

Artículo 11. *Salario mínimo garantizado del personal contratado como aprendiz.*

Trabajador de dieciséis y diecisiete años: 817.749 pesetas/año.

Artículo 74. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales para los trabajadores a turnos afectados por el artículo 74 revisado 1994.*

Grupo I: 1.629.134 pesetas/año.
 Grupo II: 1.721.699 pesetas/año.
 Grupo III: 1.840.708 pesetas/año.
 Grupo IV: 2.012.613 pesetas/año.
 Grupo V: 2.250.639 pesetas/año.
 Grupo VI: 2.581.225 pesetas/año.
 Grupo VII: 3.070.493 pesetas/año.
 Grupo VIII: 3.811.008 pesetas/año.

5622

RESOLUCION de 16 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial sobre las escalas de salarios bases de los grupos I-V y A-C (Fuerza de Ventas) del Convenio Colectivo de la empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto de la revisión salarial sobre las escalas de salarios bases de los grupos I-V y A-C (Fuerza de Ventas) del Convenio Colectivo de la empresa «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9008362), que fue suscrito, con fecha 20 de enero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO I

Revisión escalas salario base grupos I-V y A-C (Fuerza de Ventas) para 1995 previsto en el Convenio Colectivo de «Pricoa Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros»

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3 del referido Convenio Colectivo y, habiendo llegado a un acuerdo con el Comité de Empresa, reflejado en acta de fecha 20 de enero de 1995, procede lo siguiente:

Primero.—Revisar los importes de los salarios bases contenidos en el artículo 23 aplicables a partir de 1 de enero de 1995, teniendo en cuenta un incremento de un 3 por 100 sobre las escalas de salarios bases de los grupos I-V y A-C (Fuerza de Ventas), vigente a 31 de diciembre de 1994, quedando las mismas como a continuación se relacionan.

Segundo.—Aprobación escalas salarios base para el año 1995.

Escalas salario base grupos I-V para 1995

Retribuciones brutas

Grupo S. S.	Grupo profesional	Pesetas/año	Pesetas/mes
1	Grupo V	2.601.840	162.615
3	Grupo IV	2.239.280	139.955
5	Grupo III	1.919.920	119.995
5	Grupo II	1.654.240	103.390
7	Grupo I	1.423.520	88.970

Escalas salario base grupos A-C (Fuerza de Ventas)

Retribuciones brutas

Grupo S. S.	Grupo profesional	Pesetas/año	Pesetas/mes
1	Grupo A	2.027.040	126.690
2	Grupo B	1.600.640	100.040
3	Grupo C	877.808	54.863

Tercero.—La anterior revisión tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1995.

5623

RESOLUCION de 16 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española» (Código de Convenio número 9007112), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SANDOZ AGRO, SOCIEDAD ANONIMA ESPAÑOLA», PARA 1994

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español y regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que la empresa «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», tiene en la actualidad en España, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

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

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

Artículo 2. *Vigencia.*

1. El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1994, para el personal que esté en activo en la empresa a partir de la firma del Convenio.

2. La empresa dispondrá de un plazo de cuarenta y ocho días a contar desde la fecha de la firma del Convenio para abonar a los trabajadores las diferencias por atrasos que pudieran derivarse de la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 3. *Duración.*

1. El Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1995.

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

Artículo Denuncia.

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

Artículo 5. Compensación.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables a la empresa, con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. Garantía -ad personam-.

No obstante lo pactado y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán, a título exclusivamente personal y subjetivo, las situaciones individuales salariales que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio.

Artículo 7. Absorción.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras generales, que tengan aplicación a nuestra empresa, o individuales, administrativas o contenciosas que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes en la actualidad o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica en la empresa si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al Convenio, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 8. Concurrencia.

Durante su vigencia el presente Convenio no podrá ser modificado ni afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

CAPITULO III**Régimen y organización del trabajo****Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la empresa.

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

Artículo 10. Jornadas de trabajo.

Jornada de trabajo.—1. Durante los años 1994 y 1995 la jornada laboral de trabajo efectivo en todos los centros de trabajo será de mil setecientas sesenta y dos horas anuales, según se detalla para cada centro en el anexo I.

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

Cualquier modificación en el anexo I deberá ser hecha previo informe a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado por la misma.

