Centro sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especialmente las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Centro determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. De no haber acuerdo, se estará a lo previsto en el artículo 4 de la Orden del 1 de marzo de 1983.

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. 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 siguientes escala:

Veinticinco años de antigüedad: Un día laborable.

Treinta años de antigüedad: Dos días laborables.

Treinta y cinco años de antigüedad: Tres días laborables.

Cuarenta años de antigüedad: Cuatro días laborables.

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

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

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

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

En caso de falta de trabajo no justificada, por motivos de necesidad, se podrá compensar con días de vacaciones pendientes, a criterio de la Dirección.

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

El personal de laboratorios de colorantes del Centro de Gran Vía hará quince días de vacaciones que deberán coincidir con el periodo de vacaciones de tres semanas de la fábrica del Prat.

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

Los criterios orientadores expuestos en el párrafo anterior se pueden aplicar de forma rotativa, previo acuerdo con los Jefes respectivos.

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

6. Para el personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se tomará como fecha de partida para el cómputo del número de días a que tiene derecho, desde y hasta el 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 doceavas 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 en metálico tantas doceavas partes del número de días de vacaciones a que tuviera derecho según su antigüedad como meses o fracción de mes hayan transcurrido desde el último 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.

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

En los centros de trabajo donde se hayan previsto las fechas de cierre por vacaciones, en el caso de producirse una baja por I.L.T. antes de iniciadas éstas, no se prorrogarán las mismas, excepto si el motivo de la baja determina que el interesado debe ser ingresado o intervenido quirúrgicamente en un centro sanitario.

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

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

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

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

14. Los trabajadores de la red exterior de visita médica podrán realizar las vacaciones entre los meses de julio y agosto; igualmente podrán solicitar a cuenta de vacaciones los días laborables de 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. *Ingresos y promoción.*-1. El ingreso y posible reintegro 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, empleados administrativos y obreros cualificados: Tres meses.
- c) Subalternos y peones: Quince 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, salvo casos en que no pueda hacerse por concurrir circunstancias especiales.

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

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

4. Para los trabajadores que cambien de categoría existirá un 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 motivo de bajas, traslados o ascensos.

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

Anualmente la Empresa informará a los respectivos Comités de Empresa de la plantilla de su centro de trabajo y la amortización de plazas que se hayan producido, a los efectos legales oportunos y en sustitución de lo previsto en el artículo 27 de la Ordenanza Laboral de Químicas.

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 reintegrarse 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 reintegrará 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 cuarto 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 promoción, salvo lo dispuesto en las normas sobre ascensos, en el caso de que cuando se decida cubrir dicha vacante exista personal excedente que tuviera la categoría correspondiente a la vacante y que haya solicitado su reingreso en la Empresa por finalización de su período de excedencia.

5. El trabajador que haya gozado de una situación de excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 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 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. 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.

Art. 17. *Formación profesional.* En el plazo de vigencia del presente Convenio la Empresa ampliará y completará la formación de sus trabajadores, de acuerdo con los planes de formación y facilitando la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

Cuando se den cursos de formación o promoción dentro del centro de trabajo de la Empresa y alguna hora o todas, se hagan fuera de las horas de la jornada laboral, se abonará a los asistentes la mitad de las horas hechas fuera de la jornada, al precio de la hora normal (salario Sandoz más antigüedad mensual dividido por 240) exceptuando los trabajadores que se especifican en el apartado 4 del artículo 24.

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

Art. 18. *Categorías profesionales.* En el anexo número II se establecen y definen nuevas categorías profesionales, que se especifican.

Al detallar las nuevas categorías profesionales se especifica su correspondencia con la vigente ordenanza laboral para las Industrias Químicas.

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

Art. 19. *Transporte.*-1. Para el traslado de los trabajadores a la fábrica del Prat, sale un autocar de avenida Fabregada (Hospital) y otro de Virgen de Montserrat, esquina carretera La Marina (Prat de Llobregat), para cada uno de los turnos de trabajo. A la salida de cada turno, un servicio similar deja a los trabajadores en su punto de origen.

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

Provisionalmente, y hasta que funcionen los nuevos servicios del Metro hasta Hospital centro, el autocar para el personal del turno de las seis de la mañana tiene su salida de la plaza de España (Barcelona). Por la misma razón el autocar de la salida del turno de tarde de las veintidós veinte horas prolonga su recorrido hasta la estación del Metro de Pubilla Casas.

