

Nivel 3: Oficial 2.º administrativo A), Asistente Técnico B) (oficiales 2.ª), Almacenero Especialista B), Auxiliar operaciones, Operador de sala, Oficial 1.ª Administrativo C), etc.

Recepción avisos, atención usuarios, venta y cobro recambios, usuarios equipos informáticos, administración, asistente técnico de taller y servicio a domicilio, etc.

Nivel 4: Almacenero especialista A), programador 2.ª B), etc.

Recepcionista, expedidor, manipulador y controlador de almacén, etc.

Nivel 5: Oficial de 1.º Administrativo B), Técnico Organización 2.ª B), Programador 1.º B), Almacenero, etc.

Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Nivel 6: Asistente Técnico A) Oficial 1.ª, etc.

Asistentes técnicos servicio a domicilio, administrador controler, etc.

Nivel 7: Oficial 1.º Administrativo A), Técnico Organización 2.ª A), Delineante 2.º, Programador 1.ª A), Inspector, etc.

Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Nivel 8: Jefe administrativo 2.ª B), Técnico De Organización 1.ª B), Encargado, Analista programador B), etc.

Nivel 9: Jefe de grupo, Jefe De Taller, Analista aplicaciones A), etc.

Nivel 10: Jefe organización de 2.ª B, Analista aplicaciones B), etc.

Nivel 11: Jefe organización de 1.ª B, Jefe de Contabilidad, Jefe de sección, etc.

Nivel 12: Supervisor asistencia técnica, Jefe Administrativo 1.ª A), Jefe Organización 1.ª A), Analista aplicaciones A), Jefe sala, etc.

Nivel 13: Jefe planificación y control, Jefe departamento, etc.

Niveles

Los niveles señalados son la consecuencia de la agrupación de las diferentes tablas existentes en los convenios colectivos de Alcalá de Henares y delegaciones en 1995, por lo que se mantienen vigentes los principios básicos que se tuvieron en cuenta al establecer los mismos.

1.º Los puestos se equiparan a la categorías profesionales definidas en la legislación vigente para la clasificación de personal y definición de categorías profesionales y, en su defecto, a las que defina la dirección de la empresa en cada momento para los puestos no previstos en la ley o en colaboración con la comisión de valoración cuando sea de su competencia, excluyendo, en todo caso, los puestos que implican mando, que son de exclusiva competencia de la dirección de la empresa.

2.º Los niveles señalados en la tabla son los mínimos que corresponden a los puestos de trabajo o categorías profesionales enunciados en la misma, en un futuro, sin embargo, la dirección de la empresa podrá, por diversas razones, aplicar niveles superiores. Al trabajador que tenga un nivel determinado no le corresponde automáticamente el puesto de trabajo o categoría profesional previsto en el cuadro para dicho nivel, sino que este puesto de trabajo o categoría profesional puede ser inferior.

3.º El que un puesto de trabajo concreto esté ocupado por un empleado de una categoría o nivel determinados no implica automáticamente que todo empleado que ocupe posteriormente dicho puesto de trabajo deba tener la misma categoría y nivel, pudiendo éstos ser iguales, inferiores o superiores. En todo caso se seguirán los criterios señalados en la legislación vigente para clasificación de personal y definición de categorías profesionales en relación a cada puesto de trabajo.

4.º Las titulaciones profesionales son independientes de las categorías y puestos de trabajo definidos, por lo tanto, no son de aplicación.

5.º Los aumentos de nivel respetarán las percepciones brutas anuales totales que en el momento de la subida de nivel perciba el trabajador, pudiendo ser absorbido el mérito personal hasta su totalidad si la hubiera.

6.º Las categorías no recogidas se encuadrarán en el nivel que por equiparación corresponda.

16194 *RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación e inclusión de nuevos artículos del Convenio colectivo de Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. p.A.*

Visto el texto de los acuerdos de modificación e inclusión de nuevos artículos del Convenio Colectivo de la Empresa Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. p.A. (código de convenio n.º 9013662) que fueron suscritos con fecha 27 de junio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 27 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PFIZER CONSUMER HEALTHCARE, S.COM.PA 2007

Disposiciones adicionales al Convenio colectivo vigente de acuerdo a la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (aprobada en marzo 2007)

En virtud de la nueva Ley de Igualdad y según recogido en el Convenio colectivo vigente, la empresa y el comité acuerdan la modificación o inclusión de los siguientes artículos del Convenio colectivo:

Capítulo V, artículo 13, apartado C: se modifica quedando redactado de la siguiente forma:

Enfermedad, intervención quirúrgica grave y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (previa valoración por parte de la empresa) de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: Tres días, ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Capítulo V, artículo 13, apartado F: se añade la siguiente cláusula:

Permiso por paternidad: Trece días completos o veintiseis a tiempo parcial (previo acuerdo con la empresa) que podrán disfrutarse ininterrumpidamente desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta trece días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre. Este permiso es adicional al permiso actual recogido en el convenio por alumbramiento de esposa.

En el caso de los apartados a), b), c), d), e), f) y g), todas las parejas de hecho pueden disfrutar de los beneficios de este artículo.

Capítulo V, artículo 13: en lo referente al derecho de lactancia, el párrafo queda modificado como sigue:

Los trabajadores (padre o madre), por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones pudiendo elegir el/la trabajador/a la forma de realización, incluida la reducción de jornada en una hora, partida o no. Asimismo, el trabajador (padre o madre) podrá ampliar la baja por maternidad en trece días, correspondientes a la acumulación de la hora de lactancia.

Capítulo V, artículo 13: se añade también el siguiente texto:

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Asimismo, la empresa concederá el permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se añade el artículo 14.1, en los siguientes términos:

Art. 14.1 *Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares.*

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que prevé la Ley de Igualdad o en su defecto el Convenio colectivo. La empresa valorará cada caso individualmente.

Art. 15 *Vacaciones: se añade el siguiente párrafo.*

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda, previo acuerdo con la empresa.