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

3. La Dirección podrá establecer o modificar turnos de trabajo previa información a los representantes de los trabajadores y asignar a los trabajadores indistintamente a cualquier turno, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Si un trabajador se considera perjudicado por el cambio de turno, aunque deberá incorporarse al turno asignado, deberá presentar las alegaciones que crea oportunas a la Dirección.

Si el cambio de turno afecta a un número de trabajadores superior a 5, de una misma sección, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo.

4. Los Guardas-Vigilantes, Porteros y Recepcionistas, tienen la jornada de trabajo semanal igual que el resto de trabajadores del centro de trabajo, si bien su organización se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y con la obligación de realizar las horas de exceso sobre su jornada semanal hasta el máximo permitido por las disposiciones vigentes, en el supuesto que sea necesario para asegurar el servicio.

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

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

Artículo 11. Calendario laboral.

1. El calendario laboral será el que se detalle para cada centro de trabajo en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

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

2. Deberán realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

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

Las producidas por ausencias imprevistas.

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

Las producidas por cambios de turno.

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

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

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

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

7. 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 los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. De no haber acuerdo, se estará a lo previsto en el artículo 4 de la Orden de 1 de marzo de 1983.

Artículo 13. Vacaciones.

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

2. Además de los veintidós días laborables de vacaciones del número anterior, los trabajadores que tengan cumplidos los años de antigüedad

en la empresa que se señalan a continuación, tendrán un aumento en sus días de vacaciones según la siguiente escala:

- Quince años de antigüedad: Un día laborable.
- Veinte años de antigüedad: Dos días laborables.
- Veinticinco años de antigüedad: Tres días laborables.
- Treinta años de antigüedad: Cuatro días laborables.
- Treinta y cinco o más años de antigüedad: Cinco días laborables.

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

4. La fijación de la fecha del disfrute de las vacaciones se hará según las necesidades del servicio, previo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, determinándose dicha fecha con una antelación mínima de 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 quince días.

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

En la fábrica se realizarán las vacaciones durante el período que señale la Dirección según el calendario de trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores, garantizándose un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en verano.

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 período al personal de mayor categoría y, dentro de la misma, al de mayor antigüedad en la empresa. Estas normas de preferencia se aplicarán independientemente en cada centro de trabajo, sección o dependencia.

Los criterios orientadores 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 períodos de vacaciones escolares.

6. Para el personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se tomará como fecha de partida para el cómputo del número de días a que tiene derecho, desde y hasta el 1 de julio de cada año natural.

7. Para determinar la parte proporcional de días de vacaciones a que tiene derecho el personal que lleve menos de un año de antigüedad en la empresa, se le acreditarán tantas dozavas partes como meses o fracciones de mes haya trabajado hasta el 1 de julio del año en que debe efectuarse el disfrute.

8. Al personal que cese en el transcurso del año se le abonarán tantas dozavas partes del número de días de vacaciones a que tuviera derecho según su antigüedad como meses o fracción de mes, haya transcurrido desde el último 1 de julio hasta la fecha en que cese en la empresa.

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

9. En el caso de producirse una baja por incapacidad laboral transitoria durante el período 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 ILT hasta un mes antes, o después de iniciarse éstas no se prorrogarán las mismas, excepto si el motivo de la baja determina que el interesado debe ser ingresado o intervenido quirúrgicamente en una clínica u hospital.

10. Cualquier día pendiente de vacaciones y posibles días a recuperar por cualquier concepto, se podrá efectuar hasta el 30 de abril del año siguiente. Después de esta fecha no se podrá hacer ningún día de vacaciones ni de recuperación correspondiente al año anterior.

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

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

Artículo 14. *Movilidad funcional, idoneidad y polivalencia.*

1. Por necesidades del trabajo se podrá efectuar la movilidad funcional en el seno de la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y pro-

fesionales del trabajador; si esta movilidad representara tener que cambiar de domicilio, se estará a lo establecido en las leyes vigentes sobre traslados.

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

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

4. La empresa informará acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de la misma, siempre que los representantes de los trabajadores lo recaben.

Artículo 15. *Ingreso y promoción.*

1. El ingreso y posible reingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período tendrá la duración siguiente:

- a) Mandos superiores y técnicos titulados: Seis meses.
- b) Personal técnico no titulado, empleados administrativos y obreros cualificados: Tres meses.
- c) Subalternos y peones: Quince días laborales.