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

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

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

- Salario Convenio, que incluye las cuatro pagas extraordinarias.
- Complemento por antigüedad.
- Horas extraordinarias, en su caso.
- Plus de nocturnidad, en su caso.
- Complemento por puesto de trabajo, en su caso.
- Complemento personal.

g) Incentivos.

h) Salario de la Valoración Puesto de Trabajo (VPT).

Art. 21. *Salario Convenio.*-1. Es el que, para cada categoría profesional, se especifica en el anexo III del presente Convenio. Dichos salarios tendrán la consideración de salario base a todos los efectos.

2. Los valores que figuran en la citada escala tienen el carácter de mínimos anuales y abonables, por lo tanto, al personal que preste servicios durante todos los días laborables del año a jornada completa, según el calendario laboral establecido en el artículo 10.

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

Art. 22. *Complemento por antigüedad.*-1. En sustitución del complemento establecido en la ordenanza se abonará a todo el personal, sin distinción de categoría, la cantidad de 9.000 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, 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 cumpla.

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

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias.*-1. Se abonarán a todo el personal cuatro gratificaciones extraordinarias: en marzo, junio, septiembre y la de Navidad.

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

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

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

4. Estas gratificaciones se abonarán en cuantía equivalente a una mensualidad del salario Sandoz 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 fuere el número de horas trabajadas y tanto si se trata de días festivos o laborables.

Las que se realicen por la noche motivadas por causa de fuerza mayor o por siniestro, se abonarán a un precio doble de lo previsto en el anexo IV, siempre que el trabajador deba desplazarse desde su domicilio para realizarlas.

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

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 45, 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 (Técnicos vendedores o de asistencia técnica).

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 VI. En caso de fracción se abonará la parte proporcional

de las horas trabajadas desde las diez de la noche a las seis de la mañana.

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

3. Tampoco se incrementarán con el importe del plus de nocturnidad las horas extras que se 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 nocturno.

Art. 26. *Complemento por puesto de trabajo.* 1. Se mantiene un complemento por este concepto en aquellos puestos de trabajo, de la factoría de El Prat y Hospitalet según el anexo V del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 28. *Salario Sandoz.* Es el que se refiere el artículo 20, en su apartado a), del presente Convenio o el que realmente y por cualquier causa tenga asignado cada trabajador como retribución fija anual o mensual garantizada, excluyendo el complemento por antigüedad y restantes complementos salariales variables, excepto los incentivos al 100 por 100 de los objetivos que se considerarán en los casos señalados por la Dirección.

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

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 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.

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 nombrados por el Comité de 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 su Vocales según el puesto que se esté valorando en cada sesión.

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

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

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

7. Una vez comunicado al interesado el resultado de la valoración de su puesto, éste podrá reclamar dentro del plazo de 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.

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 en un puesto de trabajo, 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 corresponder asignar al puesto una nueva calificación.

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

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

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

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

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

Si son destinados a un puesto de trabajo de nivel inferior al de procedencia, mantendrán la retribución o salario Sandoz que tenían asignado como garantía «ad personam», siempre que sea por

decisión de la Dirección. Quedan excluidos de esta garantía los que sean destinados a trabajos de nivel inferior a petición propia, por ineptitud o deficiencia en el desempeño del puesto, a criterio de la Dirección, y por sanción.

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

Art. 31. *Aumento de salarios para 1986 a los afectados por la valoración de puestos de trabajo.*-1. Se establece que la retribución mínima a percibir por cada trabajador será la que corresponda a la función que desempeña con carácter fijo, según el nivel que se le asigne en el resultado de la valoración de puestos de trabajo, cuyos importes salariales son los que figuran en el anexo VII para 1986, con la excepción de los supuestos señalados en el número 12 del artículo 30.

2. A partir del 1 de enero de 1986 el aumento anual del salario individual será el 9 por 100 calculado sobre la tabla de los niveles de la valoración de puestos de trabajo que consta en el anexo VII para el año 1985, según el nivel que corresponda por razón del puesto de trabajo que se esté desempeñando. Este incremento salarial se incorporará al salario Sandoz de cada uno.

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

4. Para completar la aplicación de la valoración de puestos de trabajo se concede un complemento salarial, que corresponde a la evaluación personal de méritos.

