

cionamiento, que se someterá a la aprobación de la Dirección del centro. Las actividades de la Junta Directiva se realizarán fuera de las horas de trabajo.

Dicho Reglamento debe recoger los siguientes aspectos:

1.º Aplicación de la asignación anual que concede la Empresa y que para el año 1983 se fija en 61.040 pesetas por centro y 857 pesetas por persona que figure en la nómina del centro el día 1 de enero de 1983.

2.º Confección de un programa de actividades.

Las actividades consideradas normales se llevarán a cabo, previo acuerdo de la Junta.

Las actividades extraordinarias (fiestas, etc.), deben consultarse previamente con la Dirección del centro.

3.º De acuerdo con la Dirección del Centro, fijar los horarios que deben estar abiertos los Clubs de Obreros.

4.º Intervención en:

- Administración bar.
- Comedor.
- Biblioteca.
- Juegos recreativos.
- Excursiones.
- Actividades deportivas.

Art. 62. *Subvención para artículos alimenticios.*

— Comedor. La subvención de la Empresa para el año 1983 se fija en 92 pesetas por comida servida, siendo la aportación del personal de 42 pesetas mínima. La aportación del personal podrá incrementarse en el centro que así se decida, al objeto de mejorar los menús.

— Adquisición de artículos alimenticios. La Empresa concede una subvención para la adquisición de artículos alimenticios. Se abonará a cada trabajador por la totalidad de los miembros de su familia que tengan reconocidos los derechos de la Seguridad Social.

La Dirección de cada centro, de acuerdo con los representantes del personal, determinarán o escogerán los comercios apropiados.

La asignación para el año 1983 es de 577 pesetas por persona y mes.

Nota.—Se recoge como aumento del 12 por 100, sobre las cantidades establecidas para el año 1982, en el acta de la reunión de la Comisión Negociadora, celebrada en Pontevedra durante los días 9, 10 y 11 de febrero de 1983.

DISPOSICION FINAL

Comisión Mixta

Art. 67. Se mantiene el redactado del artículo 67 del Convenio en vigor, introduciéndose, según acuerdo recogido en el acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio, celebrada en Pontevedra durante los días 9, 10 y 11 de febrero de 1983, el siguiente párrafo:

«Durante el año 1983, la Comisión Mixta celebrará dos reuniones de carácter ordinario en los meses de abril y septiembre.»

Asimismo se designan los miembros titulares y suplentes para esta Comisión que a continuación se relacionan:

Titulares por partes de los representantes del personal:

- Don Antonio Díez Méndez.
- Don Eugenio Solla García.
- Don Adolfo Sabaris González.

Suplentes por parte de los representantes del personal:

- Don Joaquín Fuentes Fontán.
- Don José A. Cubero Hernández.
- Don Andrés Moreno Villa.

Titulares por parte de la representación de la Empresa:

- Don José Terán Gómez.
- Don Carlos Álvarez-Novoa Romero.
- Don Andrés Moreno Villa.

Como suplentes por parte de la representación de la Empresa podrán actuar cualesquiera otros miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

15086

RESOLUCION de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo, Interprovincial, de la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», recibido en esta Dirección General el 29 de abril último, suscrito por las representaciones de los trabajado-

res y de la Empresa, el día 15 anterior, 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, así como en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, INTERPROVINCIAL, DE «UNION IBEROAMERICANA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS».

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en España por «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Art. 3.º *Ambito personal y funcional*.—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Unión Iberoamericana», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.º de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1983; su duración será de un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por escrito por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas contenidas en el presente Convenio y especificadas en los artículos 8, 9 y 10 serán automáticamente adaptadas a las normas de rango legal que, dictadas por las autoridades competentes, estableciesen mínimos a percibir por categorías profesionales que superen los establecidos por los artículos referidos.

Para lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo que establezca la Ordenanza Laboral, de 14 de mayo de 1970, para las Entidades de Seguros y todas aquellas disposiciones que modifiquen o deroguen, parcial o totalmente lo que se establezca en ella, sin que sea de aplicación lo acordado para las Empresas de Seguros por Convenios Colectivos de cualquier rango.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 6.º *Jornada de trabajo*.—El número de horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona será de 1.755; no se considera efectivamente trabajado el tiempo correspondiente a días de vacaciones o cualesquiera otros días en que no se produzca una asistencia real al puesto de trabajo.

Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio Colectivo, y salvo que por las características de su trabajo deba exceptuarse, el horario de trabajo será de siete cuarenta y cinco a quince horas, de lunes a viernes, durante todo el año, debiendo trabajarse con este mismo horario el número de sábados necesarios para alcanzar la citada cifra de 1.755 horas anuales, efectivamente trabajadas.

Anualmente, y una vez determinado el número de sábados necesario para alcanzar las citadas 1.755 horas, se concretarán estas fechas, que serán de aplicación general en toda la Compañía.

En cada centro de trabajo y previo acuerdo con la Compañía, podrá, por motivo de festividades locales, trasladarse de fecha dos de los sábados que hayan sido determinados como laborables.

Son sábados laborables en 1983 las siguientes fechas:

Enero, 15 y 22; febrero, 5 y 19; marzo, 5 y 26; abril, 23 y 30; mayo, 14 y 29; octubre, 1, 15 y 29; noviembre, 12 y 26, y diciembre, 3 y 17.

El horario de siete cuarenta y cinco a quince horas queda sujeto a la siguiente flexibilidad: La entrada al trabajo será entre las siete cuarenta y cinco horas y las ocho quince horas, a elección de cada empleado, y la salida estará comprendida entre las quince y las quince treinta horas, habida cuenta de que deberán haber transcurrido tantos minutos a partir de las quince horas para la salida, como minutos hayan transcurrido ese día desde las siete cuarenta y cinco horas hasta la entrada del empleado.

Debido a la flexibilidad del horario, se suprime el margen de diez minutos para la entrada, previstos en el artículo 49 de la Ordenanza Laboral, de 14 de mayo de 1970, para aquellas llegadas que se produzcan con posterioridad a las ocho quince horas.

CAPITULO III

Régimen de vacaciones

Art. 7.º Todo el personal de la Empresa disfrutará las vacaciones anuales de treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría.

Estas vacaciones se disfrutarán en las fechas que establezcan el empleado y la Compañía de común acuerdo, pudiendo ser disfrutadas durante todo el año. Siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita, podrán ser disfrutadas en

forma fraccionada, y en este caso se computarán veintidós días hábiles.

En caso de existir discrepancias en cuanto a las fechas de disfrute de vacaciones se resolverán por la Comisión Mixta.

CAPITULO IV

Régimen económico y retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A Sueldo base.
B) Plus Convenio.
C) Plus de inspección.

Según el siguiente cuadro:

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Plus Inspección — Pesetas	Total — Pesetas
Jefe Superior ...	1.274.395	73.088	—	1.347.483
Subjefe Superior ...	1.117.079	89.546	—	1.206.625
Jefe de Sección ...	959.764	105.988	—	1.065.750
Subjefe de Sección ...	920.193	110.803	—	1.030.996
Jefe de Negociado ...	880.638	115.620	—	996.258
Subjefe de Negociado ...	846.854	121.457	—	968.311
Titulado más de un año ...	1.040.295	125.956	—	1.166.251
Titulado menos de un año ...	947.839	117.011	—	1.065.750
Jefe de Negociado Inspector ...	880.638	118.690	37.130	1.034.458
Subjefe de Negociado Inspector ...	846.854	122.527	37.130	1.006.511
Oficial de primera Inspector ...	813.069	128.364	37.130	978.563
Oficial de segunda Inspector ...	675.958	81.401	37.130	794.489
Oficial de primera Administrativo ...	813.069	127.294	—	940.363
Oficial de segunda Administrativo ...	675.958	118.530	—	794.488
Auxiliar más de dieciocho años ...	562.863	91.586	—	654.449
Auxiliar menos de dieciocho años ...	391.281	54.423	—	445.704
Conserje ...	682.982	111.505	—	794.487
Cobrador ...	618.256	117.108	—	735.364
Ordenanza ...	562.863	91.586	—	654.449
Botones ...	354.787	41.746	—	396.533
Jefe de Taller ...	723.607	125.119	—	848.726
Oficial de Oficios y Conductor ...	643.628	123.547	—	767.175
Limpiador ...	561.943	52.751	—	614.694
Ayudante de Oficios, Mozos, Peones ...	562.863	91.586	—	654.449
Porteros y Ascensoristas ...	562.863	91.586	—	654.449

Art. 9.º Los sueldos del personal señalado en el artículo anterior se abonarán en 15 mensualidades, 12 ordinarias y tres extraordinarias, coincidiendo éstas con el 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Art. 10. Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de 45.670 pesetas por empleado, que serán percibidas en el mes de septiembre.