Durante este período tanto la empresa como el trabajador podrán rescindir la relación laboral, sin preaviso ni indemnización. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del personal fijo de la empresa, excepto si por la modalidad del contrato se deduce la temporalidad de la contratación según las disposiciones en vigor.

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

La empresa informará de las vacantes a cubrir exponiendo el correspondiente aviso de los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo y delegaciones de la red exterior, también se informará a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

Durante el período de adaptación citado el trabajador permanecerá en su categoría original y superado dicho período satisfactoriamente, a criterio de su Jefe respectivo, pasará a consolidar la nueva categoría superior.

Durante este período la Dirección podrá reintegrar al trabajador a su categoría y puesto original.

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

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

De todo ello se informará a los representantes de los trabajadores.

Anualmente la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo, a los efectos legales oportunos.

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

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

Artículo 16. *Excedencias.*

1. Los trabajadores de plantilla fijos con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y máximo de cinco años.

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

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

4. Dicho personal reingresará en el momento en que exista vacante en puesto de trabajo igual o similar 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 esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en puesto igual al que venía desempeñando antes de la excedencia, o a no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

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

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

6. La empresa vendrá obligada a conceder la excedencia salvo que se solicite para ir a trabajar en empresas competidoras de «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», o bien en el caso de que en el momento de solicitarla se encuentre ya en situación de excedencia voluntaria el 5 por 100 de la plantilla de cada grupo profesional en cada centro de trabajo. Dicho tope podrá ser rebasado de existir acuerdo entre empresa y los trabajadores que soliciten la concesión de excedencia. De producirse tal excepción se dará cuenta de la misma a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. *Licencias.*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales por nacimiento de hijo.
3. Un día natural por nacimiento de un nieto.
4. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de ambos cónyuges, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de ambos cónyuges en la fecha de la celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes por estudios cursados con regularidad para obtener un título académico o profesional.
9. Por el tiempo indispensable para asistir a consultorio médico en horas coincidentes con la laboral, debiendo presentar el correspondiente justificante visado por la institución que le asista.
10. Por el tiempo indispensable, con el máximo de un día, para concurrir al examen para sacar el permiso de conducir.

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

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

Artículo 18. *Permisos especiales.*

Se podrá solicitar permiso especial sin sueldo, por motivos no laborales, hasta un máximo de doce meses. La dirección estudiará cada caso y concederá lo 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.

Artículo 19. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

Artículo 20. *Formación profesional.*

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

Cuando se den cursillos de formación o promoción y alguna hora o todas se hagan fuera de las horas de la jornada laboral, se abonará a los asistentes la mitad de las horas hechas fuera de la jornada, al precio de la hora normal, exceptuando los trabajadores que se especifican en el apartado 4 del artículo 27.

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

Artículo 21. *Categorías profesionales.*

En el anexo II se establecen y definen las categorías profesionales que se especifican.

Al detallar las nuevas categorías profesionales se especifica su correspondencia con la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

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

Artículo 22. *Transporte.*

La empresa tiene a disposición de los trabajadores que fueron trasladados en su día medio de transporte de ida y regreso, de Hospitalet a la fábrica del Prat, adaptándose a los horarios de entrada y salida.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 23. *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal afectado por el presente Convenio podrá estar compuesta por los siguientes conceptos:

- 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 (VPT).

Artículo 24. *Salario Convenio.*

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

2. Los valores que figuran en la citada escala tienen el carácter de mínimos anuales y abonables, por lo tanto, al personal que preste servicios durante todos los días laborables del año a jornada completa, según el calendario laboral establecido en el artículo 11.

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

Artículo 25. *Complemento por antigüedad.*

1. Se abonará a todo el personal, sin distinción de categoría, la cantidad de 15.085 pesetas anuales por cada trienio de antigüedad en la empresa, tanto para los vencidos como para los que venzan durante la vigencia del presente Convenio. Dicha cantidad se modificará en 1996 con el mismo porcentaje en que queden fijados los aumentos salariales.

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 1 de enero del año natural en que se cumpla.

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

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Se abonará 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 el día 15, salvo caso de fuerza mayor.

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

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

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

Artículo 27. *Retribución horas extraordinarias.*

1. Se abonarán, para cada grupo salarial, según los valores unitarios que se detallan en el anexo IV del presente Convenio, sea cual fuese el número de horas trabajadas, y tanto si se trata de días festivos o laborables, con el límite de horas, según legislación vigente.

