

**21115 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo de Adhesión y Pactos Complementarios de «Sandoz Química, Sociedad Anónima».**

Visto el Acuerdo suscrito el 12 de junio de 1991 entre el Comité de Empresa de «Sandoz Química, Sociedad Anónima», y la Dirección de la citada razón social de Adhesión al VII Convenio General de la Industria Química, así como pactos complementarios, 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 Acuerdo de Adhesión y Pactos Complementarios 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, 29 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «SANDOZ QUIMICA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**ACTA DE ACUERDO**

**ASISTENTES**

**Representación Empresarial**

Dn. JUAN VILA BAQUES  
Dn. JOSE RAMON GARCIA MACIA  
Dn. SEBASTIAN LLOP SILVESTRE  
Dn. RAFAEL CHOPITEA RIGO  
Dn. JUAN C. GUAZA MARTELL

**ASESOR**

Dn. EUGENIO MANZANO

**Representación Trabajadora**

Dn. MANUEL ARJONA SERRANO  
Dn. FRANCISCO RIBA CEBRIAN  
Dn. ANGEL COMINO AYALA  
Dn. JUAN JOSE MORALES VAQUERO  
Dn. JUAN PEDRO MORENO MORENO  
Dn. CARLOS RUBIA RUBIA  
Dn. LUIS DOMINGUEZ MASEDA  
Dn. MANUEL ALARCON CUESTA  
Da. Ma. ROSA PANISELLO ESTRADER  
Da. NURIA TEIXIDOR LOPEZ  
Da. LUISA CALLADO MARTIN  
Dn. RAFAEL YUNQUERA PLANA  
Dn. JUAN PANADES MUÑOZ  
Dn. EMILIO IRANZO ORTEGA

**ASESOR**

Dn. SALVADOR LOPEZ (CC.OO)

En la ciudad de Barcelona, el día 12 de junio de mil novecientos noventa y uno, se reúnen en los locales de la Empresa, sito en Barcelona, Gran Vía de las Cortes Catalanes nº264 los señores al margen señalados, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa SANDOZ QUIMICA, S.A., en la representación que se señala, alcanzando los siguientes

**ACUERDOS**

**I.- ADHESION AL CONVENIO GENERAL DE INDUSTRIA QUIMICA.** Con efecto 1 de enero del presente año, se pacta la adhesión al VII CONVENIO GENERAL DE INDUSTRIA QUIMICA.

**II.- SALARIOS 1991.** Para el año 1.991 los incrementos económicos serán los que se señalan:

- A) - 10% para salarios hasta 4.500.000 R.  
9% para salarios entre 4.500.000 R. y 6.200.000 R.  
9% de 6.200.000 R., para salarios superiores a 6.200.000 R.
- B) - 45.000 R. a todo el personal de plantilla, por una sola vez, que se incluirá en masa salarial.
- C) - Incremento lineal de 35.000 R. en salarios inferiores a 2.800.000 R.
- D) - La prima de productividad, pasa de 80.000 R. de mínimo a 100.000 R. para los trabajadores que la perciban.
- E) - Una prima de actividad de 45.000 R. para los trabajadores que no cobran la prima de productividad, con salarios inferiores a 3.000.000 R.
- F) - Las magnitudes económicas de las prestaciones sociales, experimentarán un incremento, en condiciones de homogeneidad del 10%, quedando reflejadas las mismas en el anexo nº 1 de la presente acta.

G) - Los % que se establecen en el apartado A, se incrementarán en la misma cantidad que el I.P.C. real, supere el año 1.991 el 7%.

**III.- JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES.**

A) En el supuesto que en futuros acuerdos del CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA, reduzca horas de trabajo, estas horas se pagarán a precio de hora ordinaria según Convenio General, hasta la igualación con las horas actuales de trabajo en SANDOZ QUIMICA que están en 1.762.

B) Las vacaciones de 1.991 en el centro de trabajo del Prat, serán de 29 de julio a 31 de agosto mediante el establecimiento de turnos de 4 semanas continuadas.

C) En el centro de trabajo de Gran Vía, para 1.991, las vacaciones seguirán con el mismo sistema de años anteriores.

**IV.- GARANTIA.-**

Ningún trabajador actualmente en nómina de la Empresa, estará obligado en el futuro a realizar trabajo en horario de sábado y domingo si se estableciese.