Art. 11. *Plus de especialización.*—Se tendrá derecho a percibir un plus de especialización por parte de aquellas personas de cualquier categoría laboral (excepción de Jefes Superiores, Titulados, personal de Informática y personal de profesiones y oficios varios), que estén en posesión de los certificados de estudios que a continuación se detallan, siempre y cuando la posesión de ellos guarden una relación directa con el trabajo que habitualmente realizan en la Empresa.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación de plus de especialización, son los siguientes:

a) Título o diploma de estudios terminados de cualquier carrera universitaria o de Escuela Técnica Superior o de Comercio, así como de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran, para el comienzo de los mismos, el Bachillerato Superior y cuyo programa de estudios no sea inferior a cuatro cursos.

En este caso, el plus de especialización se fija en el 20 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º

b) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos incluida una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado a).

Se entien le que el que haya aprobado los cursos de grado superior debe aplicar siempre los conocimientos adquiridos al trabajo que realiza habitualmente. En caso contrario no se tendrá derecho a esta percepción.

c) Certificado de estudios terminados en alguna o en algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros, siempre que el empleado trabaje en el ramo de su especialidad. El plus de especialización para este caso se fija en el 10 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización a los empleados que dominen uno o varios idiomas, en las condiciones siguientes:

1. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes, establecidas por la Empresa, que dominan uno

o varios idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas, y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas. El plus de especialización se fija en este caso en el 15 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º

2. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes, establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener con fluidez y corrección conversaciones en uno o varios idiomas o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas o inversas. El plus de especialización se fija en este caso en el 10 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º

Todos los pluses de especialización, que se establecen en las letras a), b), c) y d), tienen el carácter de incompatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

Asimismo, se respetarán los derechos adquiridos por especialización, aunque existieran posibles cambios de puesto de trabajo.

Art. 12. *Aumento por antigüedad y permanencia.*—En relación al artículo 32 de la Ordenanza Laboral, su cálculo se efectuará sobre el sueldo base especificado en el artículo 8.º del presente Convenio.

Art. 13. *Participación en primas.*—Como aplicación a lo que a este respecto establece el artículo 36 de la Ordenanza Laboral, se pacta lo siguiente:

1. El porcentaje de vida y entierros queda fijado en el uno por ciento.

2. El sueldo a considerar será el formado por el sueldo base establecido en el artículo 8.º del presente Convenio, antigüedad y premio de permanencia.

Art. 14. *Premios y recompensas.*—A los empleados que hayan prestado sus servicios a la Compañía se les concederán los premios de antigüedad que se detallan a continuación:

- Al cumplir los veinticinco años de servicio, 87.000 pesetas.
Al cumplir los cuarenta años de servicio, 128.500 pesetas.
Al cumplir los cincuenta años de servicio, 162.000 pesetas.

Art. 15. Los empleados afectados por este Convenio se comprometen a colaborar en las medidas que sobre mejora de productividad adopte la Empresa, y cuando excepcionalmente sea preciso trabajar horas extraordinarias, éstas serán retribuidas de conformidad con lo que establezca la legislación laboral en vigor.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Art. 16. *Seguro de vida*.—La Compañía otorga a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable temporalmente, siempre que exista un beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total y permanente, por los siguientes capitales:

- 800.000 pesetas por empleado.
- 400.000 pesetas adicionales por cónyuge.
- 150.000 pesetas adicionales por cada hijo.

El capital total asegurado no podrá exceder de 1.650.000 pesetas por empleado.

Quedarán incluidas en el cómputo de personas para la determinación del capital asegurado el cónyuge e hijos que figuren como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de Seguridad Social de cada empleado.

Se incluirán, asimismo, aunque no figuren en aquella cartilla:

1. En todo caso el cónyuge, salvo cuando exista separación de derecho.
2. Los hijos del empleado que, no figurando como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, figuren en la del esposo o esposa.