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

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

En los centros de trabajo con jornada continuada, los trabajadores que deban realizar alguna hora extraordinaria después de la jornada se les abonará la cantidad prevista en el apartado número 3 del artículo 48, siempre que en su centro de trabajo no exista servicio de comida.

3. El personal de vigilancia, conserjería y portería que trabaje horas que excedan de la jornada ordinaria les serán abonadas al precio que se indica en el anexo IV para el nivel IX.

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

- Mandos superiores.
- Técnicos de grado superior.
- Técnicos de grado medio.
- Jefes administrativos de primera.

Artículo 28. *Complemento por puesto de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

8. El importe de este complemento no se tomará en cuenta para establecer la base salarial mensual que sirve de módulo para la determinación del valor de las horas extraordinarias. Pero las horas extras que se realicen en estos puestos de trabajo se incrementarán con un valor calculado toman-

do como base el importe diario de dicho complemento, dividido por las horas diarias de trabajo normal.

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

Artículo 29. *Salario día.*

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

Artículo 30. *Salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española».*

Es el que se refiere el artículo 23 en su apartado a) del presente Convenio o el que realmente, y por cualquier causa, tenga asignado cada trabajador como retribución fija anual o mensual garantizada, excluyendo el complemento por antigüedad y restantes complementos salariales variables, pero incluyendo los incentivos económicos al 100 por 100 de los objetivos previstos.

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

Artículo 31. *Liquidación y pago de salarios.*

1. La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Valoración de puestos de trabajo.*

Se mantiene la valoración de los puestos de trabajo para el personal técnico y administrativo que hasta la fecha de este pacto estuvieran afectados por dicha valoración.

El departamento de personal hará las valoraciones de los puestos de trabajo que se modifiquen, como asimismo de los puestos de nueva creación, a fin de tener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo.

Artículo 33. *Aumento de salarios para 1994.*

A partir de 1 de enero de 1994 el aumento anual del salario individual será el 3 por 100, calculado sobre el salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», anual al 31 de diciembre de 1993, excluidos los incentivos. Este incremento salarial se incorporará al salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», de cada año.

Aquellos trabajadores que al aplicarles el 3 por 100 sobre salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», no alcancen 80.000 pesetas/año de aumento, se les garantiza esta cantidad de incremento para el año 1994.

El resto de conceptos salariales se incrementarán en un 3 por 100 en los valores establecidos a 31 de diciembre de 1993.

Para el año 1995: Incremento general del IPC previsto por el Gobierno más el 0,3 por 100, calculado sobre el salario «Sandoz Agro, Sociedad

Anónima Española», anual al 31 de diciembre de 1994, excluidos los incentivos. Se garantiza un aumento mínimo de 80.000 pesetas.

Artículo 34. Aumento por otros conceptos.

Aparte de los mencionados incrementos generales para 1994 y 1995 se abonarán las cantidades que sean necesarias para los vencimientos de nuevos trienios de antigüedad, ascensos, promociones, ajustes salariales y demás conceptos, sin que se dé cuenta a los representantes del personal de dichas cantidades.

Artículo 35. Nuevas contrataciones.

Los trabajadores contratados con un sueldo fijado en contrato para el año 1994 no quedarán afectados por los aumentos salariales del presente Copvenio, debiendo respetarse los mínimos señalados en la tabla del anexo III.

Artículo 36. Jornada reducida.

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

Artículo 37. Trabajos de categoría superior.

Las suplencias que se realicen por personal no afectado por la valoración de puestos de trabajo y que cubran puestos de categoría superior, se abonará la diferencia entre su salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», y el mínimo señalado por la categoría superior que se indica en las tablas del anexo III del Convenio.

Artículo 38. Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC a 31 de diciembre de 1994 excediera del 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial por el exceso sobre la indicada cifra, con una garantía máxima de un punto, sobre todos los conceptos salariales (incluidos complementos y excluidas las ayudas sociales). Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1994 y se calculará tomando como referencia los valores de 31 de diciembre de 1993.

Si el IPC a 31 de diciembre de 1995 excediera al previsto, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra con efectos 1 de enero de 1995 y se calculará tomando como referencia los valores de 31 de diciembre de 1994.

