

## Titulares:

Don Víctor García Nogueiras.  
Don Jesús Fernández de la Pradilla Sainz de Aja.  
Don Jesús Herrera Martínez.  
Don Antonio Gómez Velasco.

## Suplentes:

Don Tomás Pérez Salamero.  
Don Manuel Pedroza Seseña Amezua.

## Unión General de Trabajadores:

## Titulares:

Don Eladio Mateos Azofra.  
Don Faustino Pérez Tauste.

## Suplentes:

Don Francisco Javier Guerra Gamero.

## Comisiones Obreras:

## Titulares:

Doña María Luisa López García.  
Doña María Antonia Catalán Magro.

## Suplentes:

Don Jesús Gutiérrez Muñozerro.

Por el Consejo General Gestores, por CC. OO. y por UGT.

**16515** *RESOLUCION de 11 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «I. C. L. España International Computers, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «I. C. L. España International Computers, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 18 de abril de 1980 ha tenido entrada en este Ministerio expediente relativo al citado Convenio Colectivo, que había sido suscrito por las partes con fecha 8 de abril de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora constituida el 11 de febrero del mismo año, que estaba integrada por la representación de los trabajadores y de la Empresa;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que, no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «I. C. L. España International Computers, S. A.», suscrito el día 8 de abril de 1980 entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de la misma.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 11 de junio de 1980.—El Director General, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «I. C. L. ESPAÑA INTERNATIONAL COMPUTERS, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto el regular las relaciones laborales y sociales entre

la Empresa «I. C. L. España International Computers, S. A.», y sus empleados.

Art. 2.º *Firmantes*.—Suscriben el presente Convenio Colectivo:

a) La Empresa «I. C. L. España International Computers, Sociedad Anónima», representada por don Rafael Rueda Olmedo, como Director general de la misma, y

b) Los empleados de la citada Empresa, a través de sus representantes designados en las elecciones sindicales celebradas durante el mes de octubre de 1978.

Ambas partes se reconocen mutuamente plena y total capacidad para otorgar este Convenio y obligarse y obligar a sus representantes al cumplimiento del mismo.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será aplicable a todos los Centros de Trabajo, establecimientos y dependencias de «I. C. L. España» ya existentes en el momento de su firma, o que pudieran establecerse en el futuro en cualquier punto del territorio del Estado español.

Art. 4.º *Ambito personal*.—Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todos los empleados de «I. C. L. España», excepto los siguientes:

— Los que ocupen puestos de trabajo con responsabilidad presupuestaria o que impliquen el otorgamiento de poderes para desempeñarlos.

— Aprendices, becarios o personal durante el entrenamiento anterior a iniciar su actividad laboral productiva en la Compañía.

— Los empleados de la Compañía durante los primeros tres meses de su trabajo en la misma.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—El ámbito temporal del Convenio queda establecido en la siguiente forma:

1. Vigencia.—Iniciará su vigencia a todos los efectos el primero de abril de 1980, salvo lo que se dispone en el articulado del presente Convenio, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1981.

2. Prórroga.—Terminado el plazo de vigencia del Convenio, éste se prorrogará tácitamente por periodos naturales de doce meses, si no se solicita por alguna de las partes la revisión del mismo antes de dos meses anteriores a la fecha de caducidad del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

3. Revisión.—La propuesta de revisión del presente Convenio habrá de comunicarse, por escrito, por la parte interesada con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que finalice la vigencia del Convenio, debiendo adjuntarse a dicha comunicación proyecto de las modificaciones que se propongan al texto del Convenio.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Las mejoras económicas de toda índole otorgadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, pudiera establecerse por disposiciones legales o reglamentarias de ámbito superior.

Art. 7.º *Garantías individuales, condiciones más beneficiosas*.—Las condiciones de este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, respetándose cualquier circunstancia personal actualmente existente que implique condiciones más beneficiosas en relación con las en él establecidas.

Art. 8.º *Normas supletorias*.—Siendo interés coincidente de ambas partes la simplificación normativa, y dándose claramente en la actividad de «I. C. L. España» el principio de unidad de Empresa, por constituir dicha actividad un mismo ciclo productivo los firmantes acuerdan regirse en todo lo que no estuviera expresamente reglamentado por este Convenio, por el Convenio Colectivo del Comercio del Metal para la provincia de Madrid, de 18 de mayo de 1979; por la Ordenanza de Trabajo de Comercio, de 24 de julio de 1971, y subsidiariamente, por las demás normas y disposiciones generales de rango superior dictadas por los órganos competentes.

Art. 9.º *Política de Empresa*.—Asimismo, y dentro de las normas que se recogen en el artículo anterior, la aplicación de este Convenio deberá tener en cuenta y observar la política general y procedimientos de personal dictados por la casa central de «International Computers Limited».

Art. 10.º *Vigilancia e interpretación*.—Con idéntico término de urgencia del Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación y aclaración sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas. Asimismo, será atribución y responsabilidad de dicha Comisión la vigilancia y supervisión del correcto cumplimiento o aplicación de los acuerdos contenidos en este Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros, de los cuales, cada una de las partes signatarias designará tres titulares y tres suplentes. Uno, al menos, de los miembros designados por cada parte deberá haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

En los treinta días siguientes a su constitución, la Comisión aprobará su propio Reglamento, en el que, entre otros aspectos, se regulará, con la mayor precisión, todo lo referente a presidencia, secretaria, convocatorias, reuniones, adopción de acuerdos y sometimiento de cuestiones litigiosas a la Comisión.

Los pronunciamientos de la Comisión no privarán del derecho al uso de las vías administrativas o jurisdiccionales, salvo cuando hayan sido adoptados por unanimidad entre todos los integrantes de la Comisión.

Art. 11. *Repercusión en precios.*—Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la actividad mercantil en que opere «I. C. L. España», salvo en la medida que con carácter general puedan autorizar las autoridades competentes.

## CAPITULO II

### De las condiciones generales de trabajo

Art. 12. *Ingreso.*—La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a tal efecto, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en el mismo y en la documentación que le acompaña tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que cualquier falsedad o alteración dolosa producirá la anulabilidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás acciones legales que pudieran corresponder a la Empresa.

