

del concierto educativo, por un año, posteriormente prorrogado, en su caso, por igual periodo, por Ordenes de 14 de abril de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 23), de 22 de marzo de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de abril) y de 13 de abril de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 28), para varios Centros de Educación Preescolar y General Básica.

En la Orden de 13 de abril de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 28) no se incluyeron los Centros afectados por resoluciones judiciales, ya que en esos supuestos la Administración se atiene a los términos de la orden de ejecución de dichas resoluciones judiciales.

Una vez conocida la sentencia por la que se destina el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la titularidad del Centro de Educación General Básica «Nuestra Señora de los Remedios» contra la Orden de 14 de abril de 1989, parece procedente, dada la fecha en que nos encontramos y en base a la atención que merecen los alumnos de todo Centro educativo, la prórroga del concierto por un año al mencionado Centro para el curso 1992-1993.

Por todo lo cual, este Ministerio, de acuerdo con el artículo 3.1 del Reglamento de Normas Básicas sobre Concursos educativos, aprobado por Real Decreto 2377/1988, de 18 de diciembre, y en aplicación de cuanto establece la disposición adicional primera, 2, modificada del mismo Reglamento, ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la prórroga del concierto educativo por un año y para ocho unidades de Educación General Básica al Centro de Educación General Básica «Nuestra Señora de los Remedios», que no ha obtenido la clasificación definitiva, en los términos previstos en el Real Decreto 139/1989, de 10 de febrero («Boletín Oficial del Estado» del 11), por el que se modifica la disposición adicional primera, 2, del Reglamento de Normas Básicas sobre Concursos educativos.

Segundo.—El Director provincial notificará al titular del Centro el contenido de esta Resolución, así como la fecha, lugar y hora en que deban personarse para firmar la diligencia a que se refiere el punto siguiente. Entre la notificación y la firma de la diligencia deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Tercero.—La prórroga del concierto educativo aprobada por esta Orden se formalizará mediante diligencia que suscribirá el Director provincial y el titular del Centro o persona con representación legal debidamente acreditada, y se anexionará al documento del concierto suscrito por el Centro.

Madrid, 9 de octubre de 1992.

PEREZ RUBALCABA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23791 *RESOLUCION de 7 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de adhesión al VIII Convenio Colectivo de la Industria Química de las Empresas «Antibióticos Farma, Sociedad Anónima» (Centros de Madrid y Barcelona), «Instituto de Biología y Sueroterapia, Sociedad Anónima» (IBYS) y «Farmitalia Carlo Erba, Sociedad Anónima».*

Visto el Acuerdo de adhesión al VIII Convenio Colectivo de la Industria Química de las Empresas «Antibióticos Farma, Sociedad Anónima» (Centros de Madrid y Barcelona), «Instituto de Biología y Sueroterapia, Sociedad Anónima» (IBYS) y «Farmitalia Carlo Erba, Sociedad Anónima», así como las delegaciones comerciales de ellas dependientes, que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1992 de una parte por representantes de las centrales sindicales CC.OO., UGT y CTI, en las citadas Sociedades, en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por representantes de las Empresas reseñadas en representación empresarial 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 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, 7 de octubre de 1992.—La Directora general. Soledad Cordova Garrido.

Acta final de las negociaciones para los acuerdos de adhesión al VIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas, entre los representantes de la Dirección de la Empresa y centrales sindicales CC.OO., CTI y UGT

PREAMBULO

Las partes contratantes ratifican su decisión de aplicación y general obligatoriedad del VIII Convenio General de la Industria Química.

Se da cuenta de la presencia en estas negociaciones, como observadores, sin voz y sin voto, de dos representantes de los trabajadores de la Empresa «Alergia e Inmunología Abello, Sociedad Anónima».

Ambas partes, Empresa y trabajadores, acuerdan:

I. Ambito funcional y temporal.—Los presentes Acuerdos de Adhesión son complementarios del VIII Convenio General de la Industria Química. Son de aplicación al personal de «Antibióticos Farma» (Centros de Madrid y Barcelona), «Instituto de Biología y Sueroterapia, Sociedad Anónima» (IBYS), «Farmitalia Carlo Erba, Sociedad Anónima», así como delegaciones comerciales de ellas dependientes a nivel nacional.

Los presentes Acuerdos tendrán una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993.

II. Incremento salarial:

Para 1992: Se aplicará un incremento salarial global del 7 por 100 sobre MSBT, distribuido de la siguiente forma:

6,34 por 100 de la MST, directamente en salario base, plus convenio y pluses, en la forma establecida en el Convenio General.

0,25 por 100 de la MST para nuevas antigüedades.

0,15 por 100 de la MST para homogeneizar las tablas de salarios del Centro de Madrid, aplicado desde 1 de julio de 1992, quedando en este año totalmente terminada dicha homogeneización.

0,18 por 100 de la MST para homogeneizar las tablas de salarios del Centro de Barcelona, aplicado desde 1 de enero de 1992.

0,08 por 100 de la MST para prestaciones sociales, aplicado al Centro de Barcelona, afectando para este año la parte proporcional de la ayuda escolar y atenciones sociales.

Se efectuará revisión de IPC, en la cantidad que a 31 de diciembre de 1992 y como índice definitivo, rebase el 5,25 por 100.

Para 1993:

1,5 por 100 de la MST, por encima de la inflación que oficialmente determine el Gobierno.

0,20 por 100 de la MST para actualizar el seguro de vida, cubriendo todos los casos de invalidez.

0,18 por 100 resto de homogeneización del Centro de Barcelona, quedando en este año totalmente terminada dicha homogeneización.

0,12 por 100 de la MST para prestaciones sociales, aplicado al Centro de Barcelona, afectando en su totalidad, es decir, ayuda escolar y atenciones sociales.

La cláusula de revisión de IPC, para este año, será la misma que marque el Convenio General de Químicas.

III. Jornada laboral y vacaciones.—La jornada laboral para 1992 y 1993, será de 1.784 horas. Se adjunta como anexo I el calendario laboral, del Centro de Madrid y delegaciones comerciales, para el año 1992.

Para el Centro de Barcelona, en el año 1993, se implantará la jornada de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre y mediante Comisión Mixta, se estudiará el reajuste del calendario.