Sólo procederá aumento de capital asegurado por familiares cuando éstos figuren como beneficiarios.

La cobertura del presente seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado en alguna de las dos formas siguientes:

- a) Por un capital asegurado del 25 por 100 según la tabla anterior.
- b) Por el mismo capital asegurado, en el momento de jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Compañía que tiene a su exclusivo cargo a alguno de los siguientes familiares además del cónyuge:

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se considera ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean inferiores al 25 por 100 del sueldo de la tabla salarial de un Oficial primero, según el nivel que rijan en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.

3. Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

Art. 17. *Becas para estudios*.—La Compañía concede un fondo económico para becas de estudios de hijos de empleados, en activo, jubilados o fallecidos. El sistema de concesión de dichas becas se establece reglamentariamente.

Art. 18. *Formación profesional*.—La Compañía costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro, en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos.

Igualmente, concederá a los empleados que lo soliciten ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Compañía.

Las ayudas indicadas serán propuestas a la Compañía por la Comisión Mixta.

Art. 19. *Seguros propios de empleados*.—Las bonificaciones en estos seguros quedan establecidas en idénticos porcentajes a los disfrutados en el Convenio anterior.

Se pacta el fraccionamiento de pago de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Art. 20. *Servicio militar*.—Permanece en el 60 por 100 el devengo a percibir por el personal de «Unión Iberoamericana», a que hace referencia el artículo 60, párrafo 1.º, de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970. Este devengo del 60 por 100 se aplica sobre los conceptos de sueldo base del artículo 8.º, antigüedad y premio de permanencia.

Art. 21. *Préstamos*.—«Unión Iberoamericana» concederá préstamos para la adquisición de viviendas al personal de su plantilla, mediante las condiciones que se establecen por Reglamento aparte.

Art. 22. *Gastos de viaje*.—Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Art. 23. *Matrimonio del personal femenino*.—Como aclaración del artículo 56 de la Ordenanza Laboral, las mensualidades indicadas se calcularán sobre el sueldo base establecido en el artículo 8.º.

Art. 24. *Prestación de subnormalidad*.—Dada la carga familiar que estos casos representan, la Compañía concede, con carácter especial, a los empleados con personas subnormales a su cargo, la prestación social que se regirá por las normas que quedan establecidas aparte.

Art. 25. *Jubilación*.—Como aplicación al contenido del artículo 44 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, se establece que:

Si la jubilación se solicitara por el empleado y se produjera en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado.

Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto lo establecido en el citado artículo 44.

Art. 26. *Supuestos no contemplados*.—La Compañía contemplará todos aquellos casos especiales que, aun no comprendidos en el articulado de este capítulo, le fueran sometidos por la Comisión Mixta, dado el sentido de compromiso social en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Art. 27. *Complementariedad de las prestaciones*.—Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio reúnen la condición de complementarias de cualquier otra que le pueda corresponder al empleado, por consiguiente no existe ningún tipo de incompatibilidad para su percepción.

CAPITULO VI

Otras disposiciones

Art. 28. *Comisión Mixta*.—Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite, será sometida, respectivamente, a la consideración de una Comisión Mixta, que estará integrada por tres representantes designados por la Compañía y tres miembros designados por el Comité deliberador.

Esta Comisión regulará asimismo todo cuanto se refiere a mejoras sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Art. 29. *Discrepancias en la Comisión Mixta*.—En el caso de que la decisión adoptada por la Comisión Mixta no lo sea por unanimidad, deberá hacerse constar en el acta final del acuerdo los votos particulares, con el fundamento de los motivos.

Art. 30. *Cláusula de revisión salarial*.—Se aplicará la cláusula de revisión prevista en el Acuerdo Interconfederal de 1983, a calcular según el comportamiento del Índice de Precios al Consumo a 30 de septiembre de 1983, teniendo en cuenta las siguientes estipulaciones que modifican parcialmente aquella cláusula:

1. Únicamente como base para el cálculo del porcentaje de revisión, se conviene de forma expresa tomar el porcentaje del 10 por 100 como subida del Convenio.