Art. 13. *Pruebas de aptitud.*—Es facultad exclusiva de la Dirección el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, incluso durante el período de prueba regulado en el artículo siguiente, en lo que concierne a su aptitud profesional, física y psicológica, teniendo en cuenta las características del puesto a cubrir y no las habilidades que el solicitante estuviere teóricamente capacitado para realizar en virtud de títulos, diplomas o certificaciones académicas o profesionales.

Art. 14. *Periodo de prueba:*

1.º El ingreso en «I. C. L. España» se considerará realizado siempre a título de prueba, salvo aquellos casos en los que la Empresa renuncie expresamente a este derecho.

2.º La duración de dicho período será de tres meses naturales contados a partir de la fecha de incorporación, excepto para titulados medios o superiores y para puestos de supervisión o mando, cuya duración será de seis meses. Para el personal no cualificado el período de prueba será de quince días.

3.º Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. En el caso de trabajadores extranjeros, será necesaria la obtención del permiso de trabajo durante este plazo.

4.º El período de prueba quedará en suspensión si el empleado causará baja por incapacidad laboral transitoria, reanudándose al ser dado de alta.

Art. 15. *Carné de Empresa.*—Terminado el período de prueba, y a efectos de identificación, se facilitará al empleado un carné de Empresa, en el que constarán fotografía, nombre, apellidos, número del documento nacional de identidad o del pasaporte y fecha de ingreso en la Compañía.

Art. 16. *Jornada de trabajo:*

1.º La jornada anual de trabajo será de mil ochocientas sesenta horas.

2.º La jornada semanal de trabajo para todo el personal incluido en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido con carácter especial en el siguiente artículo, será de cuarenta y dos horas y media, distribuidas de lunes a viernes, desde las ocho horas treinta minutos a las trece horas treinta minutos, y desde las catorce horas treinta minutos a las dieciocho horas.

Art. 17. *Horario de verano.*—Durante dieciséis semanas, desde primeros de junio, empezando en lunes y acabando en viernes, la jornada semanal de trabajo se reducirá a treinta y cinco horas, desde las ocho a las quince horas. Sólo en el caso en que la producción se resintiera, la duración del horario de verano se reduciría en una semana.

Art. 18. *Puntualidad.* Las horas de entrada al trabajo deben ser respetadas. La Dirección se reserva expresamente el derecho a establecer un control de entradas y salidas mediante reloj-horario, si las circunstancias lo aconsejan.

Art. 19. *Dedicación.*—Los empleados de «I. C. L. España» tratarán de suplir dentro de los respectivos departamentos, sucursales y/o actividades conexas, las ausencias temporales de otros compañeros debidas a enfermedad, vacaciones o permisos, con objeto de evitar, en la medida de lo posible, la necesidad de recurrir a servicios externos, eventuales o supletorios.

Art. 20. *Presentación personal.*—Siendo «I. C. L. España» una Empresa de servicios en los que la actividad cara a terceros es fundamental, la Dirección podrá exigir en todo momento a sus empleados un aspecto correcto en lo que a aseo personal y vestimenta se refiere, al objeto de crear una representación positiva de la imagen de la Compañía.

Art. 21. *Viajes.*—Los empleados de «I. C. L. España» aceptarán y realizarán, de mutuo acuerdo con la Empresa, cuantos viajes y desplazamientos temporales les sean propuestos por la Dirección, dentro y fuera del territorio nacional, bien por necesidades de servicio, bien por mejorar su propia formación.

Art. 22. *Traslados.*—Salvo el supuesto de traslados forzados por sanción, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo del Comercio, los traslados de residencia se harán respetando lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, salvo lo establecidos en Ordenanzas Laborales.

Art. 23. *Otras actividades.*—Es deseo de la Compañía conocer el desempeño, por parte de sus empleados, de otras actividades con carácter retribuido al margen de «I. C. L.», por lo que se sugiere que, en este caso, se dé conocimiento a la Dirección.

Art. 24. *Competencia desleal.*—Dada la específica naturaleza de la industria informática, se remarca de modo muy concreto por los firmantes la obligación general de secreto profesional durante y después de la relación laboral, tal y como lo establecen los artículos 5.º, apartado d), y 21 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 25. *Cese voluntario.*—El empleado que decida rescindir su relación laboral con la Empresa deberá notificarlo por escrito al Departamento de Personal, al menos con quince días naturales de antelación a la fecha de la baja, si llevara más de un mes en la Compañía.

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso significará para el empleado la pérdida de las partes proporcionales de la paga extraordinaria correspondiente al semestre en que se diera la baja, así como las vacaciones que pudieran corresponderle haber disfrutado, siéndole todo ello descontado de la correspondiente liquidación de finiquito.

## CAPITULO III

### Régimen de vacaciones

Art. 26. *Vacaciones:*

1. Todos los empleados de la Compañía disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones por año trabajado.

2. Los empleados ingresados en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de ese año, a razón de dos días y medio por cada mes o fracción superior a quince días.

3. Al empleado que causare baja antes del 31 de diciembre, habiendo disfrutado de la totalidad de sus vacaciones, se les descontará la fracción correspondiente de su liquidación de finiquito.

Art. 27. *Vacaciones adicionales:*

1. Además del período normal de vacaciones señalado en el artículo anterior, el empleado disfrutará de un día de vacaciones por cada trienio de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de seis días naturales.

2. Al objeto de redondear la jornada laboral a cuarenta horas semanales, manteniendo el horario previsto en este Convenio, se establecen cuatro días de descanso laboral a fijar, de acuerdo con las normas que la Empresa pueda dictar sobre este punto y las necesidades del servicio, entre cada empleado y los responsables de departamento.

3. Las vacaciones adicionales no podrán unirse a las normales, salvo autorización expresa de la Dirección.

Art. 28. *Turnos de vacaciones.*—Durante el primer trimestre de cada año natural se confeccionará un calendario de vacaciones por cada departamento y sucursal, estableciéndose turnos entre los empleados o sus representantes y la Dirección, atendiendo, entre otros, a los siguientes criterios:

- Necesidades del servicio.
- Antigüedad.
- Circunstancias familiares (vacaciones del cónyuge, co-mienzo y fin del curso escolar, etc.).
- Disfrute durante los meses de verano.
- Asistencia a cursos de formación.