**V.- GARANTIA AD PERSONAM.-**

Fruto de la comisión mixta, creada para mantener "ad personam", los beneficios que la representación de los trabajadores considere del Convenio Sandoz, con respecto al General de Industrias Químicas, se adjunta a la presente acta y como parte de la misma el anexo I.

**VI.-** Estos pactos de adhesión al Convenio General de la Industria Química, tienen la consideración de mejoras de dicho Convenio, no pudiendo ser absorbidos por acuerdo o pacto de ámbito superior al de Empresa.

**VII.-** A instancia de la representación de los trabajadores y dentro del marco del Convenio General de la Industria Química y de los presentes acuerdos, se podrán establecer negociaciones, y en su caso pactos, sobre turnos y horarios de trabajo, vacaciones, incentivos, calendario laboral o cualquier otra cuestión que afecte o pueda afectar a las relaciones laborales en la Empresa.

**VIII.-** El Comité Intercentros, estudiará y decidirá si continuar con el actual modelo de categorías o adaptarse al modelo de Grupos Profesionales del Convenio General de la Industria Química. La decisión la tomará y será comunicada a la Empresa antes de finalizar el próximo octubre. Si la decisión fuese cambiar el modelo actual, se creará una comisión paritaria de adaptación, compuesta por tres representantes del Comité Intercentros y por tres miembros de la Dirección de la Empresa, que tendrá que tener finalizada la adaptación antes del próximo diciembre, entrando en vigor el nuevo modelo el 1 de enero de 1.992.

**IX.- COMISION PARITARIA:** Una comisión integrada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y tres por la Dirección, interpretará, dentro del presente año, las dudas que le puedan ser planteadas a cerca de la interpretación de los presentes acuerdos.

**ANEXO I**

**Horas extraordinarias**

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

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

3. 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.

4. La Dirección de la empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Centro determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. De no haber acuerdo, se estará a lo previsto en el art. 4 de la Orden del 12 de Marzo de 1983.

#### Vacaciones

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

2. Además de los 22 días laborables de vacaciones del número anterior, los trabajadores que tengan cumplidos los años de antigüedad en la Empresa que se señalan a continuación, tendrán un aumento en sus días de vacaciones según la siguiente escala:

15 años de antigüedad	=	1 día laborable
20 " " "	=	2 días laborables
25 " " "	=	3 " "
30 " " "	=	4 " "
35 o + años de antigüedad	=	5 " "

3. De acordarse, entre la empresa y el trabajador, el fraccionamiento de las vacaciones, el trabajador deberá disfrutar - como mínimo - 15 días naturales seguidos de vacaciones, que podrán extenderse a 21 días, a petición del trabajador.

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

Para el resto de días pendientes se deberá determinar de común acuerdo con una antelación mínima de 15 días.

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

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 antigüedad en la empresa. Estas normas de preferencia se aplicarán - independientemente - en cada centro de trabajo, sección o dependencia.

El criterio de antigüedad expuesto en el párrafo anterior se aplicará 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 12 de Julio de cada año natural.

7. Para determinar la parte proporcional de días de vacaciones a que tiene derecho el personal que lleve menos de un año de antigüedad en la empresa, se le acreditarán tantas doceavas partes como meses o fracciones de mes haya trabajado hasta el 12 de Julio del año en que debe efectuar el disfrute.

8. Al personal que cese en el transcurso del año, se le abonarán tantas doceavas partes del número de días de vacaciones a que tuviera derecho según su antigüedad como meses, o fracción de mes, hayan transcurrido desde el último 12 de Julio hasta la fecha en que cese en la empresa.

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 una clínica u hospital.

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

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

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

#### Ingreso y promoción

1. La Empresa informará de las vacantes a cubrir exponiendo el correspondiente aviso en los tablones de anuncios de los centros de trabajo y Delegaciones de la red exterior, también se informará al Comité Intercentros, salvo casos en que no pueda hacerse por concurrir circunstancias especiales.

2. En la provisión de vacantes de superior categoría, la Empresa las cubrirá<sup>①</sup>, a igualdad de aptitudes y condiciones, con respecto al personal de fuera de la Empresa, 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.

3. 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.

<sup>①</sup> Dentro su propio personal

Superado dicho período satisfactoriamente, a criterio de su jefe respectivo, pasará a consolidar la nueva categoría superior.

En todos los supuestos, durante el período de adaptación se abonará el salario o sueldo del Convenio correspondiente a la categoría superior.