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

Este complemento por méritos, que se abonará a partir de 1 de enero de 1986, se calculará para dicho año de la siguiente forma:

a) A los empleados con salario Sandoz inferior al salario del nivel que le corresponda a cada uno según la tabla para el año 1985 del anexo VII se les abonará una cantidad resultante de aplicar sobre el 10 por 100 del salario de su nivel un porcentaje comprendido entre el 0 y el 9 por 100 a criterio de su Jefe y con base a sus méritos.

De la misma forma se calculará el complemento por méritos para quienes tengan un salario Sandoz que no sobrepase el teórico de su nivel en un 10 por 100.

b) A los empleados con salario Sandoz superior al salario de su nivel, según la tabla del año 1985 en anexo VII, el complemento por méritos a partir del 1 de enero de 1986 será la cantidad resultante de aplicar a la diferencia entre su salario Sandoz y el salario de su nivel un porcentaje entre 0 y 9 por 100, a juicio de su Jefe y a tenor de los méritos que acredite.

5. Al aplicar el complemento por méritos se abonará íntegramente el total del 9 por 100 sobre la suma total y global de la fracción de los salarios Sandoz superiores a los niveles salariales, para el año 1985, del anexo VII. Se garantiza que el 90 por 100 de los empleados con salario Sandoz superior al nivel salarial de la tabla para 1985, del anexo VII, que les corresponda en la valoración, tendrán como mínimo el 4,5 por 100 de la cantidad asignada por méritos. El 10 por 100 restante es el máximo que podrá quedar excluido de la asignación por méritos.

6. Para los empleados con sueldos Sandoz superiores a 4.000.000 de pesetas anuales, el aumento máximo se establece en el 9 por 100 sobre dicha cifra.

Art. 32. *Aumento salarial en 1 de enero de 1986 para los trabajadores no sujetos a la valoración de puesto de trabajo.*-1. El aumento para 1986, a partir del 1 de enero, consistirá en el 9 por 100 anual, calculado sobre el salario Sandoz individual anual que tengan asignado en 31 de diciembre de 1985.

2. Para los trabajadores con salarios Sandoz superiores a 4.000.000 de pesetas anuales, el aumento se establece en el 9 por 100 sobre dicha cifra.

3. Aparte del 9 por 100 mencionado como aumento general se abonarán las cantidades que sean necesarias para los vencimientos de nuevos trienios de antigüedad, ascensos, promociones, ajustes salariales y demás conceptos, sin que deba darse cuenta de las cantidades que se abonen a los representantes del personal.

Art. 33. *Jornada reducida.*-A los trabajadores que tengan jornada reducida o a tiempo parcial se aplicarán los aumentos en proporción al tiempo de trabajo reducido que corresponda.

Art. 34. *Trabajos de categoría superior.*-Las suplencias que se realicen por personal no afectado por la valoración de puestos de

trabajo y que cubran puestos de categoría superior, durante un período de más de veintidós días laborables seguidos, se abonará la diferencia entre su salario Sandoz y el mínimo señalado por la categoría superior que se indica en las tablas del anexo III del Convenio.

Art. 35. *Clausula de revisión salarial.*-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 31 de diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, y se calculará tomando como referencia los salarios Sandoz de 31 de diciembre de 1985, aplicándose el aumento que proceda en igual proporción que se haya abonado en número general del 9 por 100 para los afectados por la valoración que hayan tenido una reducción en méritos, y sin que en ningún caso se pueda tomar como base de cálculo salarios superiores a 4.000.000 de pesetas anuales.

## CAPITULO IV

### Asistencia social

Art. 36. *Principio general.*-1. Las cantidades que se abonan por los conceptos que se detallan en el presente capítulo, no tienen el carácter legal del salario sino el 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 de la Seguridad Social.

Art. 37. *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 ayuda para estudios en las condiciones que se detallan en los apartados siguientes.

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado, en 1 de enero de 1986, un salario Sandoz más antigüedad que no sea superior a 1.677.320 pesetas anuales.

Este tope se incrementará hasta 2.411.148 pesetas para los trabajadores que tengan condición de Titular de Familia Numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 17.600 pesetas anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en diez mensualidades iguales de 1.760 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. 38. *Ayuda para guarderías.*-1. Se establece para aquellos trabajadores del sexo femenino o bien los viudos que tengan necesidad de llevar a sus hijos a guarderías o jardines de infancia, en las condiciones que se regulan en los siguientes apartados.