Si las solicitudes se acumularan excesivamente durante un mismo período, haciendo peligrar con ello el funcionamiento de los distintos servicios, los representantes de los empleados analizarán la oportuna distribución entre los peticionarios, de acuerdo con los criterios antes señalados.

Finalmente se publicará el calendario de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del primer turno. Este calendario estará sujeto a modificaciones, de acuerdo con la Empresa, por causa justificada.

## CAPITULO IV

### Organización del trabajo

Art. 29. *Clasificación del personal:*

1. «I. C. L. España» declara que la determinación, establecimiento y modificaciones de la plantilla, la clasificación en escalafones para los distintos departamentos y sucursales, así como la valoración salarial de los diversos puestos de trabajo y su cobertura, constituyen una facultad exclusiva de la Dirección, de acuerdo con los objetivos de la Empresa y en función de la situación del mercado, la evolución tecnológica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y la observancia de las normas legales. El Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá intervenir por propia iniciativa o a petición de la Dirección; en cualquier caso, se les informará de los posibles cambios.

2. La enumeración de plantillas y escalafones vigentes en cada momento no presupone que la Empresa esté obligada a

cubrir la totalidad de los puestos de trabajo comprendidos en ellos.

3. En igualdad de condiciones para ocupar un puesto de trabajo o para un cambio de categoría se dará preferencia al personal miembro de la plantilla sobre el que no lo es, y al más antiguo frente al más moderno.

Art. 30. *Valoración del rendimiento.*—La Dirección, a través de los miembros en quienes delegue, es la única competente para controlar la productividad, los resultados y los méritos de cada empleado en función de las tareas que tuviere encomendadas, proponiendo, cuando lo juzgue oportuno, la promoción de cada empleado de un nivel a otro dentro de las distintas escalas que a continuación se especifican. Participarán también en esta valoración el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, quienes podrán intervenir por propia iniciativa o a petición de la Dirección.

Art. 31. *Escala comercial:*

- Ingeniero Comercial Junior.
- Ingeniero Comercial.
- Ingeniero Comercial Senior.
- Ingeniero Comercial Grandes Cuentas.
- Supervisor de Sector.

Art. 32. *Escala de «marketing»:*

- «Product Manager Junior».
- «Product Manager Senior».

Art. 33. *Escala de sistemas:*

- Programador de Aplicaciones I.
- Programador de Aplicaciones II.
- Programador de Sistemas I.
- Programador de Sistemas II.
- Analista de Aplicaciones I.
- Analista de Aplicaciones II.
- Analista de Sistemas I.
- Analista de Sistemas II.
- Técnico de Sistemas I.
- Técnico de Sistemas II.
- Supervisor de Sistemas.
- Jefe de Sistemas.

Art. 34. *Escala técnica:*

- Técnico principiante.
- Técnico de tercera.
- Técnico de segunda.
- Técnico de primera.
- Inspector de tercera.
- Inspector de segunda.
- Inspector de primera.
- Supervisor.
- Jefe de grupo.
- Perito.

Art. 35. *Escala de almacén:*

- Almacenero de segunda.
- Almacenero de primera.
- Supervisor de Almacén.

Art. 36. *Escala administrativa:*

- Auxiliar administrativo.
- Mecanógrafa.
- Oficial administrativo de segunda.
- Secretaria de sucursal.
- Oficial administrativo de primera.
- Secretaria de Departamento.
- Secretaria de Dirección General.
- Jefe de Sección.
- Jefe administrativo.

Art. 37. *Escala de servicios generales:*

- Ordenanza.
- Conductor.
- Recepcionista-Operadora de Télex.
- Encargado de Mantenimiento.

Art. 38. *Definición de categorías y plantilla.*—En el anexo I del presente Convenio figura una definición de parte de las categorías relacionadas en los artículos precedentes, las cuales serán incluidas en su totalidad en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía, de próxima redacción.

## CAPITULO V

### Retribuciones

Art. 39. *Concepto de salario.*—A los efectos del presente Convenio, el sueldo de cada empleado, al margen de la antigüedad, dietas, kilometraje, horas extraordinarias, ayuda familiar y demás prestaciones de Seguridad Social, estará constituido de la siguiente forma:

a) Sueldo base de Convenio.—Será el que, correspondiendo a su categoría laboral según anexo I, se consigna en la escala del anexo II. El sueldo base de Convenio tendrá carácter de mínimo a partir del comienzo del séptimo mes a contar desde la fecha de incorporación del nuevo empleado.

b) Salario pactado.—Será la cantidad que, por encima del sueldo base de Convenio, reciba cada empleado según lo estipulado en el artículo 42 del presente Convenio. El salario pactado no podrá ser absorbido por los incrementos del sueldo base del Convenio.

c) Sueldo real.—Será la suma del sueldo base de Convenio más el salario pactado.

Los sueldos que se mencionan en el presente Convenio se refieren siempre a cantidades brutas, siendo a cargo del empleado los distintos descuentos fiscales o sociales que en cada momento señalen las Leyes.

Art. 40. *Forma de pago:*

1. El sueldo real anual se dividirá en catorce pagas, correspondientes a las doce mensualidades más una extraordinaria por julio y otra por Navidad.

2. Al principio de cada año natural, la Dirección publicará un calendario orientativo de fechas de pago de la nómina.

3. El pago podrá efectuarse por medio de talón nominativo o transferencia bancaria, según criterio de la Dirección, los empleados y los representantes del personal.

Art. 41. *Pagas extraordinarias.*—A efecto de prorrateo en el tiempo, la paga extraordinaria de julio se devenga durante el primer semestre de cada año natural, y la de Navidad durante el segundo.

La cuantía correspondiente a la paga extraordinaria se calculará por prorrateo entre los sueldos percibidos durante los meses en que se ha devengado.