IV. Estudio de absentismo.—Se adquiere el compromiso, por ambas partes, de crear una Comisión Mixta de Trabajo para el estudio del control de absentismo en su totalidad, y la posibilidad de conceder dos días «de libre disposición, con carácter individual».

Dicho estudio y conclusiones deberán estar preparados antes del próximo 30 de septiembre de 1992.

V. Cambio de día no laborable por laborable.—Como resulta de lo pactado, queda suprimido en su totalidad.

VI. Indemnización por cese en caso de prejubilación.—El redactado íntegro establecido en los Acuerdos de 1991, continuará vigente.

VII. Fondo de pensiones.—Existe el compromiso por parte de la Empresa, que una vez se tengan los estudios que se están realizando con Compañías especializadas, se comunique y, mediante una Comisión Mixta, se analice con objeto de ver que es lo que se pudiera hacer al respecto, siendo actualmente totalmente inasumible.

VIII. Bocadoillo.—Se va a estudiar la mejor forma de poder llevar el bocadoillo a los Centros de Getafe I y II en especie, así como no facilitarles las bebidas al mismo precio que en el Centro de Antonio López.

IX. Complementos salariales.—Se creará una Comisión Mixta de Trabajo, como en años anteriores, con objeto de estudiar la problemática que pudiera surgir para este apartado.

X. Prestaciones extrasalariales.—Se unificarán las prestaciones extrasalariales, para todas las Empresas afectadas por este Acuerdo;

quedando por tanto, compensada la fiesta de fin de año del Centro de Barcelona.

XI. *Redes comerciales.*—Se creará una Comisión Mixta durante 1992 para que estudie y resuelva todo lo relativo a este colectivo de las distintas Empresas.

XII. *Otros acuerdos.*—Quedan anuladas las siguientes cláusulas o apartados de los acuerdos internos de 1991:

Página 9, párrafos segundo y tercero, concerniente a las horas extraordinarias.

Página 36, apartado de permisos y licencias, el quinto supuesto por ser repetición del cuarto, donde se especificarán los parentescos que engloban hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para mayor claridad.

Queda anulada la prima de asistencia y puntualidad que, unilateralmente, concedió la Dirección de la Compañía.

Por todo ello, a continuación se adjunta al presente acta, la totalidad de acuerdos internos del grupo «Antibióticos Farma», de adhesión al Convenio General de Industrias Químicas, negociados tanto en el presente año, como aquellos que siguen vigentes en la actualidad.

ACUERDOS INTERNOS DE ADHESION AL VIII CONVENIO GENERAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS DEL GRUPO DE EMPRESAS «ANTIBIOTICOS FARMA»

I. *Ámbito funcional y temporal.*—Los presentes Acuerdos de adhesión al VIII Convenio General de la Industria Química, son de aplicación al personal de «Antibióticos Farma, Sociedad Anónima», Centros de Madrid y Barcelona, «Instituto de Biología y Sueroterapia, Sociedad Anónima» (IBYS) y «Farmitalia Carlo Erba, Sociedad Anónima», así como a las delegaciones comerciales de ellas dependientes.

La duración de los mismos será desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993.

II. *Jornada laboral y vacaciones:*

1. *Jornada laboral y vacaciones de carácter general.*—La jornada laboral para 1992 será de 1.784 horas y para 1993 de 1.780 horas, siendo éstas las que se considerarán como base de partida para 1994.

Se considera no laborable el día 20 de marzo, para 1992 en el Centro de Madrid y delegaciones comerciales. En años sucesivos se negociarán los puentes que excedan de la jornada anual, según su número y el volumen de absentismo.

Las vacaciones se disfrutarán siempre, no pudiéndose compensar económicamente, siendo el devengo del 1 de agosto al 31 de julio; para las altas en el transcurso del año, se disfrutará la parte proporcional, en función de la fecha de alta.

Se disfrutarán con carácter general y preferentemente en el mes de agosto; para este año, su disfrute será del 3 al 30 de agosto, ambos inclusive, más los días 2 y 3 de enero.

Las personas que por necesidades de la Empresa no puedan disfrutarlas en el mes de agosto, deberán hacerlo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, debiendo los responsables de los Departamentos correspondientes remitir el calendario de vacaciones con tres meses de antelación al periodo vacacional.

2. *Jornada laboral y vacaciones para Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona).*—Durante 1992 la jornada laboral será de 1.782 horas y para 1993 de 1.780 horas.

Mediante comisión mixta se estudiará el reajuste del calendario laboral de este Centro de trabajo, así como la implantación de la jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, para el año 1993.

3. *Estudio de absentismo.*—Se adquiere el compromiso, por ambas partes, de crear una comisión mixta de trabajo para el estudio del control de absentismo en su totalidad, y la posibilidad de conceder dos días «a libre disposición» con carácter individual.

Dicho estudio y conclusiones deben estar presentados antes del 30 de septiembre de 1992.

4. *Cambios de turnos provisionales y compensación económica.*—Los cambios de turno, por necesidades de la Empresa, realizados con carácter provisional, llevarán un complemento salarial equivalente al importe de dos horas extraordinarias por día de cambio de turno como compensación a su aceptación por parte del trabajador.

Su compensación será equivalente al 175 por 100.

Calendario Laboral 1992 de caracter general

ENERO 19						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO 20						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

MARZO 21						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ABRIL 17						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAYO 19						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO 22						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JULIO 23						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AGOSTO 1						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SEPTIEMBRE 22						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTUBRE 21						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE 20						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DICIEMBRE 18						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Calendario año 1992

Jornada de trabajo:

Area de servicios:

A) Intensiva: De siete quince a quince quince horas todo el año, con flexibilidad entrada y salida de media hora.

B) Partida de ocho a diecisiete horas, jornada de invierno, con flexibilidad entrada y salida de una hora.

De siete quince a quince quince horas, jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre), con flexibilidad entrada y salida de media hora.

Area producción:

A) Turno de mañana: De siete quince a quince quince, todo el año.

B) Turno de tarde: De quince quince a veintitrés quince, todo el año.

C) Turno de noche: De veintitrés quince a siete quince, todo el año.