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

#### Excedencias

1. El personal excedente que desee reingresar en la Empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito, con 30 días como mínimo de antelación a la fecha de finalización de la misma. De no hacerlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

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

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

4. El trabajador que haya gozado de una situación de excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de 3 años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

#### Licencias

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

1. Un día por nacimiento de un nieto.
2. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica grave, o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de ambos cónyuges, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, de ambos cónyuges, en la fecha de celebración de la ceremonia.

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

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

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

#### Permisos especiales

Se podrá solicitar permiso especial sin sueldo, por motivos no laborales, hasta un máximo de 12 meses. La Dirección estudiará cada caso y concederá los que a su criterio considere oportuno, razonando los motivos en caso de contestación negativa, y podrá concederse sin pérdida de antigüedad, categoría y puesto de trabajo.

#### Formación profesional

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

Cuando se den cursillos de formación o promoción, y alguna hora o todas, se hagan fuera de las horas de la jornada laboral, se abonará a los asistentes la mitad de las horas hechas fuera de la jornada, al precio de la hora normal, exceptuando a los mandos superiores y técnicos titulados.

Los Representantes de los Trabajadores 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.

#### Transporte.-

Para el traslado de los trabajadores a la fábrica del Prat, sale para cada turno, un autocar de Avda. Fabregada de Hospitalet, que efectuará durante el trayecto tres paradas:

- Frente a la estación del metro de Bellvitge. (línea 1)
- En Avda. Virgen de Montserrat, esquina carretera Marina (Prat de Llobregat)
- En la Pza. Maestro Estadella (Prat de Llobregat).

Provisionalmente y hasta que los horarios del metro se modifiquen para poder enlazar con el autocar que se inicia en Avda. Fabregada, sale también un autocar desde la Pza. de España de Barcelona, para el personal del turno de las 6 de la mañana que vive en ésta ciudad o en zonas próximas.

A la salida de la fábrica de cada turno, un servicio de los autocares deja a los trabajadores en el Prat y Hospitalet.

Para el personal de laboratorios de Gran Vía que se ha trasladado o que actualmente está en fase de traslado a la fábrica del Prat, sale un autocar desde la Pza. de España de Barcelona a las 6.45 horas que les conduce a la fábrica, después de pasar por Hospitalet. A la salida, a las 16.45 horas, otro servicio les deja en el punto de origen.

#### Conceptos retributivos

El modelo salarial podrá estar compuesto por los siguientes conceptos, sin que los mismos alteren lo establecido en el Convenio General de la Industrias Química, respecto al concepto de Masa Salarial.

- a) Salario Convenio, que incluye las cuatro pagas extraordinarias.
- b) Complemento por antigüedad.
- c) Horas extraordinarias, en su caso.
- d) Plus de nocturnidad, en su caso.
- e) Complemento por puesto de trabajo, en su caso.
- f) Complemento personal.
- g) Incentivos.
- h) Salario de la Valoración Puesto Trabajo (V.P.T.).
- i) Plus de asistencia, en su caso.
- j) Prima de turnicidad, en su caso.
- k) Prima de actividad en su caso.

#### Complemento por antigüedad

1. Se abonará a todo el personal - sin distinción de categoría - la cantidad de 13.150,-- ¢ anuales por cada trienio de antigüedad en la empresa, tanto para los vencidos como para los que venzan durante la vigencia del presente Convenio.
2. La fecha inicial de cómputo de la antigüedad en la empresa será la de ingreso en la misma, incluido el período de prueba.
3. La fecha de devengo de cada trienio se adelantará al primero de Enero del año natural en que se cumpla.
4. El pago de la cantidad anual a que se refiere el apartado 1 de este artículo se verificará en 16 pagas, doce ordinarias y las cuatro extraordinarias.

#### 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.

#### Retribución horas extraordinarias

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

En los centros de trabajo con jornada continuada los trabajadores que deban realizar alguna hora extraordinaria después de la jornada se les abonará la cantidad de: 470,- ¢ siempre que en su Centro de trabajo no exista servicio de comida.

2. 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 unidades o de asistencia técnica*)

Jefes Administrativos de Primera.

#### 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, y cuyo importe por día se detalla en el anexo II. 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.