Art. 42. *Escala de salarios.*—El día 31 de diciembre de 1980 se elaborarán unas tablas salariales en las que se especifiquen los sueldos base de Convenio en cantidades brutas mensuales y brutas anuales correspondientes a cada categoría laboral. Dichos sueldos base de Convenio serán equivalentes para las escalas de mantenimiento y almacén al 90 por 100 del salario medio real de cada categoría en la fecha citada. Para el resto de las escalas el porcentaje será el 85 por 100. Estas tablas entrarán en vigor a partir del citado 31 de diciembre de 1980, y se incorporarán automáticamente al presente Convenio como anexo III.

Art. 43. *Sistema de revisión:*

1. En enero de cada año se determinará entre la Dirección de la Compañía y el Comité Intercentros un Índice General de Revisión, que estará basado en la evolución del coste de la vida, en las recomendaciones del Gobierno, en los acuerdos entre las organizaciones patronales y Sindicatos y en la propia situación económica de la Empresa.

2. Este Índice General de Revisión se aplicará sobre la suma total de los sueldos reales de los empleados de la Compañía con efectos de 1 de enero, de tal manera que el total de los sueldos reales de todos y cada uno de los departamentos aumente en la cuantía de dicho porcentaje.

3. Dicha aplicación se realizará de la siguiente forma:

a) Individual y automáticamente sobre los salarios Convenio de cada empleado.

b) Globalmente sobre el total de los salarios pactados de cada Departamento.

Art. 44. *Horas extraordinarias:*

1. No es política de la Empresa el hacer horas extraordinarias, pero dadas las peculiares características del trabajo en una Compañía de Servicios, los empleados de «I. C. L. España», de común acuerdo con la Empresa, podrán aceptar y realizar horas extraordinarias cuando así lo proponga la Dirección, siempre dentro de los límites marcados por la Ley.

2. Las horas extraordinarias que se presten entre las seis y las veintidós horas, de lunes a sábados inclusive, se abonarán al 175 por 100 del salario tipo de la hora ordinaria.

3. Las horas extraordinarias nocturnas (entendiéndose por tales las trabajadas entre las veintidós horas y las seis de la mañana), así como cualesquiera de las prestadas en domingo o festivo, se abonarán al 185 por 100 del salario tipo de la hora ordinaria.

4. Para el pago de las horas extraordinarias, la determinación de la base salario-hora se hará tomando como tal el cociente que resulte de dividir por 1980 la suma del sueldo real anual más el complemento de antigüedad.

5. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la Dirección podrá proponer al empleado el disfrute de un tiempo libre equivalente a las horas extraordinarias trabajadas, en lugar de compensarlas en metálico.

6. No cobrarán horas extraordinarias, por la índole de su trabajo, por su nivel de responsabilidad o por su situación coyuntural:

- Los Ingenieros Comerciales.
- Los empleados con nivel de mando o supervisión.
- Los empleados en período de formación o con categoría «junior».

Art. 45. *Plus de antigüedad.*—Los empleados de la Compañía percibirán por cada cuatrienio de antigüedad en la misma, a contar desde su fecha de incorporación, un plus consistente en 2.700 pesetas brutas por cada paga normal y extraordinaria. La cuantía de este plus sería revisable de acuerdo con el Índice General de Revisión que se establezca anualmente, según lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio.

A los efectos de este artículo y de lo dispuesto en el artículo 27, la antigüedad en la Empresa se contará a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los cuatro años.

Art. 46. *Plus de idiomas.* Se establece un plus por el conocimiento del idioma inglés, con las siguientes cuantías y características:

a) Un 0,8 por 100 del salario base de Convenio para aquellas personas que demuestren poder leer y traducir los textos y manuales que se utilicen en el propio puesto de trabajo, y que se denominará «Plus de Inglés I».

b) Un 2 por 100 del salario base de Convenio para los empleados que demuestren poder comunicarse en inglés en el desempeño del propio puesto de trabajo, y que se denominará «Plus de Inglés II».

Las cantidades expresadas en a) y b) son mutuamente excluyentes.

En el caso de las escalas comercial y de «marketing», para las que no se ha definido salario base de Convenio, los porcentajes indicados en a) y b) se aplicarán sobre el máximo salario base de Convenio de la escala de sistemas, una vez excluidas las categorías supervisoras.

47. *Plus de actividad.*—Los empleados de la Compañía que desempeñen funciones adicionales a las del propio puesto de trabajo, simultáneamente con las de éste, percibirán por esta razón, y sólo mientras se dé esa situación, un plus de actividad que tendrá como límites mínimo y máximo el 1 por 100 y el 3 por 100 del correspondiente salario base de Convenio.

## CAPITULO VI

### Compensación por viajes

Art. 48. *Gastos de viaje en España:*

1. Los empleados efectuarán los viajes según las normas internas dictadas por la Dirección respecto a medios de transporte. El viaje en medios convencionales será abonado por la Empresa, anticipando ésta los gastos de viaje, en desplazamientos de más de un día.

2. El alojamiento será en hotel de tres estrellas, salvo que circunstancias justificadas obligaran a utilizar otro de superior categoría. La Empresa abonará el hotel, el desayuno y el lavado de ropa (esto último siempre que la estancia sea como mínimo de tres días), todo ello contra factura.

3. Los gastos varios, tales como taxis, invitaciones a terceros o llamadas telefónicas, deberán justificarse dentro de lo posible.

Art. 49. *Kilometraje.*—El uso del vehículo propio como instrumento de trabajo al servicio de la Compañía, se compensará con una cantidad redondeada equivalente al 32 por 100 del precio del litro de gasolina super por kilómetro recorrido en ciudad, y al 28 por 100 en carretera. Las cantidades resultantes serán incrementadas con los gravámenes fiscales que sobre el concepto de kilometraje se establezcan en cada momento por el Estado.

El cobro de los gastos de kilometraje requerirá la presentación de una nota justificativa de los kilómetros recorridos por el empleado.

No se podrá alquilar un vehículo sin autorización expresa del Director del departamento correspondiente.