Total días laborales: 223.

Total horas laborales: 1.784.

Días no laborables:

13 de abril.

14 de abril.

15 de abril.

24 de diciembre.

31 de diciembre.

Vacaciones: 2 y 3 de enero y del 3 al 30 de agosto, ambos inclusive.

Fiestas nacionales:

1 de enero: Año Nuevo.

6 de enero: Adoración Santos Reyes Magos.

19 de marzo: San José.

16 de abril: Jueves Santo.

17 de abril: Viernes Santo.

1 de mayo: Fiesta del Trabajo.

2 de mayo: Día de la Comunidad.

15 de agosto: Asunción de la Virgen.

12 de octubre: Fiesta Nacional.

7 de diciembre: Constitución.

8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

25 de diciembre: Natividad del Señor.

Fiestas locales:

15 de mayo: San Isidro Labrador.

9 de noviembre: Nuestra Señora de la Almudena.

Calendario Laboral 1992, Barcelona

ENERO 19						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO 20						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

MARZO 22						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ABRIL 16						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

MAYO 20						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO 21						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

JULIO 23						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AGOSTO 1						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SEPTIEMBRE 19						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTUBRE 21						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE 21						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DICIEMBRE 15						
LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Calendario año 1992

Jornada de trabajo:

- A) Invierno: De ocho a trece y de catorce a diecisiete veinticinco horas.
B) Verano: De ocho a catorce treinta horas, del 1 al 31 de julio.

Total días laborables: Doscientos dieciocho.

Total horas laborables: Mil setecientos ochenta y dos.

Días no laborables:

- 2 de enero.
3 de enero.
15 de abril.
16 de abril.
7 de diciembre.
24 de diciembre.
28 de diciembre.
29 de diciembre.
30 de diciembre.
31 de diciembre.

Vacaciones: 13 y 14 de abril y del 3 al 30 de agosto, ambos inclusive.

Fiestas nacionales:

- 1 de enero: Año Nuevo.
6 de enero: Adoración Santos Reyes Magos.
17 de abril: Viernes Santo.
20 de abril: Lunes de Pascua.
1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
24 de junio: San Juan.
15 de agosto: Asunción de la Virgen.
11 de septiembre: Día de Cataluña.
12 de octubre: Fiesta Nacional.
8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
25 de diciembre: Natividad del Señor.
26 de diciembre: San Esteban.

Fiestas locales:

- 7 de septiembre: Fiesta Santa Perpetua.
24 de septiembre: Nuestra Señora de la Merced.

III. *Política retributiva*.—Incremento salarial: Como resultado de la negociación colectiva, los incrementos salariales se efectúan según la siguiente distribución:

Para las Empresas «Antibióticos Farma-Madrid», «Instituto de Biología y Sueroterapia» y «Farmitalia Carlo Erba», así como para las delegaciones comerciales de ellas dependientes, se aplicará para el año 1992 un incremento salarial del 6,34 por 100 para todos los trabajadores, en la forma establecida por el Convenio general, más, aproximadamente, un 0,25 por 100 adicional para la parte correspondiente al incremento de nuevas antigüedades.

Con efectos de 1 de julio de 1992 se aplicarán las tablas salariales-homogeneización, incrementadas en dicho porcentaje, dándose así por finalizada la política de homogeneización.

Para la Empresa «Antibióticos Farma-Barcelona» se aplicará para el año 1992 un incremento salarial del 6,34 por 100 para todos los trabajadores, en la forma establecida por el Convenio general, e incluyendo la misma cantidad de un 0,25 por 100 para la parte correspondiente al incremento de nuevas antigüedades.

Asimismo, y con efectos de 1 de enero de 1992, se aplicarán las tablas salariales-homogeneización en la mitad del coste individual, incrementada dicha tabla en el mismo porcentaje.

Para 1993 se aplicará el resto de la tabla salarial-homogeneización, quedando totalmente terminada en dicho año la política de homogeneización.

Dicho incremento del 6,34 por 100 pactado ha supuesto una subida directa a salario base, plus convenio y pluses del 6,66 por 100.

Para todas las Empresas del grupo se efectuará revisión del IPC en la cantidad que a 31 de diciembre de 1992, y como índice definitivo, rebase el 5,25 por 100.

Asimismo, la subida salarial para el año 1993 será del 1,5 por 100 por encima de la inflación que oficialmente determine el Gobierno.

Política retributiva: Los acuerdos a los que se llegaron mediante la Comisión Mixta de Asuntos Económicos durante el año 1990, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, sirven para esclarecer y fijar criterios en una política salarial a las Empresas referidas, conforme al Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, así como a la normativa legal vigente.

Dicha política se distribuye de la siguiente forma:

1. *Retribución salarial básica*.—Formada por el salario mensual, su composición son los conceptos de salario base más plus convenio. Está definido por grupos profesionales, especificando niveles en cada uno de ellos.

La red comercial no se encuentra sujeta a la tabla salarial, que se refleja a continuación, por tener un sistema retributivo propio, implantado por la Dirección de la Compañía.

De los grupos profesionales 06 al 08 se entiende su establecimiento como salario individual por el desempeño de sus funciones y, por lo tanto, a determinar por la Empresa.

Los salarios mínimos se fijarán en los acuerdos colectivos correspondientes.

Tabla salarial 1992

Grupo profesional 01: Nivel base: 1.588.738 pesetas.
Grupo profesional 02: Nivel base: 1.827.048 pesetas.

- 1: 1.945.406 pesetas.
2: 2.052.601 pesetas.
3: 2.155.928 pesetas.

Grupo profesional 03: Nivel base: 2.065.359 pesetas.

- 1: 2.153.335 pesetas.
2: 2.307.904 pesetas.
3: 2.476.379 pesetas.

Grupo profesional 04: Nivel base: 2.303.669 pesetas.

- 1: 2.366.896 pesetas.
2: 2.593.080 pesetas.
3: 2.780.188 pesetas.

Grupo profesional 05: Nivel base: 2.541.981 pesetas.

- 1: 2.621.456 pesetas.
2: 2.827.362 pesetas.
3: 2.914.195 pesetas.
4: 3.038.544 pesetas.
5: 3.191.141 pesetas.