2. Tendrán derecho a la misma aquellos trabajadores que tengan hijos menores de 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 1986, un salario Sandoz más antigüedad que no sobrepase la cantidad de 1.380.720 pesetas.

4. El importe de la ayuda será de 4.400 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. 39. *Complemento por incapacidad laboral transitoria y por invalidez.*-1. La Empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que 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, la 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 (sin perjuicio de que pueda aplicarse, si procede, la extinción del contrato por causas objetivas).

7. Finalizando el proceso de incapacidad laboral transitoria por el pase a la situación de invalidez provisional, el trabajador -durante ésta 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 la 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 derecho a percibir las prestaciones en las condiciones previstas para el caso de invalidez absoluta.

Art. 40. *Premio por matrimonio.*-1. Se abonará a los trabajadores que, superado el periodo de prueba en la Empresa, contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios a la misma.

2. Su importe será de 17.645 pesetas abonables por trabajador.

Art. 41. *Premio por natalidad.*-1. Su importe será de 12.015 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

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

Art. 42. *Servicio Militar.*-1. Al trabajador que se halle prestando el Servicio Militar ordinario y esta situación le impida trabajar, se le abonará mensualmente la cantidad de 9.756 pesetas, que se incrementará hasta 15.696 pesetas mensuales si se trata de un trabajador casado.

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

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

Art. 43. *Socorro de defunción.*-1. En los casos de fallecimiento de un trabajador en activo la Empresa abonará a sus derechohabientes un socorro por defunción por cuantía de 110.308 pesetas.

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

Art. 44. *Ayuda para minusválidos.*-1. Se establece para los trabajadores o jubilados pensionistas de Sandoz que tengan hijos declarados oficialmente como minusválidos por la Seguridad Social y en tanto perciban el correspondiente subsidio por tal condición.

2. La Empresa abonará al trabajador una ayuda de 9.519 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 37 y 38 de este Convenio.

Art. 45. *Servicios de cantina.*-1. Se garantiza a los centros de trabajo de Gran Vía, Sarriá y Prat, los medios necesarios para facilitar desayunos, bebidas frías y calientes no alcohólicas.

2. A efecto de garantizar un mejor servicio de comidas se nombra una comisión por centro de trabajo encargada de todos los asuntos que se deriven de este servicio, de acuerdo con las normas

que rigen actualmente para dicha comisión. La citada comisión dará cuenta al Comité de Centro de su gestión.

3. A los trabajadores que en su horario de trabajo sólo dispongan en 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 316 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. 46. *Otras prestaciones.* La Asistente social de la Empresa por sí o a iniciativa del Comité podrá formular ante la Dirección de la Empresa aquellas propuestas encaminadas a remediar situaciones especiales por las que puedan atravesar los trabajadores de la misma, no previstas en el presente Convenio.

Art. 47. *Becas para estudios.* 1.-Se crea un fondo máximo de 1.318.900 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 1.677.320 pesetas brutas anuales.

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

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

Art. 48. *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 el premio será de tres mensualidades o 150.000 pesetas, como mínimo, 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 y dos días a los que cumplan veinticinco años.

Este premio en metálico también tendrán derecho a percibirlo los jubilados anticipadamente si los veinticinco a cuarenta años de antigüedad se cumplen antes de los sesenta y cinco años de edad.

Art. 49. *Compensación por movilidad geográfica.* En los traslados del personal que exijan cambio de residencia se abonará al trasladado, previa justificación, los gastos de viaje propios y de los familiares que con él convivan y una indemnización en metálico consistente en dos mensualidades de su salario Sandoz más antigüedad.

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

## CAPITULO V

### Disposiciones varias

Art. 50. *Incompatibilidades.* 1. El personal de la Empresa no podrá emprender negocios por su cuenta o trabajar para terceros si la actividad puede suponer concurrencia para la Empresa.

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

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

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

Art. 51. *Disminuidos físicos.* Los trabajadores que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, resulten con una disminución física tal que requiera en su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, una disminución en su categoría profesional continuarán no sólo percibiendo el salario correspondiente a su categoría de origen sino que también los aumentos de salarios previstos en el presente Convenio se aplicarán tomando como base los correspondientes a su categoría anterior y no los relativos a la categoría que corresponda el trabajo que realmente vengán efectuando.