Dicho complemento sólo se abonará a los trabajadores que estén en alta en la empresa en el momento que se haga la revisión señalada.

CAPITULO IV

Asistencia social

Artículo 39. 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.

Artículo 40. Ayuda para estudios.

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

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado, en 1 de enero de 1994, un salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», más antigüedad, que no sea superior a 2.902.027 pesetas anuales.

Este tope se incrementará hasta 4.157.151 pesetas para los trabajadores que tengan la condición de titular de familia numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 33.667 pesetas anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en diez mensualidades iguales de 3.367 pesetas durante los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre.

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

Artículo 41. 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 seis años de edad, computada la misma en 31 de diciembre de cada año.

3. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que los trabajadores tengan asignado, en 1 de enero de 1994, un salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», más antigüedad, que no sobrepase la cantidad de 2.449.016 pesetas.

4. El importe de la ayuda será de 8.208 pesetas mensuales por cada hijo que dé derecho a la misma durante los doce meses del año, debiendo acreditar documentalmente los beneficiarios la asistencia de sus hijos a una guardería o jardín de infancia.

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

6. En la medida en que entre en vigor la LOGSE, el límite salarial anterior se irá equiparando al de «Ayuda para estudios», reduciéndose en la misma proporción la edad máxima de percepción, de los seis años actuales hasta que la escolarización sea gratuita en los términos fijados por dicha Ley; para todo ello se procederá de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 42. 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 recibe de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución mensual (salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», 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. Este complemento se percibirá en tanto permanezca el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, reconocida por la Seguridad Social, con el condicionamiento que se establece en los números siguientes.

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

5. Todo trabajador al que se le hubiese concedido la percepción de este complemento, para mantener dicha percepción deberá 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.

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

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

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

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

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

8. En caso de declaración de invalidez permanente en grado de absoluta o gran invalidez, causará baja definitiva en la empresa, pasando a

percibir las prestaciones previstas por las disposiciones legales y las normas internas de la empresa.

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

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

Artículo 43. Premio por matrimonio.

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

2. Su importe será de 33.668 pesetas abonables por trabajador.

Artículo 44. Premio por natalidad.

1. Su importe será de 22.904 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

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

Artículo 45. Servicio militar.

1. Al trabajador que se halle prestando el servicio militar ordinario o servicio social sustitutorio y esta situación le impida trabajar, se le abonará mensualmente la cantidad de 16.211 pesetas que se incrementará hasta 26.021 pesetas mensuales si se trata de un trabajador casado.

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

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

Artículo 46. 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 182.904 pesetas.

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

Artículo 47. Ayuda para minusválidos.

1. Se establece para los trabajadores o jubilados pensionistas de «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», que tengan hijos declarados oficialmente como minusválidos por la Seguridad Social y en tanto perciban el correspondiente subsidio por tal condición.

2. La empresa abonará al trabajador una ayuda de 18.140 pesetas mensuales doce veces al año.

3. Esta ayuda se pagará en tanto que la Seguridad Social o cualquier otro organismo oficial no se haga cargo de la total atención del minusválido.

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

5. Esta ayuda es compatible con las establecidas en los artículos 38 y 39 de este Convenio.

Artículo 48. Servicios de cantina.

Se garantiza a 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 por 100 de su importe dentro de la empresa, excluidas bebidas alcohólicas.

2. A efecto de garantizar un mejor servicio de comidas, los representantes de los trabajadores se encargarán de todos los asuntos que se deriven de este servicio.

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 574 pesetas en concepto de ayuda de comida.

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

Artículo 49. Otras prestaciones.

La Asistente social del grupo Sandoz por sí o a iniciativa de los representantes de los trabajadores 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.

Artículo 50. Becas para estudios.

1. Se crea un fondo máximo de 163.770 pesetas anuales para conceder becas de hasta 27.295 pesetas anuales a los trabajadores que cursen estudios reconocidos oficialmente o idiomas.

2. Podrán acceder a estas becas los trabajadores que tengan un salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», más antigüedad de hasta 2.893.270 pesetas anuales.

3. Para la concesión de estas becas se constituirá una Comisión Paritaria entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, 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.

Artículo 51. Premios de vinculación.

A quienes cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa se les satisfará una cantidad equivalente al importe de dos mensualidades; a los cuarenta años el premio será de tres mensualidades, y a los cincuenta 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 cuarenta años de servicio en la empresa y dos días a los que cumplan veinticinco años.