Grupo profesional 06: Nivel base: 2.780.291 pesetas.

Grupo profesional 07: Nivel base: 3.018.602 pesetas.
Grupo profesional 08: Nivel base: 3.256.914 pesetas.

2. Complementos salariales y pluses:

A) *Personales*: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador.

a) *Antigüedad*: A las incorporaciones que se produzcan durante el primer semestre y/o segundo semestre del año, se les aplicará un 2 por 100 y un 1 por 100, respectivamente, sobre los módulos que correspondan durante el mes de enero de cada año.

Su incremento anual será del 2 por 100 hasta alcanzar un total del 60 por 100 de dicho módulo.

Se aplica sobre los siguientes módulos, establecidos por acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 17 de noviembre de 1989:

- Grupo profesional 01: 27.500 pesetas.
Grupo profesional 02: 28.500 pesetas.
Grupo profesional 03: 33.000 pesetas.
Grupo profesional 04: 35.000 pesetas.
Grupo profesional 05: 38.000 pesetas.
Grupo profesional 06: 45.000 pesetas.
Grupo profesional 07: 47.000 pesetas.
Grupo profesional 08: 50.000 pesetas.

B) *De puesto de trabajo*: Son aquellos que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, o de la función a realizar en su actividad profesional. Este complemento es de índole funcional, y su percepción dependerá, exclusivamente, del ejercicio de la profesionalidad en su puesto asignado, por lo que no tendrá carácter personal consolidable.

Los complementos salariales son los siguientes:

b.1) *Idiomas*: Su fijación la establece discrecionalmente la Dirección de la Empresa. Se abona en doce mensualidades.

b.2) *Dedicación especial*: Su fijación la establece discrecionalmente la Dirección de la Empresa. Se abona en doce mensualidades.

b.3) *Diferencias de grupo profesional*: Conforme a lo establecido en el artículo 27 del vigente Convenio Colectivo de Industrias Químicas, la Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Trabajo de grupo profesional superior: El cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso se prorrogará mientras subsistan las mismas. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 21.

Trabajo de grupo profesional inferior: En este caso no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses, percibiendo en dicho tiempo su retribución de origen.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Forma de abono: Entendiéndose que la retribución total es la suma de salario base más plus Convenio, se establece, por tanto, el complemento de diferencia de categoría superior, como diferencia del (S.B. + P.C.) del empleado, con respecto al (S.B. + P.C.) del grupo profesional superior, en el nivel inmediato superior a su retribución.

Cuando la retribución total sea superior a los niveles fijados por tabla superior, este plus se considerará absorbido por la retribución existente.

Su percepción es mensual, incrementada en las mismas la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Se incrementa por revisión de IPC, Convenio u homogeneización salarial, es decir, cuando se modifican las tablas salariales.

b.4) **Festivo:** Se abona a aquellas personas que estén a turnos y presten sus servicios en día no laborable, entendiéndose como tal sábado, domingo o festivo, así como los días 24 y 31 de diciembre, no incluyéndose el periodo de vacaciones.

Consiste en una cantidad a tanto alzado que se incrementa con la revisión de IPC y Convenio, siendo su importe de 3.541 pesetas/día.

b.5) **Nocturnidad:** Se abona a aquellas personas que realicen su trabajo durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas del día siguiente:

$$\text{Definición} = \frac{\text{S.B.} \times 12}{\text{Horas pactadas año}} \times 25 \text{ por } 100 = \text{Hora nocturna}$$

Se abona durante once meses, estando la parte del mes de agosto incrementada durante dichos meses.

Para el Centro de trabajo de Barcelona se estudiará y analizará la retribución de aquellas personas que estuvieran trabajando en dicho turno y no percibieran compensación económica por este concepto, con objeto de unificar.

b.6) **Toxicidad:** Se abona a aquellas personas que estén prestando sus servicios en puestos o áreas calificadas como tales:

$$\text{Definición} = \frac{(\text{S.B.} + \text{P.C.}) \times 12}{\text{Horas pactadas año}} \times 10 \text{ por } 100 = \text{Hora toxicidad}$$

Cuando la permanencia sea de más de cuatro horas se retribuirá la jornada completa.

Se abona durante once meses, estando la parte del mes de agosto incrementada durante dichos meses.

b.7) **Turnicidad:** Conforme al artículo 74 del Convenio Colectivo, se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las veinticuatro horas del día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.

Se estará a lo dispuesto conforme al mismo, en cuanto a descansos, ausencias imprevistas, rotación, etc.

Se abona a aquellas personas que trabajan a turnos, con rotación de horario.

Es una cantidad a tanto alzado, fijada en 17.085 pesetas/mes, durante once meses, estando la parte del mes de agosto incrementada durante dichos meses.

Se incrementa con revisión de IPC y Convenio.

b.8) **Zona estéril:** Se abona a aquellas personas que estén prestando sus servicios en puestos o áreas calificadas como tales.

Consiste en una cantidad a tanto alzado de 663 pesetas/día, incrementándose con revisión del IPC y Convenio.

Cuando la permanencia sea de más de cuatro horas, se retribuirá la jornada completa, y si es inferior, la parte proporcional.

C) **Calidad o cantidad:** Aquella cantidad que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

c.1) **Incentivos:** La Dirección Comercial y la Dirección de Recursos Humanos y Organización, con la aprobación de la Dirección General, establecerán la política de incentivos al personal de la red, en función del «cumplimiento de objetivos».

Se informará debidamente al Comité de Empresa con carácter anual y durante el primer trimestre sobre la determinación de dicha política retributiva.

c.2) **Horas extraordinarias:** Conforme a sus reglamentaciones legales y de aplicación, la fórmula del cálculo es la siguiente:

Hora extra normal (estructural y no estructural):

$$\text{Definición} = \frac{(\text{S.B.} + \text{Ant.} + \text{P.C.}) \times 15,5}{\text{Total horas pactadas año}} \times 175 \text{ por } 100 = \text{H.E.N.}$$

Cuando su realización sea en día laborable.