Excluidos estos casos, en todos los demás en que por cualquier circunstancia se haya perdido o disminuido la aptitud o capacidad laboral para la actividad que se venga desempeñando, la Empresa

podrá destinarlos a otros trabajos de menor categoría más acorde con sus capacidades. Se asimila a esta circunstancia el hecho de la privación definitiva del carné de conducir vehículos para los trabajadores que lo precisen para su trabajo.

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

Art. 52. *Prendas de trabajo.* La Empresa proveerá de prendas de trabajo a los trabajadores que presten servicio en puestos donde, por las condiciones especiales de los mismos, la Dirección lo considere conveniente. Tendrán prendas de trabajo todos los trabajadores del grupo de obreros.

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

Art. 53. *Plus de transporte.* Se garantiza al personal de Badalona el plus de transporte cuando por cualquier circunstancia ajena a su voluntad imputable a la Empresa no pueda coger el autocar de la Empresa; el citado plus es de 1.025 pesetas por día (ida y vuelta). Para el resto de personal de la fábrica del Prat se abonarán en el mismo supuesto los gastos de desplazamiento que justifiquen.

Art. 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.* 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 Juan Panadés Muñoz.  
Doña Esther Vidal Fornies.  
Doña Pilar Torres Milán.

Suplentes: Don Antonio Muniesa Bielsa, don Alberto Pujol Pi y don Rafael Junquera Plana.

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

Don Guillermo Berrocal Gómez.  
Don Vicente Sánchez Carboneras.  
Don José María de Mata del Pozo.

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

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

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.

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 de asuntos de interés laboral común que afecten a la Empresa, siempre que lo soliciten como mínimo con dos días de antelación, y comunicando el orden del día. Deberá respetarse la normativa legal vigente en cada momento en relación a convocatoria, presidencia, votaciones y demás asuntos relacionados con las asambleas.

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

Art. 57. *Productividad.* Los Comités de Empresa colaborarán en la productividad cuando la Empresa proponga medidas de estructuración y racionalización del trabajo, si estas medidas han sido aceptadas por los Comités.

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

Art. 58. *Comité intercentros.* Independientemente de las reuniones de los Comités de Centros de trabajo y a cuenta de las horas reconocidas para el ejercicio de su función representativa se podrán celebrar reuniones de Comité intercentros bajo las siguientes normas:

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

2.º 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.º Tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir información que afecte a toda la Empresa.  
b) Emitir informe en asuntos laborales que sean solicitados por órganos oficiales a nivel de toda la Empresa.  
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.º Las reuniones se celebrarán en el Centro de Gran Vía previa convocatoria y orden del día.

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

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

Art. 59. *Ausencias al trabajo.* Para cualquier ausencia al trabajo 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. 60. *Ausencias por causa de detención.* No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención de un trabajador por motivos ajenos a la Empresa si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, y se le readmitirá al trabajo.

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

Art. 61. *Comisión gastos de viaje.* Se forma una comisión para estudiar y proponer modificaciones de las cantidades asignadas por el concepto de gastos de viaje e indemnización por desplazamiento en coche propio o de la Empresa, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores (uno por cada departamento de Colorantes, Farmacia y Agroquímica) y dos representantes de la Dirección.

El sistema de gastos pagados según normas Sandoz sustituye a lo previsto en el artículo 58 de la Ordenanza General de Químicas.

Art. 62. *Vinculación a la totalidad.* Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 63. *Cláusula derogatoria.* Salvo lo dispuesto en el artículo sexto de este Convenio quedan derogadas todas las normas anteriores, 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 1985.

## ANEXO I

### CALENDARIO LABORAL PARA 1986

#### Centro de Gran Vía

Vacaciones: Fechas a realizar de acuerdo con el Jefe respectivo, excepto el personal de laboratorios que realizarán dos semanas del 4 de agosto al 14 de agosto.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales de Barcelona.

Fiestas sin recuperar: 24 y 31 de diciembre se trabajará media jornada (cinco horas).

Fiestas a recuperar: 27 de marzo, Jueves Santo y 23 de junio. Se recuperarán realizando la jornada intensiva de verano durante 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.

Verano: Durante nueve semanas (del 30 de junio al 31 de agosto), de ocho a catorce horas y cuarenta minutos de permanencia diaria, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas interiores.

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

Descanso semanal: Todo el año, sábados y domingos. El promedio semanal de trabajo efectivo no excede de las cuarenta

horas, considerando el calendario y horario en cómputo anual que se ha detallado.