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

Artículo 52. Compensación por movilidad geográfica.

En los traslados del personal que exijan cambio de residencia se abonará el traslado, previa justificación, los gastos de viaje propios y de los familiares que con él convivan, o a la pareja habitual que con el interesado conviva siempre que haya evidencia de ello, a criterio de la Dirección, y una indemnización en metálico consistente en dos mensualidades de su salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española», más antigüedad.

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

En los casos de traslado que no suponga cambio de domicilio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Artículo 53. Incompatibilidades.

1. El personal de la empresa no podrá emprender negocios por su cuenta o trabajar para terceros si la actividad puede suponer concurrencia para la empresa.

2. Los trabajadores que debido a su función de venta, propaganda, promoción científica y comercial, asistencia técnica, etc., realicen su labor habitual fuera de los centros de trabajo de la empresa, no podrán trabajar en actividades lucrativas para sí mismo ni para terceros, aun fuera de la jornada ordinaria, sin la autorización expresa de la Dirección. Esta plena dedicación se entiende compensada por el salario «Sandoz Agro, Sociedad Anónima Española» asignado individualmente siempre que sea superior al salario Convenio del anexo III.

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

Artículo 54. 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 vengan efectuando.

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

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

Artículo 55. *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.

Artículo 56. *Economato.*

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

Artículo 57. *Comisión Paritaria y de Seguimiento.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes del personal y tres de la empresa y sus correspondientes suplentes.

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

Don Antonio Castillo Barrero.
Don José Hijano Segarra.
Don Segundo Artillo González.

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

Don Juan José García García.
Don Andreu Peix Massip.
Don Ramón Vives Comes.

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

Artículo 58. *Derecho de reunión.*

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

De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse fuera de las horas de trabajo, y sin que ello afecte al proceso productivo, en local designado por la empresa, para tratar asuntos de interés laboral común que afecten a la empresa, siempre que lo soliciten, como mínimo, con dos días de antelación, y comunicando el orden del día. Deberá respetarse la normativa legal vigente en cada momento en relación a convocatoria, presidencia, votaciones y demás asuntos relacionados con las asambleas.

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

Los colaboradores de la red exterior por medio de sus representantes constituirán una mesa paritaria con la empresa que durante el presente año estudiarán la problemática de este colectivo, al objeto de incorporar en el próximo Convenio las soluciones a los problemas que se trasladen a la antedicha Comisión Paritaria.

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

Artículo 59. *Productividad.*

Los representantes de los trabajadores colaborarán en la productividad cuando la empresa proponga medidas de estructuración y racionalización del trabajo, si estas medidas han sido aceptadas por los comités.

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

Artículo 60. *Ausencias al trabajo.*

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

Artículo 61. *Ausencias por causa de detención.*

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención de un trabajador por motivos ajenos a la empresa si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, y se le readmitirá al trabajo.

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

Artículo 62. *Gastos de viaje.*

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

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

Desde 1 de julio de 1994, como dinero de bolsillo para gastos de viaje, las normas internas incluirán 530 pesetas y 265 pesetas día, en caso de pernoctación o comida fuera del domicilio, respectivamente.

Artículo 63. *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.

Artículo 64. *Contrato de relevo y jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*

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

Artículo 65. *Horas sindicales.*

A cuenta de las horas de crédito mensuales e individuales retribuidas de que disponen, los miembros del Comité o Delegados de personal podrán asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos.

Artículo 66. *Prácticas antisindicales.*

En los supuestos de prácticas antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

Artículo 67. *Salud laboral.*

La empresa cumplirá escrupulosamente las normas obligatorias de salud laboral, sean nacionales, internacionales o comunitarias, adoptando las medidas necesarias para corregir posibles deficiencias que fueran detectadas.

Artículo 68. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 69. Cláusula derogatoria.

Salvo lo dispuesto en el artículo 6 de este Convenio, quedan derogadas todas las normas interiores, Reglamento de Régimen Interior, pactos colectivos o individuales, usos o costumbres que se opongan o entren en colisión con las disposiciones pactadas en el presente Convenio.

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones no convencionales de carácter general.

Queda derogado el Convenio de empresa vigente hasta el 31 de diciembre de 1993.