Hora extra festiva (estructural y no estructural):

$$\text{Definición} = \frac{(\text{S.B.} + \text{Ant.} + \text{P.C.}) \times 15,5}{\text{Total horas pactadas año}} \times 218 \text{ por } 100 = \text{H.E.F.}$$

Cuando su realización sea en día no laborable, entendiéndose como tales los sábados y festivos.

Se incrementa el valor, si el tiempo de realización de la hora ha ido unida con algún plus económico, de modalidad de puesto de trabajo.

D) **Desplazamientos y dietas:** Para todo el personal se estará conforme a lo dispuesto en el Convenio general, donde en su artículo 44 dice que «los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo percibirán una dieta de:

Mil seiscientos ochenta pesetas, cuando realicen una comida fuera, pernoctando en su domicilio.

Dos mil ochocientos cuarenta pesetas, cuando realicen dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio.

Cinco mil seiscientos setenta y dos pesetas, si además de realizar las dos comidas principales fuera pernoctaran fuera de su domicilio.

Cuando para los desplazamientos de trabajo utilice su propio vehículo, se establece una cantidad por kilómetro de 31,20 pesetas.

E) **Vencimiento periódico superior al mes:** Las 3,5 pagas extraordinarias se abonarán en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, durante la primera quincena.

Consisten en una mensualidad entera, es decir, salario base más antigüedad más plus convenio.

Se devengan de la siguiente forma:

Paga extra de marzo: Del 1 de marzo al 28 de febrero.

Paga extra de julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Paga extra de septiembre: Del 1 de septiembre al 31 de agosto.

Paga extra de diciembre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para el Centro de trabajo de Barcelona se estudiará mediante una Comisión mixta de trabajo, durante 1992, la posibilidad de unificación de número de pagas, para su aplicación en el año 1993; en cualquier caso, las pagas extraordinarias actualmente coincidentes tendrán la misma forma de devengo.

F) **Abono de mensualidades:** Se respetan las fechas de abono existentes actualmente en la Compañía, conforme al Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

Para el Centro de trabajo de Barcelona, se estudiará mediante una Comisión mixta, durante 1992, la unificación de la fecha de pago en el último día de cada mes, para su aplicación en 1993.

3. **Conceptos extrasalariales.**—De acuerdo con el Decreto 2380/1973, artículo 3; la Orden de 22 de noviembre de 1973, en su artículo 4, así como los artículos 182 y siguientes de la Ley de 21 de abril de 1966, no formarán parte del salario los demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las Empresas (tales como los de asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos, las referentes a economatos, comedores o instituciones de esa misma índole), y, en general, cualesquiera otros servicios del mismo carácter.

Por todo lo anterior, están encuadrados los siguientes:

a) **Bocadillo:** Cantidad a tanto alzado, consistente en 70 pesetas/día de asistencia real al Centro de trabajo; no obstante, su valor coincidirá con el precio del bocadillo en la cafetería del Centro de trabajo de Madrid.

Para los Centros de trabajo de Getafe I y II, de Madrid, la Empresa adquiere el compromiso de estudiar la posibilidad de llevarles el bocadillo, en especie, al Centro de trabajo.

Para el Centro de trabajo de Barcelona tendrán el tiempo efectivo de bocadillo, con objeto de su unificación con el Centro de Madrid, no compensándose económicamente el mismo, por la particularidad de su jornada de trabajo (exclusivamente para trabajadores con jornada continuada durante todo el año).

b) **Plus transporte:** Cantidad a tanto alzado por día de asistencia real al Centro de trabajo, para aquellos empleados que lo tengan reconocido en función de estar prestando servicios en Centros de diferente municipio al Centro de su contratación.

c) **Premio constancia:** Se abonará al cumplirse los veinte años de su antigüedad en la Compañía, y por cada quince años posteriores.

Su importe es igual a una mensualidad, es decir, salario base más antigüedad más plus Convenio.

d) Premio natalidad: Previa fotocopia del Libro de Familia se abonará una cantidad a tanto alzado, inalterable, consistente en 30.000 pesetas por alumbramiento, sin tener en cuenta el número de hijos.

A aquellos que ingresaron en la Empresa con anterioridad al 28 de febrero de 1977, se seguirá respetando (tendiendo a extinguirse) la cuantía de una mensualidad, consistente en salario base más antigüedad.

e) Premio nupcialidad: Previa fotocopia del Libro de Familia se abonará una cantidad a tanto alzado, inalterable, consistente en 30.000 pesetas.

f) Subsidio de defunción: Consistente en tres mensualidades (salario base más antigüedad más plus Convenio), abonándose a los herederos legales.

g) Acción formativa: Se abona en función de la distribución efectuada por la Comisión de Servicios Sociales, dependiendo del presupuesto anual existente.

Dicha Comisión fijará el importe total y la forma de abono al personal con una antigüedad superior a un año, previa propuesta a la Dirección.

h) Ayuda escolar: Se abona en función de la distribución del presupuesto anual, aprobada por la Comisión de Servicios Sociales, y del número de hijos a los que afecta.

Dicha Comisión fijará el importe y requisitos para el mismo, entre el personal con una antigüedad superior a un año.

Se establecerá, exclusivamente, para hijos con edad escolar.

En el Centro de trabajo de Barcelona se aplicará durante el año 1992 la parte proporcional que corresponda.

i) Atenciones sociales: Para el personal con una antigüedad superior a un año, consistente en «ayudas» distribuidas por la Comisión de Servicios Sociales, en función del presupuesto anual existente, cuya finalidad será la de compensar gastos extraordinarios, como consecuencia de prestaciones no recogidas normalmente por la Seguridad Social o complementar éstas. Con propuesta previa a la Dirección por parte de dicha Comisión.

En el Centro de trabajo de Barcelona se aplicará durante el año 1992 la parte proporcional que corresponda.

Todos estos conceptos extrasalariales no forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social, pero sí lo formarán para la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, exceptuando el subsidio de defunción.

4. Indemnización por cese en caso de prejubilación.—Por tal concepto se seguirán manteniendo los importes establecidos en los acuerdos de 1989, consistentes en:

a) Cantidad en función de los años de servicio en la Empresa: Consistente en dos mensualidades para los primeros quince años de servicio, y una mensualidad más por cada diez años o fracción que los supere.