#### Complemento por puesto de trabajo.

1. Se mantiene un complemento por éste concepto en aquellos puestos de trabajo, de la factoría del Prat según el anexo III.
2. Su importe, en valores diarios, es el que se detalla en el citado anexo.
3. El complemento se percibirá por día efectivamente trabajado, no devengándose pues, en situación de baja por cualquier causa, vacaciones, permisos, faltas justificadas, etc.
4. Por ser un complemento de puesto de trabajo dejará de devengarse automáticamente, si el trabajador que lo venía percibiendo pasase, por cualquier causa, a prestar servicios a otro puesto de trabajo en que no estuviese establecido este complemento.
5. Cuando se produzcan cambios de puestos dentro de una misma jornada, este complemento se abonará por días trabajados, según la tarifa del puesto en que se este más horas, siempre que su importe sea superior al del puesto de origen.

#### Valoración de puestos de trabajo

1. De acuerdo con lo pactado en su día, existe una Valoración de puestos de trabajo para los trabajadores incluidos en los grupos profesionales de técnicos y administrativos.

2. Los apoderados y mandatarios quedan excluidos del ámbito de la valoración, pero la Dirección, en cuanto lo crea oportuno, puede proceder a la valoración de los puestos de trabajo de estos colaboradores.

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

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

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

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

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

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

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

7. Una vez comunicado al interesado el resultado de la valoración de su puesto, éste podrá reclamar dentro del plazo de 15 días naturales. Esta reclamación se cursará por escrito y debidamente razonada a la Sección de Personal, la cual requerirá la opinión del jefe jerárquico del interesado y entregará luego todos los documentos a la Comisión de Valoración para su estudio.

La decisión de la Comisión de Valoración se comunicará al interesado y a su jefe jerárquico, a través también de la Sección de Personal, en un plazo máximo de 60 días a partir de la recepción de la reclamación.

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

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

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

9. Cuando se produzcan cambios sustanciales y permanentes en un puesto de trabajo se podrá solicitar una revisión de la valoración, que el interesado o su jefe jerárquico podrán

presentar por escrito a la Sección de Personal, detallando los puntos en los que la modificación del trabajo asignado al puesto considere que pueden tener incidencia en su valoración.

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

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

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

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

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

Si permanecieran en el puesto de nivel superior más de 22 días laborables consecutivos tendrán derecho, a partir del día 23 y mientras dure la situación, a un complemento equivalente a la diferencia de retribución entre el sueldo Sandoz Química 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 Química 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.

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 V, hasta que, a juicio de la Dirección, superen el período de formación.

#### Nuevas contrataciones

Los trabajadores contratados con un sueldo fijado en contrato para el año 1991, no quedarán afectados por los aumentos salariales del presente Acuerdo, debiendo respetarse los mínimos señalados en la tabla del anexo número V.

#### PRESTACIONES SOCIALES

##### Principio general

1. Las cantidades que se abonan por los conceptos que se detallan en el presente capítulo, no tienen el carácter

legal de salario sino de complemento a las prestaciones de la Seguridad Social o prestaciones de carácter asistencial.

2. Por lo tanto, las mismas no se computarán para el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

#### Ayuda para estudios

1. Los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los 4 y 16 años, ambos inclusive, cumplidos en 31 de Diciembre de cada año, percibirán una ayuda para estudios en las condiciones que se detallan en los apartados siguientes, acreditándolo documentalmente.

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado, en 1.1.91, un salario más antigüedad que no sea superior a 2.544.130.- ₧ anuales.

Este tope se incrementará hasta 3.651.720.- ₧ para los trabajadores que tengan la condición de Titular de Familia Numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 29.575.- ₧ anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en 10 mensualidades iguales de 2.958.- ₧ durante los meses de Enero a Junio y de Septiembre a Diciembre.

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

#### Ayuda para guarderías

1. Se establece para los trabajadores que tengan necesidad de llevar a sus hijos a guarderías o jardines de infancia, en las condiciones que se regulan en los siguientes apartados.

2. Tendrán derecho a la misma aquellos trabajadores que tengan hijos menores de 6 años de edad, computada la misma en 31 de Diciembre de cada año.

3. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que los trabajadores tengan asignado, en 1<sup>a</sup> de Enero de 1991, un salario más antigüedad que no sobrepase la cantidad de 2.095.415.- ₧.

4. El importe de la ayuda será de 7.210.- ₧ mensuales por cada hijo que dé derecho a la misma durante los 12 meses del año, debiendo acreditar documentalmente los beneficiarios la asistencia de sus hijos, a una guardería o jardín de infancia.

#### 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% de su retribución mensual, más antigüedad, incluyendo en los casos de accidente laboral el complemento por puesto de trabajo y excluyendo incentivos.