#### *Fábrica del Prat*

Vacaciones: 2 y 3 de enero; 24, 25, 26 y 27 de marzo; 28 de julio al 14 de agosto, y 29 y 30 de diciembre.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales del Prat de Llobregat.

Fiesta sin recuperar: 31 de diciembre.

Horario de trabajo:

Todo el año:

1. Jornada de permanencia diaria, en tres turnos:

De seis horas a catorce horas cuarenta minutos.

De trece horas cuarenta minutos a veintidós horas veinte minutos.

De veintiuna horas cincuenta minutos a seis horas treinta minutos.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores: Los trabajadores de estos turnos tienen cuarenta minutos de descanso, dentro del horario señalado, repartido en un período de treinta minutos y otro de diez minutos.

2. Jornada especial de permanencia diaria para algunos empleados (según necesidades del trabajo): De siete horas treinta minutos a las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas internas, y con necesidad de que se usen medios de transporte propios.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores (jornada especial): Una hora para el almuerzo, con posibilidad de salir de los locales de la fábrica, si lo desean, y quince minutos de descanso durante la jornada señalada.

Descanso semanal: Todo el año, sábados y domingos. El promedio semanal de trabajo efectivo no excederá de las cuarenta horas, considerando el calendario y horario en cómputo anual.

#### *Fábrica de Sarriá*

Vacaciones: Tres semanas, del 4 al 24 de agosto, el resto de días se harán de común acuerdo con la Dirección, y según las necesidades de fabricación.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales de Barcelona.

Fiesta sin recuperar: 2 de enero de 1987.

Horario de trabajo:

Durante todo el año: De seis horas cuarenta y cinco minutos a quince horas de permanencia diaria.

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

Descanso semanal: Todo el año, sábados y domingos. El promedio semanal de trabajo efectivo no excede las cuarenta horas, considerando el calendario y horario en cómputo anual.

#### *Fábrica de Hospitalet*

Vacaciones: Del 4 al 14 de agosto. El resto de días se harán según necesidades de fabricación y procurando atender las peticiones de los trabajadores.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalitat de Catalunya, incluyendo las dos locales de Hospitalet de Llobregat.

Fiesta sin recuperar: 24 de diciembre.

Horario de trabajo:

Personal obrero, durante todo el año:

Primer turno: De seis cuarenta y cinco a quince horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós quince horas.

Técnicos y administrativos: De siete cuarenta y cinco a dieciséis horas, con flexibilidad a la entrada y salida según normas internas.

Descanso diario a cuenta de los trabajadores: Quince minutos durante las jornadas señaladas. El promedio semanal de trabajo efectivo no excede de las cuarenta horas, considerando el calendario y horario en cómputo anual.

#### *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, realizando, por lo tanto, un promedio semanal de cuarenta horas efectivas de trabajo, considerando el calendario y horario en cómputo anual.

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

Como fiestas sin recuperar se conceden el 24 y 31 de diciembre, que se trabajarán cinco horas cada día.

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

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

#### CATEGORIAS

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

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

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

Deberá poseer título de Oficialía Química o formación equivalente.

*Auxiliar de laboratorio de primera (Auxiliar de 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 designe.

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 Télex.

La categoría Auxiliar Administrativo de segunda corresponde a la de Auxiliar Administrativo de 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 circulan por la misma, observando el cumplimiento de las normas que haya recibido de su superior y las generales de seguridad del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

Tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

**Oficial segunda 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 primera de Oficios Auxiliares (de Oficio), estarán clasificados dentro del nivel salarial VI del anexo III.

**Oficial tercera 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 segunda.

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

**Profesional de primera:** 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.

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 continua atención para su buena marcha. En este grupo se incluye el personal de molturación, «spin-flash», ve 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 III

#### NIVELES SALARALES (1986)

	En miles de pesetas
I. Mando superior (A)	1.640
II. Mando superior (B)	1.394
Técnico superior (A)	
III. Técnico superior (B)	1.327
Técnico de grado medio (A).	
Jefe administrativo de primera.	
Delegado de propaganda.	
IV. Técnico superior (C)	1.197
Técnico de grado medio (B).	
Jefe de explotación EDP.	
Contramaestre.	
Encargado.	
Analista EDP.	
Jefe administrativo de segunda.	
Agente de propaganda (A) (Jefe de grupo).	
Asistente social.	
ATS.	
V. Técnico de grado medio (C)	1.108
Oficial de primera de oficios auxiliares (oficio).	
Profesional de primera (proceso).	
Delineante proyectista.	
Agente de propaganda (B).	