Art. 50. *Diéatas.*—La cuantía de la dieta para viajes en España se fija en 1.500 pesetas diarias. En el caso en que el desplazamiento sólo cubra una comida principal, el empleado tendrá derecho a cobrar media dieta de 750 pesetas por día, siempre que dicho desplazamiento suponga alejarse a más de 35 kilómetros del centro de trabajo respectivo.

Art. 51. *Revisión.*—Las cantidades previstas en concepto de dietas en el artículo anterior se revisarán del siguiente modo:

a) Cada primero de abril, con arreglo a la evolución del Índice de Precios al Consumo o factor equivalente durante los meses de julio a diciembre del año anterior.

b) Cada primero de octubre, con arreglo a dicha evolución durante los meses de enero a junio del mismo año.

Art. 52. *Desplazamientos prolongados.*—Si el desplazamiento dentro de España tuviera una duración prolongada, el empleado podrá regresar a su lugar de residencia cada siete días, aprovechando el fin de semana, y siendo a cargo de la Empresa los gastos originados por este concepto.

Art. 53. *Gastos de viaje en el extranjero.*—En estos casos se viajará a gastos pagados contra justificación, salvo que haya normas específicas dictadas por la organización «I. C. L.». La Empresa anticipará los gastos que represente el desplazamiento. Por lo demás será de aplicación lo previsto en los artículos 48 y 49 del presente Convenio.

## CAPITULO VII

### Prestaciones sociales

Art. 54. *Ayuda y comida.*—Todos los empleados comprendidos en este Convenio percibirán una ayuda para comida de 225 pesetas por cada día hábil de jornada normal.

Esta ayuda se cobrará por semanas vencidas, no aplicándose los días en que no se hubiera trabajado efectivamente (vacaciones, permisos, ausencias por enfermedad, etc.) o aquellos otros en que, trabajando, se cobrasen dietas por gastos de viaje.

El importe establecido en el párrafo primero de este artículo se revisará con el mismo criterio que se dispone en el artículo 51.

Art. 55. *Baja por enfermedad o accidente.*—Cuando un empleado se halle en esta situación, la Empresa abonará el complemento de la prestación de la Seguridad Social que sea necesario para cubrir su sueldo real, hasta un máximo de dieciocho meses.

La justificación de la enfermedad se realizará mediante volante firmado por el Médico de la Seguridad Social y, a partir del cuarto día, mediante el parte oficial de baja.

La negativa a recibir la visita domiciliar ordenada por la Empresa, o la ausencia injustificada del enfermo, producirá la pérdida inmediata del derecho a percibir dicho complemento.

Art. 56. *Servicio médico.*—Todos los empleados de «I. C. L. España» pasarán anualmente una revisión médica costeada por la Empresa.

La negativa a someterse a dicha revisión implicará la baja automática de la cobertura prevista en el artículo siguiente.

Los empleados de «I. C. L. España» tendrán derecho a conocer los resultados de la revisión médica.

Art. 57. *Seguros.*—La Empresa revisará en la próxima renovación la póliza de invalidez permanente y muerte por accidente actualmente suscrita a favor de sus empleados, aumentando su cobertura a 2.000.000 de pesetas para todo el personal.

Art. 58. *Préstamos.*—La Compañía establecerá un fondo para préstamos a los empleados, que será equivalente cada año al 10 por 100 de los beneficios netos obtenidos en el año anterior. Dicho fondo se establece con el fin de ayudar a los empleados en la adquisición de viviendas, vehículos, etc. El correspondiente Reglamento que habrá de regir el funcionamiento de ese fondo se establecerá por la Dirección con el informe previo del Comité de Empresa.

Art. 59. *Economato.*—A través del Comité de Empresa se realizarán los trámites necesarios para facilitar la adquisición de artículos de consumo en economatos y establecimientos similares.

Art. 60. *Plus de formación.*—A fin de favorecer la formación y promoción de los empleados de la Compañía, y siguiendo la línea marcada por el Convenio del Comercio del Metal para la provincia de Madrid, se establece un plus de formación de 27.500 pesetas anuales, que se abonará en once mensualidades iguales. La cuantía de este plus se revisará en el mismo sentido e importe en que lo haga el Convenio del Comercio del Metal para la provincia de Madrid.

## CAPITULO VIII

### De los derechos de representación y reunión colectivas

Art. 61. *Principios generales.*—El ejercicio de los derechos de representación y reunión colectiva se reconocen y amparan en el marco del pleno respecto a los derechos y libertades que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores garantizan.

Art. 62. *La representación en los centros de trabajo:*

1. La representación de los empleados de «I. C. L. España» en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo primero del título II del vigente Estatuto de los Trabajadores, a cuyo fin los empleados de cada centro elegirán a sus representantes en la forma y dentro de los límites marcados por el citado texto legal.

2. Las funciones y atribuciones de tales representantes serán las expresadamente reconocidas por la Ley.

Art. 63. *El Comité Intercentros.*—Se constituirá, para la representación colectiva conjunta de todos los empleados, de la Compañía, un Comité Intercentros, cuyos componentes, en número máximo de doce, habrán de elegirse por los representantes de cada centro de trabajo, con la misma proporcionalidad y de entre ellos mismos.

Art. 64. *Constitución.*—El Comité Intercentros habrá de constituirse en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que hayan sido definitivamente proclamados los representantes de los distintos centros de trabajo. La constitución y composición del Comité se pondrá en conocimiento de la Dirección en un plazo de cuarenta y ocho horas.

Art. 65. *Duración del mandato.*—La duración del mandato de los miembros del Comité Intercentros será de dos años, pudiendo ser revocado, antes del transcurso de tal plazo, por decisión de los empleados de la Compañía, en votación personal, libre, directa y secreta, que habrá de ser convocada al efecto, a instancia de un tercio como mínimo de los mismos, y por mayoría absoluta de éstos.

Art. 66. *Funcionamiento del Comité Intercentros.*—En el plazo de treinta días a partir de su constitución, el Comité Intercentros elaborará su propio Reglamento, en el que habrán de detallarse, al menos, todos los aspectos referentes a presidencia, vicepresidencia, secretaría, reuniones, y su convocatoria, adopción de acuerdos, etc. Asimismo, en dicho Reglamento se detallará la forma y plazos en que el Comité Intercentros celebrará reuniones con la Dirección, las cuales habrán de tener lugar, al menos, cada dos meses.