2. Para la determinación del citado complemento, se partirá de la retribución que tuviera acreditada el trabajador en el

mes natural anterior al de iniciación del proceso por incapacidad.

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

4. Las bajas por I.L.T. que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en tres meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro del período de 12 meses, perderán automáticamente el derecho al complemento señalado en el punto 1, excepto si hay informe favorable del Médico de Empresa.

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

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

6. 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 al mismo tiempo, tendrá derecho a percibir las prestaciones, en las condiciones previstas para el caso de invalidez absoluta en el plan de pensiones de la Empresa.

#### Premio por matrimonio

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

2. Su importe será de 29.575.- ₧ abonables por trabajador.

#### Premio por natalidad

1. Su importe será de 20.120.- ₧ por el nacimiento de cada hijo.

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

#### 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 14.240.- ₧ que se incrementará hasta 22.860.- ₧ mensuales si se trata de un trabajador casado.

2. Igualmente percibirá, a sus respectivos vencimientos, las 4 gratificaciones anuales establecidas: la de Marzo, la de Junio, la de Septiembre y la de Navidad.

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

#### Socorro de defunción

1. En los casos de fallecimiento de un trabajador en activo la empresa abonará a sus derechohabientes un socorro por defunción por una cuantía de 160.670. - R.

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

#### Ayuda para minusválidos

1. Se establece para los trabajadores o jubilados pensionistas de Sandoz-Química, S.A.E. 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 15.935.- R. 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 la ayuda para estudios y la ayuda para guardería.

#### Servicios de Cantina

Se garantiza en los centros de trabajo de Gran Vía y Prat, los medios necesarios para facilitar desayunos, bebidas frías y calientes, no alcohólicas.

La empresa aportará el 30% de su importe dentro de la empresa, excluidas bebidas alcohólicas.

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

3. A los trabajadores que en su horario de trabajo sólo dispongan de una hora para el almuerzo y no dispongan de servicio de comedor en su centro de trabajo, se les abonará por día de trabajo la cantidad de 470.- R en concepto de ayuda de comida.

4. La empresa aportará el 60% del coste del ticket del almuerzo del mediodía, según el sistema seguido hasta la fecha, en los centros de trabajo donde se sirvan comidas.

#### 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.

#### Becas para estudios

1. Se crea un fondo máximo de 1.000.000.- R anuales para conceder becas de hasta 24.000.- R anuales a los trabajadores que cursen estudios reconocidos oficialmente o idiomas.

2. Podrán acceder a estas becas los trabajadores que tengan un salario Sandoz-Química, S.A.E. más antigüedad de hasta 2.540.215.- R. brutas anuales.

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

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

#### Premios de vinculación

A quienes cumplan 25 años de antigüedad en la empresa se les satisfará una cantidad equivalente al importe de dos mensualidades; a los 40 años el premio será de tres mensualidades a los 50 años de antigüedad el premio será de cuatro mensualidades.

Además del premio en metálico que se menciona en el párrafo anterior, se concede una semana de vacaciones retribuidas, por una sola vez, a quienes cumplan 40 años de servicio en la empresa y 2 días a los que cumplan 25 años.

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

#### 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 vengam 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 circuns-

tancia 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-Química, S.A.E. que tenga concedido en su categoría de origen.

#### Prendas de trabajo

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

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

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

#### 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 1.505.- P. 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.

#### Derecho de reunión

Dentro de las horas de trabajo se podrán celebrar tres asambleas al año, a elección de los Comités de centro de trabajo y con una hora de duración cada asamblea.

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

#### Comité Intercentros

Independientemente de las reuniones de los Comités de Centros de Trabajo y a cuenta de las horas reconocidas para el ejercicio de su función representativa se podrán celebrar reuniones de comité Intercentros bajo las siguientes normas:

1º El número de miembros será de 9, elegidos proporcionalmente al número de trabajadores que tenga cada centro de trabajo con comité, de entre los componentes del comité de centro respectivamente.

2º Se podrán reunir a petición de la Dirección de la empresa, en cuyo caso no contarán las horas a cargo de las reconocidas para el ejercicio del cargo, o bien a petición de como mínimo cinco miembros del Comité Intercentros.