	En miles de pesetas
Capataz. Programador. Maestro industrial.	
VI. Ayudante técnico ..... Delineante. Almacenero. Operador. Oficial de primera de oficios auxiliares. Profesional de primera. Oficial administrativo de primera. Oficial de segunda de oficios auxiliares (oficio).	1.076
VII. Oficial de segunda de oficios auxiliares Profesional de segunda. Oficial administrativo de segunda. Analista de laboratorio. Auxiliar administrativo de primera. Auxiliar de laboratorio de primera. Oficial de tercera de oficios auxiliares (oficio).	1.009
VIII. Auxiliar administrativo de segunda ..... Auxiliar de laboratorio de segunda. Conserje. Cobrador. Oficial de tercera de oficios varios. Ayudante especialista. Guarda jurado.	983
IX. Recepcionista ..... Guarda vigilante. Portero y Ordenanza. Mozo de almacén. Peón y Limpiadora.	960
X. Aspirante administrativo y laboral ..... Aprendices. Pinches de diecisiete años.	548
XI. Aprendices de primero y segundo ..... Pinches de dieciséis años.	493

## ANEXO IV

## HORAS EXTRAS (1986)

Nivel salarial del Convenio	Con el 75 por 100 de recargo
Nivel III.....	1.245
Nivel IV.....	1.124
Nivel V.....	1.038
Nivel VI.....	1.010
Nivel VII.....	949
Nivel VIII.....	924
Nivel IX.....	902

## ANEXO V

## COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO EN LA FABRICA DEL PRAT Y HOSPITALET

Los trabajadores de las secciones que en diciembre de 1985 tenían asignado este complemento lo seguirán percibiendo incrementado en un 9 por 100 calculado sobre las cantidades percibidas en diciembre de 1985 para cada nivel y puesto de trabajo.

Dicho complemento no afecta al grupo de empleados de los referidos centros.

## ANEXO VI

## PLUS DE NOCTURNIDAD (1986)

Nivel salarial	Pesetas día
I.....	846
II.....	719
III.....	685
IV.....	656
V.....	656

Nivel salarial	Pesetas día
VI.....	656
VII.....	656
VIII.....	656
IX.....	656

## ANEXO VII

## SALARIOS DE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

	Año 1985	Año 1986
Nivel 1.....	799.785	871.766
Nivel 2.....	872.492	951.016
Nivel 3.....	945.200	1.030.268
Nivel 4.....	993.187	1.082.574
Nivel 5.....	1.010.637	1.101.594
Nivel 6.....	1.033.904	1.126.955
Nivel 7.....	1.062.987	1.158.656
Nivel 8.....	1.097.887	1.196.697
Nivel 9.....	1.148.782	1.252.172
Nivel 10.....	1.211.311	1.320.329
Nivel 11.....	1.292.743	1.409.090
Nivel 12.....	1.404.712	1.531.136
Nivel 13.....	1.547.221	1.686.471
Nivel 14.....	1.749.347	1.906.788
Nivel 15.....	2.012.550	2.193.680
Nivel 16.....	2.392.083	2.607.370

**13896** RESOLUCION de 24 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas que ostentan las representaciones garantizadas provinciales de «Tabacalera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas que ostentan las representaciones garantizadas provinciales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1986, de una parte por la Asociación Nacional de Representantes Garantizados de «Tabacalera, Sociedad Anónima», en representación de las Empresas y de otra, por la Asociación Profesional Independiente de Trabajadores al Servicio de las Representaciones Garantizadas de «Tabacalera, Sociedad Anónima», en representación de los trabajadores, 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 en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 24 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS QUE OSTENTAN LAS REPRESENTACIONES GARANTIZADAS PROVINCIALES DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANONIMA»**

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio Colectivo afectará a las Empresas que ostenten las representaciones garantizadas provinciales de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y a los empleados a sus órdenes que trabajan específicamente en las funciones de dichas representaciones.

Será de aplicación en todas las provincias españolas donde existan representaciones garantizadas de la expresada Compañía.

Art. 2.º *Vigencia*.—1. Duración.—El presente Convenio durará desde el 1 de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1986.

2. Denuncia.—El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de un mes a la fecha de su vencimiento.