2. Del porcentaje de revisión resultante, según la cláusula, de ambas funciones, es decir del IPC a 30 de septiembre de 1983 y del 10 por 100 de subida, se restará 1,5. El resultado, si fuera positivo, de esta resta será el porcentaje de revisión a aplicar, con efecto de 1 de enero de 1983, sobre las tablas salariales de 1982.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Criterios que deben regir la reducción de horas extraordinarias:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento; siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3 no llevarán el recargo de 16,6 puntos para las cotizaciones de la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Compañía y Comité o Delegados de personal, en su caso.

Segunda.—Las personas que el día 8 de marzo de 1982 tenían derecho a la subvención de comida percibirán con carácter personal la cantidad de 28.700 pesetas anuales como consecuencia del cambio de jornada. Dicha cantidad queda congelada para el futuro, y solamente la percibirán las personas concretas citadas, ningún empleado de ingreso posterior al 8 de marzo de 1982 tendrá derecho a esta percepción.

No servirá de base para ningún tipo de plus, paga de beneficios u horas extraordinarias.

Durante el presente Convenio dicha cantidad se pagará en el mes de mayo.

Artículo final.—Recogiendo el espíritu de un Convenio que entraña en sí mismo una contraprestación por ambas partes, se conviene:

- a) Los empleados de «Unión Iberoamericana», se comprometen por el presente Convenio a mejorar los niveles de productividad y de colaboración con la Empresa, y
- b) La Compañía, a cambio, se compromete a conceder una participación real por disminución de los gastos generales, por medio de la actualización de la norma actualmente existente.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE UNION
IBEROAMERICANA

PERSONAL DE INFORMATICA

1. Disposiciones generales.

1.1 «Unión Iberoamericana», de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada, fijará la estructura, composición y clasificación del personal de Informática.

1.2 Las categorías que se definen en el apartado 2 pueden existir, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, «Unión Iberoamericana», no está obligada a adjudicarlas, sino que deberá ir reconociéndolas en su propio organigrama en la medida que decida implantar o mejorar su sistema informático.

1.3 Las categorías definidas serán las únicas que tendrán consideración de informáticas, y sólo serán acreedores a tales categorías los que dediquen su jornada regular y preferentemente a realizar las funciones descritas para las mismas.

1.4 La categoría aplicable en el supuesto de que un empleado desempeñe varias funciones será aquella a la que dedique mayor tiempo, sin que esto implique que, una vez clasificado, el trabajador pueda negarse a hacer aquellas otras funciones de inferior categoría que realizara al momento de su clasificación.

2. Definición de categorías y funciones.

Técnico de Sistemas.—Es el empleado que, con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del «software» básico y del «hardware», así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la Empresa, cuida de: Seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el «software» de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del «software» de comunicaciones y bases de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministradores de «software»; analizar el rendimiento total de la instalación y efectuar las mejoras en el «software» y/o proponer los cambios en el «hardware», necesarios para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise, tanto en aspectos de «software» como de «hardware».

Analista.—Es el empleado que, con dominio de las posibilidades de «hardware» y «software» de la instalación de la Empresa y con conocimiento del funcionamiento de la misma, así como con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas; cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidos; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos.

Analista-Programador.—Es el empleado que elabora y documenta la información normalizada de las unidades y tratamiento a partir de un análisis previamente elaborado y escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar, bajo supervisión técnica.

Programador de primera.—Es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la Empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general del «software» de base de dicha instalación, realiza las funciones de: A partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido; utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

Programador de segunda.—Es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa y conocimiento básico del «software» de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

Operador de Consola.—Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: Inicializar el sistema de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas, denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la Sala y, dentro de los medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar en caso de avería, o asegurar que se toman, las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las

incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo, y realizar si fuese necesario, todas las funciones del Operador de Consola.

Operador de Periféricos.—Es el empleado que, con conocimientos de Informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, cargar y descargar los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del Operador de Consola y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectúa los transportes y manipulaciones necesarios dentro del área del ordenador y sus inmediaciones.

Monitor.—Las funciones serán reguladas mediante normativa aparte.

Perforista-Grabador-Verificador:

A) De primera: Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de máquinas de transcripción de datos de la instalación de la Empresa, realiza la transcripción de estos datos sobre soporte magnético o fichas, utilizando programas estándar, verifica el trabajo transcrito y registra la entrada y salida de los trabajos que le son encomendados.