3º Tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

#### Comisión gastos de viajes

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

#### Jubilación

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

#### Contrato de relevo y jubilación especial a los 64 años

Cuando se den las circunstancias adecuadas, a criterio de la Dirección, que posibiliten el contrato de relevo o el especial de sustitución a los 64 años, de acuerdo con la legislación vigente, se ofrecerá a los trabajadores interesados.

#### ANEXO II (antes VI)

#### PLUS DE NOCTURNIDAD (1991)

nivel salarial	Pesetas día
I	1.864
II	1.864
III	1.864
IV al IX	1.864



ANEXO III (antes V)COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO EN LAFABRICA DEL PRAT

Este complemento se incrementará en el 10% calculado sobre las cantidades asignadas en diciembre de 1990 para cada nivel y puesto de trabajo.

ANEXO IV (antes VII)SALARIOS DE VALORACION DE PUESTOS  
TRABAJO.

	<u>Año 1991 (en miles pts)</u>
Nivel 1	1.309
Nivel 2	1.428
Nivel 3	1.546
Nivel 4	1.626
Nivel 5	1.654
Nivel 6	1.692
Nivel 7	1.741
Nivel 8	1.797
Nivel 9	1.879
Nivel 10	1.983
Nivel 11	2.116
Nivel 12	2.299
Nivel 13	2.533
Nivel 14	2.863
Nivel 15	3.292
Nivel 16	3.914

ANEXO V (antes III)NIVELES SALARIALES (1991)

	<u>en miles pesetas</u>
I. Mando Superior (A)	2.461
II. Mando Superior (B) Técnico Superior (A)	2.090
III. Técnico Superior (B) Técnico Grado Medio (A) Jefe Administrativo 1ª	1.990
IV. Técnico Superior (C) Técnico Grado Medio (B) Jefe explotación EDP Contra maestro Encargado Analista EDP Jefe Administrativo 2ª Asistente Social A.T.S.	1.796
V. Técnico Grado Medio (C) Oficial 1ª O.A. (Oficio) Profesional 1ª (Proceso) Deliniante Proy. Supervisor de Planta Capataz Programador Maestro industrial	1.663
VI. Ayudante Técnico Delineante Almacenero	1.614

Operador  
Oficial 1ª O.A.  
Profesional 1ª  
Oficial administrativo 1ª  
Oficial 2ª O.A. (Oficio)

VII. Oficial 2ª O.A. Profesional 2ª Oficial Administrativo 2ª Analista Laboratorio Auxiliar Administrativo 1ª Auxiliar Laboratorio 1ª Oficial 3ª O.A. (Oficio)	1.514
VIII. Auxiliar Administrativo 2ª Auxiliar Laboratorio 2ª Conserje Cobrador Oficial 3ª O.A. Ayudante especialista Guarda Jurado	1.474
IX. Recepcionistas Guarda vigilante Portero y Ordenanza Mozo Almacén Peón y limpiadora	1.440
X. Aspirante adm. y labor. Aprendices Pinches 17 años	822
XI. Aprendices 1ª y 2ª Pinches 16 años	739

ANEXO VIPLUS DE TURNICIDAD (1991)

El personal obrero y capataces adscritos a turnos rotativos en la fábrica del Prat a los que corresponda la percepción de plus de turnicidad continuarán percibiendo dicho plus, de acuerdo con las normas internas que lo regulan, incrementando sus importes en un 10% calculado sobre las cantidades asignadas en Diciembre de 1990.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**21116** RESOLUCION de 30 de abril de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 72/1985, promovido por «Alcon Iberhis, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 20 de mayo de 1983 y 14 de septiembre de 1984.

En el recurso contencioso-administrativo número 72/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Alcón Iberhis, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 20 de mayo de 1983 y 14 de septiembre de 1984, y en su consecuencia ordenamos la inscripción de la marca 1.007.076 «Cleanogel Alcon Iberhis, Sociedad Anónima» que ampara: Preparaciones estériles, antisépticas y germicidas para la limpieza de lentes de contacto blandas; todo ello sin costas.»

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Daniel Marcos Lozano en nombre y representación de «Alcon Iberhis, Industrial», debemos declarar y declaramos no ajustados a Derecho los acuerdos de dicho Organismo de fecha 20 de mayo de 1983 y 14 de septiembre de 1984, y en su consecuencia ordenamos la inscripción de la marca 1.007.076 «Cleanogel Alcon Iberhis, Sociedad Anónima» que ampara: Preparaciones estériles, antisépticas y germicidas para la limpieza de lentes de contacto blandas; todo ello sin costas.»