El citado Reglamento será dado a conocer a la Dirección y al personal de la Compañía una vez elaborado, quedando un ejemplar permanentemente expuesto.

Art. 67. *Competencias y garantías.*—Los representantes del personal, tanto a nivel del centro de trabajo como a nivel del Comité Intercentros, tendrán las competencias y gozarán de las garantías que, a su favor, establece el Estatuto de los Trabajadores, quedando asimismo sujetos a las obligaciones marcadas en tal Ley.

Art. 68. *Derecho de reunión.*—Los empleados de «I. C. L. España» tienen derecho a reunirse en asamblea en los locales de la Empresa, siempre que ello sea posible, y dentro de los límites marcados por la Ley.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El régimen de retribuciones establecido en el artículo 39, el sistema de revisión que dispone el artículo 43, los pluses de idiomas del artículo 46 y el plus de actividad del artículo 47, entrarán en vigor el día 31 de diciembre de 1980.

Segunda.—Con efecto de 1 de abril de 1980 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, estarán en vigor las tablas salariales que figuran en el anexo II del presente Convenio. Dichas tablas serán actualizadas el 1 de octubre de 1980 con arreglo a la evolución del Índice de Precios al Consumo durante los seis primeros meses de 1980. Los sueldos de Convenio inferiores a 700.000 pesetas brutas anuales se revisarán con el porcentaje del coste de la vida más el 10 por 100 de dicho porcentaje. Los sueldos de Convenio superiores a 700.000 pesetas brutas anuales e inferiores a 1.000.000 de pesetas se revisarán con el porcentaje del coste de la vida. Los superiores a 1.000.000 de pesetas se revisarán con el porcentaje del coste de la vida menos el 10 por 100 de dicho porcentaje. Quedan exceptuados de este sistema transitorio los miembros de la escala comercial y de la escala de «marketing».

#### ANEXO I

##### 1. Escala técnica

###### DEFINICION DE NIVELES

Nivel A. *Principiante de mantenimiento.*—Personal con conocimientos de mecánica, electricidad y electrónica a nivel de Ingeniero técnico, sin práctica en mantenimiento de equipos similares. Será formado y hará las prácticas necesarias hasta que su trabajo sea productivo. Conocimientos básicos de inglés.

Nivel B. *Técnicos de mantenimiento.*—Personal con capacidad para instalar, mantener y reparar todo tipo de máquinas electromecánicas y electrónicas, en las que ha sido formado, considerándolas aisladamente, así como pequeños ordenadores. Con inglés a nivel de traducción.

Nivel C. *Inspectores de mantenimiento.*—Personal con capacidad para instalar, mantener y reparar todo tipo de ordenadores de tipo medio, en los que ha sido formado, resolviendo cualquier problema por complicado que sea. Con buenas actitudes de relaciones con clientes y compañeros. Con inglés a nivel de seguimiento de cursos.

Nivel D. *Rama Técnica.*—Supervisores de Mantenimiento, Peritos de Mantenimiento, e Ingenieros de Mantenimiento. Personal con capacidad para instalar, mantener y reparar grandes instalaciones, grandes ordenadores interconectados, o responsabilizarse técnicamente de líneas completas de productos, resolviendo toda clase de problemas; de máquinas, de relaciones humanas, de coordinación, de planificación, etc. Con inglés fluido.

*Rama de Mando.*—Jefe de Grupo. Personal con conocimientos técnicos a nivel C, responsabilidad y aptitudes para dirigir al personal en todos sus aspectos; técnicos, humanos y de organización hacia los objetivos señalados. Personal con dotes de mando, espíritu de análisis metódico, con capacidad de decisión, buen carácter e impecable presencia. Facilidad de contacto y diálogo con clientes a todos los niveles, así como hacia otros Departamentos de forma a conseguir una coordinación y colaboración total entre las partes implicadas. Inglés fluido.

###### DEFINICION DE ESCALAFONES

1.1. Principiante de mantenimiento, nivel A.—Deberá haber superado los tests de ingreso en la medida estipulada. Su labor consistirá en ampliar su formación técnica estudiando los modelos oportunos de máquinas, y realizando las prácticas adecuadas durante tiempo suficiente para que su trabajo resulte productivo. Permanecerá en este escalafón en tanto no se haya conseguido un nivel de conocimientos, de experiencia y de actuación adecuado no inferior a seis meses.

1.2. Técnico de mantenimiento de tercera, nivel B.—Técnico con formación y práctica suficiente en instalación, mantenimiento y reparación de máquinas, periféricos aislados y pequeños ordenadores. En caso de dificultades solicitará ayuda a su Jefe de Grupo. Mostrará habitual tesón en su trabajo y constante estudio personal. Dispuesto a colaborar en cualquier momento con el personal de otros niveles. No debe tener problemas de relaciones con clientes y compañeros.

1.3. Técnico de mantenimiento de segunda, nivel C.—Técnico con buena experiencia en instalar, mantener y reparar máquinas, periféricos aislados y pequeños ordenadores. Capacidad para resolver todo tipo de averías con especial interés en las más difíciles. Desarrollo de constantes méritos en su labor y disponibilidad para resolver cualquier dificultad para la que haya sido requerido. Aportará buena colaboración a los compañeros de otros niveles. Tendrá buena y agradable relación con clientes y compañeros.

1.4. Técnico de mantenimiento de primera, nivel B.—Técnico con excelente y demostrada experiencia en instalar, mantener y reparar máquinas, periféricos aislados y pequeños ordenadores. Demostrada capacidad e interés por la resolución de las averías más difíciles. Confianza y espíritu de superación para salir airoso en averías de máquinas en las que no haya sido formado. Capaz de formar a otros técnicos de superior o inferior nivel en las máquinas en las que él fue formado. Excelente disponibilidad para colaborar con compañeros de otros niveles. Excelente y eficaz relación con clientes y compañeros.