ANEXO I**Calendario laboral para 1994***Centro de Gran Vía y almacén terminados del Prat*

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

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalidad de Cataluña.

Fiestas locales: Las que se fijen por el calendario oficial.

Fiestas compensación de la jornada anual: Se determinarán de acuerdo con la empresa, para no exceder de las mil setecientas sesenta y dos horas anuales efectivas de trabajo.

Fábrica del Prat

Vacaciones: Los días se fijarán a primeros de año.

Fiestas oficiales: Las del calendario oficial de la Generalidad de Cataluña.

Fiestas locales: Las que se fijen por el calendario oficial.

Días de asueto: Se determinarán de acuerdo con la empresa, para no exceder de las mil setecientas sesenta y dos horas anuales efectivas de trabajo.

Horario de trabajo en Gran Vía

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

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

Verano: Durante nueve semanas (del 1 de julio al 31 de agosto), de ocho a catorce horas y cuarenta minutos de permanencia diaria, con flexibilidad a la entrada y salida, según normas internas.

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

Fábrica del Prat

Horario según norma interna.

Sucursales y almacenes

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

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

Si por el calendario oficial de cada localidad resulta que se deben trabajar más de mil setecientas sesenta y dos horas anuales, se fijarán los días de fiesta sin recuperar que sean necesarios, de acuerdo con el Jefe respectivo. Los colaboradores de la red exterior fijarán estos días con su correspondiente Jefe de sector, procurando escoger días de puentes, Semana Santa o Navidad, no coincidentes con reuniones de zona.

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

ANEXO II**Categorías**

Mando superior (Técnico Jefe de la Ordenanza): Es quien, provisto o no de poderes, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud suficientes, a juicio de la Dirección de la empresa, tiene a su cargo

un servicio o unidad de la sociedad que tenga trascendencia global sobre la misma por su importancia, a juicio de la Dirección, a nivel inmediato inferior a la del personal directivo de la empresa, ejerciendo funciones de mando o alto asesoramiento.

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

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

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

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

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

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

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

Todo el personal que actualmente ostenta la categoría de Perito, graduado social o Ayudante técnico sanitario quedará clasificado inicialmente en el nivel B.

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

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

Encargado: Es quien, con mando directo sobre Capataces y Operarios, es responsable de las funciones encomendadas por el mando Técnico de la Sección, secundando a éste en el trabajo y sustituyéndole en sus ausencias.

Supervisor de planta.—Forman parte de esta categoría aquellos trabajadores que poseyendo una titulación de Formación Profesional de segundo grado, o Maestría Industrial, o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección de la empresa, desempeña, bajo la supervisión del correspondiente Técnico o Encargado, la supervisión de una planta durante alguno de los turnos de trabajo.

Para ello desarrolla funciones tales como:

Responsable del cumplimiento del programa de fabricación.

Distribuir al personal según necesidades del programa.

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

Consultas por ordenador sobre: M.P., stocks, estructura, fechas, etc.

Coordinar la devolución de M.P. sobrantes.

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

Velar por la correcta anotación de datos en los estadillos.

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

Lanzamiento de O.T.

Coordinación de las reparaciones con taller y el Mecánico de producción.

Calibrado y mantenimiento de instrumentación.

Responsable de cumplimiento estricto de las normas de seguridad.

Controlar que los operarios dispongan de documentación y equipos necesarios.

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

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

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

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

Deberá poseer título de Oficialía Química o formación equivalente.

Auxiliar laboral de primera (Auxiliar laboral de la Ordenanza de Químicas): Pertenecen a esta categoría los trabajadores que realizan trabajos auxiliares, con normas simples, muy bien especificadas y repetitivas, que no entrañan problemas graves, pero con técnicas algo especializadas.

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

Preparan los reactivos.

Se incluye en esta categoría a los responsables de manipular las máquinas de TIN-CONTROL de colorantes y trabajos similares.

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

Auxiliar de laboratorio de segunda.—Corresponde a la definición de la categoría de Auxiliar de laboratorio de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

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

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

Limpieza de material y local.

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

Los Auxiliares administrativos se clasificarán en Auxiliar administrativo de primera y Auxiliar administrativo de segunda.

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

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

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

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

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

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

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

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

Recepcionista.—Tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

Estarán clasificados dentro del nivel salarial VI de Oficial de primera oficios auxiliares los Fogoneros, Gruístas, Carretilleros y Conductores de coche o camión (aprendizaje que no excede de uno o dos años).