Las pagas citadas estarán compuestas por la suma de salario base, plus convenio y antigüedad.

b) Cantidad en función de los años en que se anticipe la jubilación voluntaria.

Se establece un baremo progresivo, que prima la prejubilación voluntaria, consistente en:

- 6.000.000 de pesetas a los prejubilados a los sesenta años.
- 4.400.000 pesetas a los prejubilados a los sesenta y un años.
- 3.000.000 de pesetas a los prejubilados a los sesenta y dos años.
- 1.800.000 pesetas a los prejubilados a los sesenta y tres años.
- 846.400 pesetas a los prejubilados a los sesenta y cuatro años.

c) En el caso de jubilación forzosa, con sesenta y cinco años, se abonará la cantidad definida en el apartado a).

La obligatoriedad de jubilación a partir de los sesenta y cinco años, es efectiva desde el día 1 de enero de 1989.

En función de la determinación de la plantilla ideal, se establecerá el porcentaje en sustitución de cada baja obligatoria de sesenta y cinco años, siendo dicho porcentaje de al menos el 50 por 100 de las mismas.

La Empresa se reserva el plazo de un año para poder decidir la aceptación de una prejubilación; en tal caso, el empleado mantendrá sus derechos para el momento que solicitó su baja.

Esta obligatoriedad no será contravenida unilateralmente por la Empresa, ni precisará de más ratificaciones anuales, teniendo vigor en lo sucesivo, salvo que alguna disposición legal rebaje para la jubilación forzosa la edad de sesenta y cinco años.

IV. Clasificación profesional.—En desarrollo del artículo 14 del anterior Convenio Colectivo (actualmente contemplado en los artículos 16 y 17 del VIII Convenio General de Industrias Químicas), se establece como único sistema de clasificación profesional el de los grupos profesionales.

Con fecha 5 de julio de 1990 se levantó acta de la Comisión Mixta sobre división orgánica funcional, habiendo quedado todo el personal de la Compañía encuadrado dentro de su división correspondiente.

V. Seguridad e higiene en el trabajo.—La Empresa tiene constituido un Gabinete de Seguridad e Higiene, el cual procederá a la elaboración de los mapas de riesgos pendientes de años anteriores.

Una vez elaborados los mapas de riesgos, se impartirán cursos sobre esta materia a todo el personal, centrándolos sobre los correspondientes riesgos específicos.

Se facilitará el acceso a la formación que, sobre esta materia, puedan impartir tanto los Sindicatos como las Organizaciones empresariales. En las nuevas instalaciones, la Empresa presentará previamente al Comité el correspondiente «Proyecto de Seguridad e Higiene».

VI. Derechos sindicales.—La Empresa adquiere el compromiso formal de aplicar lo dispuesto en la legislación vigente, sobre la materia.

En cuanto a la formación, se informará previamente a los representantes de los trabajadores de los planes y fases de desarrollo que establezca la Compañía, a través de la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

Se creará una Comisión mixta de trabajo para que estudie y resuelva todo lo relativo a las redes comerciales de las distintas Empresas del Grupo.

VII. Beneficios sociales:

1. Seguros colectivos.—Está incluido desde el día de alta en la Seguridad Social todo el personal de las Empresas del Grupo «Antibióticos Farma», extendiéndose a «A. C. Cosmetics, Sociedad Anónima» y «Alergia e Inmunología Abello, Sociedad Anónima».

Dichas pólizas acumulativas son las siguientes:

Colectivo Vida:

Número de póliza 463.666. Capital asegurado: 2.000.000 de pesetas por empleado. Garantías: Fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, por causa que no sea accidente.

Para el año 1993, y a resultas de la negociación colectiva, el seguro colectivo de vida ampliará la cobertura a todo tipo de invalidez.

Colectivo Accidentes:

Número de póliza 603.594. Capital asegurado: 8.000.000 de pesetas por empleado. Garantías: Fallecimiento e invalidez absoluta y permanente a causa de un accidente.

Colectivo Accidentes de Viaje:

Número de póliza 603.594. Capital asegurado: 10.000.000 de pesetas por empleado. Garantías: Fallecimiento e invalidez absoluta y permanente a causa de un accidente, cuando el asegurado se encuentre viajando por cuenta de la Empresa o asegurados en esta póliza.

2. Fondos de pensiones.—Existe el compromiso por parte de la Empresa, que una vez se tengan los estudios que se están realizando con Compañías especializadas, se comunique y, mediante una Comisión Mixta, se analice con objeto de ver que es lo que se pudiera hacer al respecto, siendo actualmente totalmente inasumible.

VIII. Ingresos, ascensos y formación:

1. Ascensos.—Una Comisión Mixta desarrolló el artículo 18 del anterior Convenio Colectivo (actualmente contemplado en el artículo 21 del VIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas), en base a su mejor adaptación a la realidad de la Empresa; entretando, seguirá vigente la normativa actual.

La Empresa adquiere el compromiso formal de dar estricto cumplimiento a la normativa vigente en esta Empresa.

2. Ingresos.—La Comisión Mixta sobre ingresos aprobó mediante acta de fecha 2 de julio de 1990 la presente reglamentación, teniendo en cuenta lo establecido en el VII Convenio General de Industrias Químicas y anteriores Acuerdos o Pactos de Empresa.

A) Objeto: Determinar las normas y procedimientos por los que se regirán las contrataciones del personal que vaya a prestar servicios en el Grupo «Antibióticos Farma».

B) Criterios generales:

a) La aprobación de la contratación de personal corresponde al Consejero Delegado, tanto a nivel de presupuestos y previsión anual de plantilla, como de la persona concreta a incorporar y su retribución.

b) Compete a la Dirección de Recursos Humanos y Organización la consideración y determinación de las necesidades de recursos humanos y la fijación de los criterios, métodos y técnicas de selección que permitan incorporar a los más idóneos.

A estos efectos, todas las ofertas de trabajo que se deseen publicar en la prensa deberán seguir el formato y diseño establecido al efecto, debiendo ser tramitadas siempre por el Departamento de Empleo y Desarrollo.