1.5. Inspector de mantenimiento de tercera, nivel C.—Técnico ya formado y capaz de instalar, mantener y reparar ordenadores pequeños y medios. En casos difíciles solicitará ayuda de su Jefe de grupo. Demostrará constantes aspiraciones por medio de su trabajo bien hecho, y constante ampliación de los conocimientos con estudio personal. Dispuesto a colaborar con el personal de otros niveles superiores e inferiores. Sin problema de ningún tipo en su relación personal con clientes y compañeros.

1.6. Inspector de mantenimiento de segunda, nivel C.—Técnico con buena experiencia en instalación, mantenimiento y reparación de ordenadores pequeños y medios. Capacidad y recursos para resolver todo tipo de averías en los ordenadores en que haya sido formado, con especial interés en las averías más complejas y difíciles. Cuidará aumentar sus méritos por su trabajo y estará siempre dispuesto para resolver aquellas dificultades para las que haya sido requerido. Tendrá buena disposición para colaborar con los Técnicos de niveles superiores en inferiores. Con buena y agradable relación personal hacia clientes y compañeros.

1.7. Inspector de mantenimiento de primera, nivel C.—Técnico con excelente y demostrada experiencia en instalación, mantenimiento y reparación de ordenadores pequeños y medios. Máximo interés y capacidad en resolver las averías más complicadas. Confianza y espíritu de superación para salir airoso en aquellas dificultades, aun de ordenadores pequeños y medios, en los que no haya sido formado. Excelente disponibilidad en la colaboración con todos los compañeros de trabajo. Capaz de formar a otros Técnicos de superior o inferior nivel en los ordenadores en los que haya sido formado. Excelente y eficaz relación personal con clientes y compañeros.

1.8. Supervisor de mantenimiento, nivel D.—Técnico formado en grandes ordenadores, líneas completas de productos al 100 por 100, o especializado en comunicaciones, capaz de instalar, mantener y reparar las grandes instalaciones por sí solo. En caso de dificultad extrema solicitará ayuda a su Jefe inmediato. Demostrará constantemente sus deseos de superación dentro del extenso campo de las grandes instalaciones, mediante su buen hacer, su iniciativa y su constante estudio personal ante todo tipo de problemas. Dispuesto a colaborar con Jefes, otros Departamentos y el resto de Técnicos. Sin dificultades en su relación personal con clientes y compañeros.

1.9. Jefe de grupo, nivel D.—Experiencia técnica mínima nivel C. Reconocida habilidad de relaciones humanas y de dirección de personal. Principiante en tener bajo su responsabilidad a personal técnico a quien controlar y dirigir. En situaciones difíciles acudirá a su inmediato superior en petición de ayuda y consejo. Con dotes de mando basado en su experiencia, trabajo y espíritu de colaboración con todos. Ha de ser metódico, ordenado y decidido sin olvidar ni un momento la objetividad en el análisis de los problemas. Facilidad de contacto y diálogo con clientes a todos los niveles. Será pulcro en el vestir, comportamiento ejemplar y trato educado.

1.10. Perito de mantenimiento, nivel D.—Técnico con buena experiencia en grandes ordenadores, líneas completas de productos al 100 por 100 o especializado en comunicaciones, acostumbrado a instalar, mantener y reparar grandes instalaciones. Con capacidad para resolver las más difíciles situaciones en tales instalaciones por motivo de máquinas o coordinación del propio cliente. Sus constantes méritos y disponibilidad hacia todos, patentizarán su reconocido y merecido nivel técnico. Atenderá con su total y grata colaboración a los Jefes, personal de otros departamentos y técnicos en general. Mantendrá el buen espíritu de la Compañía con sus efectivos contactos con clientes y compañeros.

##### 2. Escala de sistemas

Cada uno de los puestos de esta escala (excepto el 2.6 y 2.7), se divide en dos niveles. Para pagar al segundo nivel de cada



puesto será indispensable una permanencia mínima de seis meses en el primero. Se valorará, además, la aptitud, experiencia y dedicación, así como los conocimientos de inglés.

#### 2.1. Programador de aplicaciones:

1. Formación de grado medio o experiencia probada en problemas empresariales o procedente de operador. Conocimiento específico de «software» de su línea de productos. Inglés técnico a nivel de lectura y traducción.

2. Estudia los problemas analizados por Técnicos de categoría superior y realiza organigramas de tratamientos. Escribe programas en un lenguaje de programación. Confecciona juegos de ensayo. Pone a punto programas y complementa los «dossiers» de los mismos.

3. Vigila el que su trabajo se realice en el tiempo establecido, denunciando cualquier retraso a su responsable inmediato. Participa en las reuniones a que se le convoque, para revisar la situación de los objetivos.

#### 2.2. Programador de sistemas:

1. Experiencia práctica o teórica probada o proveniente del escalafón anterior con un año de experiencia mínimo. Conocimiento del inglés que le permita entender cursos de formación en dicho idioma.

2. Planifica, organiza y controla el desarrollo y puesta a punto de aplicaciones en base al análisis funcional o la ayuda que recibe de un analista. Puede colaborar con otros técnicos en la solución de cargas de equipos y concepción de sistemas. Puede ser «leader» de una instalación sencilla.

3. Además de las definidas en el punto 3 de la categoría anterior, coordinará, vigilará y valorará el trabajo de un equipo de programadores y operadores a su cargo.

#### 2.3. Analista de aplicaciones:

1. Además del apartado 1 del grado anterior, deberá tener conocimientos evolucionados del «hardware» y del «software» de su línea de productos. Conocimientos de organización del trabajo en general y de un Centro de Proceso de Datos en particular. Inglés fluido.

2. Dirige proyectos de desarrollo de aplicaciones realizando las especificaciones del proyecto, el análisis funcional y el análisis orgánico. Da soporte de actividades preventa, llevando a cabo demostraciones, asesorando sobre el uso adecuado del producto y realizando análisis preventa. Constituye y completa los manuales técnicos.

3. Controla e informa sobre los proyectos de desarrollo a su cargo, adelantándose a las dificultades que vislumbra para su terminación. Coordina, vigila y valora el trabajo de los Técnicos a su cargo.