Se obtendrá esta categoría cuando se hubiere conseguido un promedio de 15.000 pulsaciones/hora durante 500 horas consecutivas de trabajo efectivo, considerándose como rendimiento mínimo exigible, una vez alcanzada la categoría, 12.000 pulsaciones, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 2 por ciento.

B) De segunda: Realizando las mismas funciones que el Perforista Grabador-Verificador de primera, la presente categoría implica un rendimiento exigible de 9.000 pulsaciones/hora, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 4 por ciento.

Para proceder al cálculo de las pulsaciones/hora se dividirán las pulsaciones obtenidas, contadas por la propia máquina o por el sistema establecido en la Empresa, por el número de horas «h» que se desprende de la siguiente fórmula:

$$a - b - c + d = h$$

a = Jornada laboral.

b = Ausencias centro de trabajo.

c = 10 por 100 de (a - b).

d = 0,2 x (b/c) x (a - b).

h = Número de horas.

Cuando la jornada laboral sea inferior a siete horas, el valor de «a» será de siete horas y el valor de «b» será de siete horas menos la jornada laboral más las ausencias.

Preparador.—Es el empleado que, con conocimientos básicos de Informática, de sentencias de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el «planing» diario, facilita las sentencias de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formularios y soportes en general que vayan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

3. Tabla de sueldos del personal de Informática.—Como complemento del artículo 8.º del Convenio Colectivo de «Unión Iberoamericana», se establece la siguiente tabla de salarios del personal de Informática.

Categorías	Sueldo base anual	Plus Convenio anual
Técnico de Sistemas	1.048.775	125.956
Analista	974.515	106.371
Analista-Programador	897.831	115.754
Programador de primera	868.545	127.293
Programador de segunda	742.506	118.530
Operador de Consola	833.272	127.293
Operador de Periféricos	677.529	118.530
Monitor	814.708	127.293
Perforista-Grabador-Verificador de 1.ª	814.708	127.293
Perforista Grabador-Verificador de 2.ª	677.529	118.530
Preparador	742.506	118.530

Estos sueldos se abonarán en 5 mensualidades, 12 ordinarias y tres extraordinarias, coincidiendo éstas con el 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

4. Plus.—Las categorías de Técnico de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de primera, Programador de segunda, Operador de Consola, Operador de Periféricos, percibirán además un plus del 20 por 100 sobre el sueldo base del artículo anterior.

5. Absorción y compensación.—Los complementos, mejoras, pluses, bonificaciones y cualquiera otra retribución que perciba este personal podrá ser absorbido por las nuevas retribuciones establecidas en esta norma. En caso de existir diferencias en favor del empleado se deberá respetar la misma y sólo podrá absorberse por incrementos posteriores. El trabajador que al momento de la clasificación ostentara una categoría con salario-tabla de Convenio superior a la que adquiera, le será respetada la retribución base correspondiente a la categoría que ostentaba a todos los efectos, hasta que la nueva categoría alcance, por cualquier causa, las cotas salariales de la anterior o el trabajador cambie de categoría.

6. Acceso a la Escala Administrativa.

A) «Unión Iberoamericana», de acuerdo con lo establecido en la disposición general 1.1, podrá decidir por probadas razones tecnológicas o de organización del trabajo el paso del personal de Informática a la Escala Administrativa en los siguientes términos:

Oficial de primera:

Programador de primera.
Operador de Consola.
Monitor.
Perforista Grabador-Verificador de primera.

Oficial de segunda:

Programador de segunda.
Preparador.
Operador periférico.
Perforista-Grabador-Verificador de segunda.

La diferencia de sueldo base, si existiera, se respetará como complemento personal congelado y no absorbible, del sueldo base, hasta el pase a la categoría superior.

B) El personal de Informática, antes mencionado, transcurridos cinco años de permanencia en la nueva categoría, obtenida según la presente normativa, y siempre que la organización del trabajo lo permita, tendrá un derecho preferente a ocupar la correspondiente categoría administrativa según el anterior esquema, una vez que se haya producido vacante.