Cuando se deseen utilizar servicios externos (Consultores, «Head Hunters», etc.) se propondrá a la Dirección de Recursos Humanos y Organización, la cual decidirá la utilización de dichos servicios externos y coordinará la relación con los mismos.

C) Clasificación de personal: A efectos de contratación el personal se distinguirá entre:

- a) Personal fijo o de contrato indefinido: Distinguiéndose en él los pertenecientes a los grupos profesionales 01 a 04 de los restantes, según acuerdo establecido al respecto con el Comité de Empresa.
b) Personal temporal en sus diversas modalidades: Entendiéndose aquellos contratados por tiempo determinado eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Salvo para aquellos contratos establecidos para facilitar el acceso a primeros empleos (en prácticas y en formación) o cualesquiera otros similares, que como medida de fomento de empleo establezca la legislación laboral vigente en cada momento, la contratación temporal deberá ser utilizada para atender situaciones de tal naturaleza inherentes al funcionamiento de la Empresa.

D) Contratación y aprobaciones de retribuciones: Salvo casos de expresa delegación, la contratación de todo el personal fijo de la Compañía, debe contar con la previa aprobación del Consejero delegado, a quien compete también la aprobación de su retribución, todo ello a propuesta en forma escrita de los Directores del área, a través de la Dirección de Recursos Humanos y Organización y con el visto bueno de esta Dirección.

Para la contratación de personal temporal, eventual e interino, bastará con la aprobación previa del Director de Recursos Humanos y Organización, el cual también aprobará su retribución, todo ello a propuesta en forma escrita de los Directores de área.

a) Todas las contrataciones deben tener un respaldo presupuestario, para lo cual, y partiendo de la plantilla existente, las Direcciones de área deben elaborar anualmente una previsión en la que se fijan las necesidades para el próximo ejercicio, según se explica en el anexo I.

b) La previsión de plantillas a la que se refiere el punto anterior, debe remitirse a la Dirección de Recursos Humanos y Organización, la cual, una vez analizada y teniendo en cuenta fundamentalmente las disponibilidades de personal existente en la Compañía, la someterá a la aprobación del Consejero delegado, con las modificaciones y observaciones que considere oportunas, informando a:

Director proponente de la decisión tomada.

Control de gestión, para la elaboración de los presupuestos.

Departamento de Empleo y Desarrollo, para la cobertura de las vacantes resultantes:

c) La cobertura de vacantes producidas durante el ejercicio, por bajas no previstas, requieren asimismo idéntica aprobación del Consejero delegado y propuesta a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para que ésta, en caso de aprobación, arbitre los procedimientos para su dotación.

d) Si existiera en la Compañía personal disponible que reúna las exigencias de la función y se adecue al perfil del candidato, se propondrá a la Dirección demandante. En caso de no aceptación fundamentada de ésta, se seguirá el procedimiento general (punto E).

E) Procedimiento para cobertura de vacantes: Aprobadas las vacantes a cubrir, la Dirección de Recursos Humanos y Organización tramitará su cobertura mediante movilidad interna, incorporación de personal del exterior, concursos de ascensos, etc., según los criterios que a continuación se determinan:

a) Puesto de trabajo temporal:

Grupos profesionales 01 a 04: La contratación del 20 por 100 de estos grupos queda a la discrecionalidad de la Compañía y para el 80 por 100 restante se adopta el siguiente orden de prelación:

- Mayor tiempo de relación laboral con la Compañía.
- Mejor informe del responsable de la unidad.
- Mayores cargas familiares.
- Mayor tiempo de desempleo.

Grupos profesionales 05 a 08: Salvo en casos de eventuales o interinos, el resto de las incorporaciones de las restantes modalidades de contratación deben estar incluidas en la previsión a que hace referencia el punto D.a), o tener la aprobación a que se refiere el punto D.c), y su reclutamiento y selección se realizará por el Departamento de Empleo y Desarrollo.

Realizada la selección, se propondrá una terna a la Dirección correspondiente, la cual, mediante entrevistas previas y pruebas complementarias que estime oportunas, comunicará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos y Organización la persona a incorporar.

Renovación de contratos temporales, prácticas, etc.: Requerirá propuesta razonada, veinte días antes de su vencimiento, de la Dirección

del área correspondiente dirigida a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su aprobación.

Si la propuesta es aprobada, el Departamento de Gestión de Personal efectuará la renovación contractual en los términos establecidos; en caso contrario, procederá a su baja en la Compañía, informándose de todo ello a la Dirección por la que fue propuesta.

b) Puesto de trabajo fijo:

Grupos profesionales de 01 a 04: Para las vacantes a cubrir, tanto incluidas en la previsión de plantilla anual como las aprobadas según los procedimientos previstos en el punto D.c), la Dirección correspondiente comunicará a la Dirección de Recursos Humanos y Organización, con quince días, al menos, de anticipación:

Denominación y objetivos del puesto de trabajo.

Conocimientos y titulación, en su caso, exigidos, así como experiencia, si se estima necesaria.

Pruebas para constatar conocimientos y experiencia exigida.

Si la propuesta es conforme, la Dirección de Recursos Humanos y Organización la comunicará al Comité de Empresa y dará publicidad a la convocatoria en todos los centros de trabajo, fijando un plazo de cinco días para la presentación de candidatos.

Las pruebas profesionales serán aplicadas por un Técnico de la unidad y las psicotécnicas por el Departamento de Empleo y Desarrollo, estando presentes dos miembros del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.

Las pruebas se harán con tres variantes, eligiéndose una de ellas en el momento de su inicio.

En igualdad de condiciones y con aptitud suficiente la plaza se adjudicará al más antiguo.

En el supuesto de resultar la convocatoria desierta o no resultar aptos los candidatos, queda la cobertura del puesto a la discrecionalidad de la Compañía, mediante los procedimientos de selección utilizados habitualmente por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, de los cuales dará cuenta al Comité a efectos del cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 del Convenio General de Industrias Químicas.

También, la Dirección de la Compañía podrá proceder a la cobertura de las vacantes haciendo uso de las facultades organizativas, relativas a la movilidad funcional y ascensos, recogidas en los artículos 18 y 21 del Convenio Colectivo vigente. De ello dará cuenta al Comité de Empresa y en el supuesto de informe desfavorable de éste, se convocará concurso-oposición, de acuerdo con las normas relativas a ingresos.