#### 2.4. Analista de sistemas:

1. Las mismas que el apartado 1 de la categoría anterior.

2. Dirige proyectos de desarrollo de sistemas realizando las especificaciones y el análisis funcional. Promueve y establece normas y procedimientos de análisis.

3. Las mismas que el apartado 3 de la categoría anterior. Además, planifica, organiza y controla la solución de problemas con equipos de tratamiento de la información.

#### 2.5. Técnico de sistemas:

1. Experiencia práctica o teórica o proveniente del escalafón anterior con un mínimo de dos años de experiencia. Buen conocimiento de todas las líneas de productos de la Compañía, tanto en su aspecto «software» como «hardware». Conocimiento de los productos de la competencia. Sólidos conocimientos de organización del trabajo.

2. Además de las enumeradas en el mismo apartado de la categoría anterior, estudiará problemas complejos, definirá configuraciones particularmente difíciles, incluyendo en caso necesario material de la competencia. Desarrolla sistemas avanzados y realiza trabajos de investigación. Participa en la solución de problemas conflictivos con los Ingenieros de Mantenimiento Técnico.

3. Las mencionadas para el Analista de Sistemas en este mismo apartado derivadas de sus funciones.

2.6. Supervisor de sistemas.—Es responsable de un grupo de personal de la escala de sistemas a las que coordina, dirige, asesora, motiva y desarrolla profesionalmente; el citado grupo estará formado como máximo por diez personas.

Puede reportar jerárquicamente al Jefe de Sistemas, Jefe de sucursal o Director de área de ventas, según corresponda.

2.7. Jefe de Sistemas.—Tiene una responsabilidad similar que el Supervisor de Sistemas sobre un grupo de más de diez personas.

Reporta siempre a un Director de área de ventas.

### 3. Escala de almacén

3.1. Almacenero de segunda.—Se encargará de suministrar los pedidos y bonos de sucursales y atender por ventanilla las solicitudes del Servicio Técnico de Madrid. Dará entrada del material en ficha y lo colocará. Mantendrá en almacén todo el

material auxiliar como clavijas, cables, etc. Rebajará los albaranes del fichero al mismo tiempo que marcará el material que se deba pedir. Deberá, también, tener conocimientos del material con que trata.

Almacenero de primera.—Suministrará los pedidos de suplidos a sucursales y clientes; de la misma forma realizará los pedidos a fábrica, así como la realización de las entradas o salidas de material. Realizará todos los escritos del almacén a máquina, así como el coste del mes. Deberá reconocer el material con que trata, así como las funciones del Almacenero de segunda y tener conocimientos de inglés a nivel de traducción.

Supervisor de Almacén.—El objetivo primordial del Supervisor de Almacén es mantener la mayor eficacia del Almacén Central con el mínimo coste. Será el responsable desde el momento del pedido de una instalación nueva, o ya en funcionamiento, de la previsión de piezas, suplidos, herramientas y literatura de cursos y manuales, así como el mantenimiento de los conceptos ya citados.

Tendrá contactos a nivel internacional en inglés para cualquier aclaración de los asuntos que impliquen al almacén, así como a sus sucursales. Realizará inventarios e informes para Administración y Dirección Técnica. Deberá tener conocimientos técnicos del material que trata. Se responsabilizará de cualquier máquina parada por falta de algún material siempre que esto dificulte el trabajo del Técnico, programador, vendedor, etc.

Se ocupará de las compras locales y captación de nuevos proveedores, así como de todo pedido realizado a fábrica y su seguimiento.

Conocerá el transporte más indicado en cada momento, y el funcionamiento de las Aduanas, así como la supervisión de los trabajos realizados por el resto del personal del almacén, conociendo todo el trabajo que realicen estas personas.

## ANEXO II

Tabla de salario base de Convenio vigente desde el 1 de abril de 1980

	Mensual	Anual
<b>Escala de Sistemas:</b>		
Programador de Aplicaciones I ... ..	40.430	566.027
Programador de Aplicaciones II ... ..	44.612	624.573
Programador de Sistemas I ... ..	48.795	683.134
Programador de Sistemas II ... ..	54.004	756.057
Analista de Aplicaciones I ... ..	59.583	834.168
Analista de Aplicaciones II ... ..	67.708	947.913
Analista de Sistemas I ... ..	76.712	1.073.970
Analista de Sistemas II ... ..	79.809	1.114.533
Técnico de Sistemas I ... ..	85.591	1.198.278
Técnico de Sistemas II ... ..	89.540	1.253.570
Supervisor de Sistemas ... ..	93.492	1.308.894
Jefe de Sistemas ... ..	98.214	1.375.000
<b>Escala de Mantenimiento:</b>		
Principiante ... ..	47.799	669.185
Técnico de tercera ... ..	54.578	764.089
Técnico de segunda ... ..	61.905	866.875
Técnico de primera ... ..	69.643	975.007
Inspector de tercera ... ..	76.906	1.076.684
Inspector de segunda ... ..	83.401	1.167.614
Inspector de primera ... ..	90.293	1.264.103
Supervisor ... ..	97.818	1.369.454
Jefe de Grupo ... ..	100.828	1.411.597
Perito ... ..	105.343	1.474.804
<b>Escala de Almacén:</b>		
Almacenero de segunda ... ..	41.824	585.537
Almacenero de primera ... ..	54.577	764.089
Supervisor de Almacén ... ..	67.708	947.913
<b>Escala Administrativa:</b>		
Auxiliar administrativo ... ..	30.670	429.378
Mecanógrafa ... ..	30.670	429.378
Oficial administrativo segunda ... ..	36.247	507.465
Secretaria de Sucursal ... ..	36.247	507.465
Oficial administrativo primera ... ..	41.824	585.537
Secretaria de Departamento ... ..	41.824	585.537
Secretaria de Dirección General ... ..	48.795	683.134
Jefe de Sección ... ..	55.714	780.000
Jefe Administrativo ... ..	74.479	1.042.706
<b>Escala de Servicios Generales:</b>		
Ordenanza ... ..	30.670	429.379
Conductor ... ..	36.247	507.465
Recepcionista-Operadora de télex ... ..	36.247	507.465
Encargado de Mantenimiento ... ..	40.714	570.000