C) Las categorías de Técnico de Sistemas, Analista y Analista Programador, se integrarán en la Escala Administrativa con igual condicionamiento que el previsto para las categorías contempladas en el apartado A), y respecto de su categoría propia laboral, se concretará en cada caso según las circunstancias.

7. El presente acuerdo modifica lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, referente al personal de Informática.

15087

RESOLUCION de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del anexo para el año 1983, del Convenio Colectivo de la Empresa «Tableros de Fibras, S. A.» (TAFISA).

Visto el texto del anexo para el año 1983 del Convenio Colectivo de la Empresa «Tableros de Fibras, S. A.» (TAFISA), suscrito por dicha Empresa y por la representación de los trabajadores; componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Tableros de Fibras, S. A.» (TAFISA).
Madrid.

ANEXO PARA EL AÑO 1983 DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA EMPRESA «TABLEROS DE FIBRAS, S. A.» (TAFISA) Y SUS TRABAJADORES

Al quedar prorrogado el Convenio Colectivo del año 1982, este anexo sustituye a los artículos que han sido modificados totalmente o en parte para el año 1983.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La prórroga de este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1983 y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Al final del presente Convenio, se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento de esta prórroga o cualquier otra que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo, al menos, un mes antes de finalizar el presente Convenio.

Art. 22. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

1.º Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, aquél carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.º Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3.º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrán la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Empresa solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la misma menos de diez años, tan sólo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Estas limitaciones no afectan al personal de Dirección, Técnicos titulados, Contramaestres y Jefes de Sección y de Negociado administrativos.

Cuando en el Centro de procedencia se produzca vacante de igual categoría y puesto, el trabajador trasladado tendrá preferencia a ocupar la plaza vacante.

En todo caso, el trasladado, percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los de transportes de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a sesenta días de salario real.

La Empresa vendrá obligada, asimismo, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a la que viniera disfrutando, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

En caso de que el trasladado sea propietario de la vivienda en que reside, se considerará a los efectos antes indicados, de calcular la eventual diferencia de renta, la que correspondiera a la vivienda de su propiedad, según los precios normales vigentes del mercado inmobiliario al momento del traslado.

4.º Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 25. *Ateración del horario habitual.*—En el caso de que el trabajador fuera avisado para cualquier tipo de trabajo, y siempre que el aviso produzca alteración de su horario habitual de trabajo, y también cuando haya terminado su jornada laboral normal y haya abandonado el Centro de trabajo, se la abonará la prima de llamada que se cuantifica en el anexo número 4.

Esta prima de llamada se abonará por una sola vez en cada sustitución que implique cambio de horario o éste se produzca o pueda preverse como consecuencia de la sustitución.

Si el aviso va a suponer una modificación de su horario habitual en la jornada o jornada de días siguientes, también se le abonará esta prima de llamada.

No procede el abono de la prima de llamada si el trabajo se realiza como continuación o adelanto de su horario normal.

El tiempo para este trabajo no deberá en ningún caso exceder de cinco horas. En este caso, debe hacerse un alto suficiente para descansar o avisar a otro trabajador que proceda al relevo.

Sin embargo, cuando el trabajo implique la permanencia en el Centro de trabajo hasta las veintidós treinta horas, el trabajador tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias y de la prima de llamada.

En ambos supuestos, no se incluye a los trabajadores de turnos de fabricación, para los cuales, los plazos deberán comenzar a contabilizarse a partir de su horario normal de salida.

Si la permanencia fuera hasta las dos de la madrugada (entre las veintidós treinta y las dos), lo indicado con anterioridad, y derecho a disfrutar de la jornada matinal del día siguiente como descanso.

Si la permanencia fuera hasta después de las dos de la madrugada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar como descanso toda la jornada siguiente.

Si un trabajador de jornada partida debiera prolongar su jornada matinal por trabajos urgentes, se considerará completo el día de trabajo, si el tiempo efectivo realizado supera los cuatro quintos de la jornada que le correspondiera.

Art. 29. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, están constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario o sueldo Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Prima de incentivo.
- Complementos:

- a) Turnicidad.
- b) Nocturnidad.
- c) Trabajos en domingos y festivos.

Notas.—El salario o sueldo Convenio está compuesto por el «sueldo base», que, con origen en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, se publicó en la tabla salarial del año 1977, siendo modificada en nuestro caso, con los incrementos acumu-