Para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos internos se atenderá prioritariamente a los sistemas de cobertura de vacantes mediante movilidad funcional y ascensos.

Grupos profesionales 05 a 08: El reclutamiento y selección de personal, en estos grupos profesionales, se llevará a cabo mediante los procedimientos establecidos por la Dirección de Recursos Humanos y Organización y por su Departamento de Empleo y Desarrollo.

Para ello, y previo cumplimiento de todo lo establecido en el punto D, así como de la cumplimentación del impreso de descripción de vacantes, el citado Departamento aplicará los procedimientos y técnicas adecuadas en cada caso y, fruto de ellas, facilitará a la Dirección demandante una terna de candidatos, entre los que elegirá el que estima más adecuado.

Para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos internos, se atenderá prioritariamente a los sistemas de cobertura de vacantes mediante movilidad funcional y ascensos, a través de adecuados planes de formación.

ANEXO I

Procedimiento para la elaboración de la previsión anual de plantilla

Anualmente, los Directores de área elaborarán su previsión de plantilla, según la norma existente y donde se hará constar:

Numero de personas por centro de coste.

Descripción de las vacantes a cubrir: Denominación, grupo profesional, funciones y perfil que deben reunir los candidatos, así como fecha prevista para su incorporación y retribución estimada.

Determinación de los objetivos que la cobertura de dicha vacante persigue y su cuantificación económica en función de las justificaciones que los avalen, aumento de producción o ventas, mejora de calidad, disminución de costes, etc.

Con tal fin, se utilizan los impresos descritos en la normativa para la previsión anual de plantilla

ANEXO 2

Procedimientos de contratación

1. El Director del área que solicita cubrir la vacante enviará una comunicación interior al Director de Recursos Humanos y Organización para dicha solicitud.

En este punto se podrán dar dos situaciones:

Que la vacante y sus condiciones hayan sido aprobadas previamente por el Consejero delegado dentro de la previsión anual de plantilla, en cuyo caso bastará con enviar la comunicación anteriormente citada.

Que la vacante no haya sido aprobada por el Consejero delegado, bien por no estar incluida en la previsión anual de plantilla, o bien, por haber variado alguna de sus condiciones. En este caso, junto con la comunicación interna se deberá enviar la descripción de la vacante, objetos a alcanzar con la cobertura de la misma y su justificación cuantitativa o cualitativa, según los casos.

En este segundo punto, la Dirección de Recursos Humanos y Organización analizará dicha solicitud y, en caso de estimarla procedente, solicitará la aprobación para la misma del Consejero delegado.

2. Una vez efectuados estos trámites, la Dirección de Recursos Humanos y Organización remitirá la solicitud al Departamento de Empleo y Desarrollo para el inicio del proceso de selección (interna-externa) y comunicación, cuando proceda, al Comité de Empresa.

3. Empleo y Desarrollo realizará la preselección de candidatos y los presentará al Director del área correspondiente para su selección definitiva. Una vez efectuada, lo comunicará para su conocimiento o gestión a:

Director de Recursos Humanos y Organización.
Director de área.
Departamento de Organización.
Departamento de Gestión de Personal y Relaciones Laborales.
Departamento de Control de Gestión.

4. Gestión de Personal procederá a la contratación y alta en la Compañía.

ANEXO 3

Procedimientos complementarios

1. Contratación de personal eventual e interino.-Para este personal se seguirá el siguiente proceso:

Comunicación del Director de área a la Dirección de Recursos Humanos y Organización, solicitando su aprobación.
Contratación y alta.

Comunicación para su conocimiento o gestión a:

Director de Recursos Humanos y Organización.
Director de área.
Departamento de Organización.
Departamento de Gestión de Personal y Relaciones Laborales.
Departamento de Control de Gestión.

2. Control del período de prueba.-Aceptado el candidato seleccionado por alguno de los procedimientos señalados en la normativa, el Departamento de Empleo y Desarrollo se ocupará de que:

Efectúe el preceptivo reconocimiento médico.

Facilite la documentación necesaria para su alta.

Entregue toda la documentación anterior al Departamento de Gestión de Personal para la tramitación de su contrato y alta.

Su introducción y acogida, efectuando su presentación a las unidades con las que pueda tener relación.

Un mes antes de la finalización de su periodo de prueba, Gestión de Personal recabará el oportuno informe al Director del área sobre la superación o no del mismo, así como otros datos necesarios para el seguimiento y programación de su desarrollo en la Compañía. Dicha información será remitida al Departamento de Empleo y Desarrollo.

ANEXO 4

Cuadro permisos retribuidos

Causas	Días naturales	Observaciones
Matrimonio del trabajador.	16	
Nacimiento de hijos.	3	Más dos días en caso de enfermedad de la esposa a consecuencia del parto (se tiene en cuenta únicamente el parto, no el número de hijos). Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse al efecto, en lugar de tres días, se conceden cuatro días en total.
Enfermedad grave de hijos, hermanos, padres y abuelos, de consanguinidad o afinidad, así como el cónyuge.	3	Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse al efecto, se ampliará el permiso por el tiempo necesario, sin que tal ampliación pueda ser superior a dos días más.
Fallecimiento de hijos, hermanos, padres y abuelos, de consanguinidad o afinidad, así como el cónyuge.	4	Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse al efecto, se ampliará el permiso por el tiempo necesario, sin que tal ampliación pueda ser superior a dos días más.
Fallecimiento de otros familiares de consanguinidad o afinidad.	1	
Traslado domicilio habitual.	1	
Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos.	1	
Deberes públicos.	—	Por el tiempo imprescindible.
Deberes sindicales.	—	Lo establecido por la Ley, con el tope máximo mensual de treinta y cinco horas, salvo en los supuestos de negociación colectiva, en los que no son acumulables las horas.
Deberes educativos.	1	Por examen.
Lactancia.	—	Una hora durante la jornada o media hora de reducción de la misma, al comienzo o terminación.
Asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o privada.	—	Por el tiempo imprescindible.

Todo lo mencionado anteriormente deberá ser justificado; en caso contrario procederá su descuento en nómina.