Oficial segunda de oficios auxiliares: Integra esta categoría quien sin llegar a la especialidad exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

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

Oficial tercera de oficios auxiliares: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

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

Profesional de primera: Son los que con un periodo de práctica y un alto grado de conocimientos y perfección tienen a su cargo una instalación de producción, maquinaria directamente productiva, teniendo en cuenta los procesos que en cada sección puedan tener lugar.

Deberán tener la capacidad suficiente para interpretar y ejecutar correctamente las instrucciones de su Capataz o Encargado, así como las expresadas en los procedimientos de fabricación establecidos, debiendo tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a los continuos cambios de productos y atender a la diversidad de procesos que concurren simultáneamente en la fabricación.

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

Profesional de segunda: Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de primera, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

ANEXO III

Niveles salariales (1994)

Categoría	En miles de pesetas
Nivel I: Mando superior (A).	2.823
Nivel II: Mando superior (B). Técnico superior (A).	2.397
Nivel III: Técnico superior (B). Técnico grado medio (A). Jefe administrativo primera. Delegado propaganda.	2.284
Nivel IV: Técnico superior (C). Técnico grado medio (B). Jefe explotación EDP. Contraamaestre. Encargado.	2.060

Categoría	En miles de pesetas
Analista EDP. Jefe administrativo segunda. Agente propaganda (A) (Jefe grupo). Asistenta social. ATS	
Nivel V:	1.906
Técnico grado medio (C). Oficial primera de oficios auxiliares (Oficio). Profesional primera (Proceso). Delineante proy. Agente de propaganda (B). Supervisor de planta. Capataz. Programador. Maestro industrial.	
Nivel VI:	1.851
Ayudante técnico. Delineante. Almacenero. Operador. Oficial primera oficios auxiliares. Profesional primera. Oficial administrativo primera. Oficial segunda oficios auxiliares (Oficio).	
Nivel VII:	1.737
Oficial segunda oficios auxiliares. Profesional segunda. Oficial administrativo segunda. Analista laboratorio. Auxiliar administrativo primera. Auxiliar laboratorio primera. Oficial tercera oficios auxiliares (Oficio).	
Nivel VIII:	1.691
Auxiliar administrativo segunda. Auxiliar laboratorio segunda. Conserje. Cobrador. Oficial tercera oficios auxiliares. Ayudante especialista. Guarda jurado.	
Nivel IX:	1.652
Recepcionistas. Guarda-Vigilante. Portero y Ordenanza. Mozo almacén. Peón y Limpiadora.	
Nivel X:	945
Aspirante adm. y labor. Aprendices. Pinches diecisiete años.	
Nivel XI:	847
Aprendices primera y segunda. Pinches dieciséis años.	

ANEXO IV

Horas extras (1994)

Nivel salarial del Convenio recargo	Importe incluido - Pesetas
III	2.211
IV	1.993
V	1.847

Nivel salarial del Convenio recargo	Importe incluido - Pesetas
VI	1.790
VII	1.682
VIII	1.639
IX	1.600

ANEXO V

Complemento puesto de trabajo en fábrica del Prat

Este complemento se incrementará en el 3 por 100 calculado sobre las cantidades asignadas en diciembre de 1993 para cada nivel y puesto de trabajo.

ANEXO VI

Salarios de valoración de puestos de trabajo

Nivel	Año 1994 - Pesetas
1	1.503
2	1.638
3	1.773
4	1.864
5	1.896
6	1.942
7	1.997
8	2.061
9	2.155
10	2.274
11	2.427
12	2.637
13	2.905
14	3.284
15	3.776
16	4.490

5624

RESOLUCION de 16 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios.

Visto el texto del I Convenio Colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios (código de convenio número 9909355), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1994, de una parte, por la Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza (ACADE), la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE), y por la Confederación de Centros de Educación y Gestión (E y G), en representación de la parte empresarial, y de otra, por los Sindicatos Unión Sindical Obrera (USO) y por la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza-Unión General de Trabajadores (FE-TE-UGT), en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 16 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS

PREAMBULO

Los Colegios Mayores Universitarios han venido rigiéndose tradicionalmente por los Convenios Colectivos de Enseñanza Privada dado su carácter de empresas dedicadas a la educación y formación.