

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándole al productor por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dieciséis días ni superior a seis meses.
- Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.
- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando a falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Art. 7.º *Prescripción*.—En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Art. 8.º Quedan derogados los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los Reglamentos de Régimen Interior y sustituidos por el presente anexo.

#### ANEXO VI

##### *Jornada de trabajo pactada*

Optativa:

- A) 1.928,154 horas (vacaciones) = 1.774 horas-año en jornada de ocho a quince horas.  
 B) 1.993,154 horas (vacaciones) = 1.749 horas-año en jornada de ocho a trece treinta horas y de quince a diecisiete treinta horas (un sábado de cada cuatro de guardia).

11444

*RESOLUCION de 29 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresa para el grupo asegurador «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», recibido en esta Dirección General con fecha 18 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones del Comité de Empresa y la Dirección de la misma el día 3 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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, 29 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

#### 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 *Ámbito 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 *Ámbito personal y funcional*.—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Unión Iberoamericana», cualquiera que sea su categoría, pro-

fesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo segundo de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1982; su duración será de un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose después automáticamente 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 mil setecientas cincuenta y cinco; no se considera efectivamente trabajado el tiempo correspondiente a días de vacaciones o a cualquiera 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 mil setecientas cincuenta y cinco horas anuales efectivamente trabajadas.

Anualmente, y una vez determinado el número de sábados necesario para alcanzar las citadas mil setecientas cincuenta y cinco 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 fechas de los sábados que hayan sido determinados como laborables.

Para el año 1982 el anterior horario de ocho a trece y de catorce a diecisiete horas, con su flexibilidad, durará hasta el día 31 de marzo, iniciándose el día 1 de abril el horario de siete cuarenta y cinco a quince horas. Son sábados laborables en 1982 las siguientes fechas: 17 y 24 de abril; 16, 23 y 30 de octubre; 13 de noviembre; 4, 11 y 18 de diciembre.

Durante el mes de diciembre, de común acuerdo, se determinarán las fechas concretas de los sábados a trabajar en el año siguiente.

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 las quince horas para la salida como minutos hayan transcurrido esa 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 de Convenio; C, plus de inspección, según el siguiente cuadro:

Categoría	Sueldo base	Plus Convenio	Plus Inspección	Total
Jefe superior	1.113.855	60.780	—	1.174.635
Subjefe superior	975.975	75.870	—	1.051.845
Jefe de Sección	838.095	90.945	—	929.040
Subjefe de Sección	803.430	95.325	—	898.755
Jefe de Negociado	768.765	99.705	—	868.470
Subjefe de Negociado	739.125	104.985	—	844.110
Titulado + un año	908.145	108.510	—	1.016.655
Titulado — un año	827.400	101.640	—	929.040
Jefe de Negociado Inspector	788.765	99.705	33.300	9.1.770
Subjefe de Negociado Inspector	739.125	104.985	33.300	877.410
Oficial de primera Inspector	709.485	110.250	33.300	853.035
Oficial de segunda Inspector	589.665	69.615	33.300	692.580
Oficial de primera administrativo	709.485	110.250	—	819.735
Oficial de segunda administrativo	589.665	102.915	—	692.580
Auxiliar + dieciocho años	491.160	79.335	—	570.495
Auxiliar — dieciocho años	341.870	46.860	—	388.530
Conserje	595.965	98.615	—	692.580
Cobrador	539.180	101.850	—	641.040
Ordenanza	491.160	79.335	—	570.495
Botones	310.005	35.855	—	345.660
Jefe de Taller	631.350	108.510	—	739.860
Oficial de oficios y Conductor	561.270	107.505	—	668.775
Limpiador	491.160	44.685	—	535.845
Ayudante de oficios, Mozos, Peones, Portero	491.160	79.335	—	570.495

Art. 9.º Los sueldos del personal señalado en el artículo anterior se abonarán en quince mensualidades, doce 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 40.000 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 e 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 guarde 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 del 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 entiende 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.º 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 o 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.º 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 1 por ciento.

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

Art. 14. *Premios y recompensas.*—A los empleados que haya 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, 75.000 pesetas.
- Al cumplir los cuarenta años de servicio, 110.000 pesetas.
- Al cumplir los cincuenta años de servicio, 145.000 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 o permanente por los siguientes capitales:

- Setecientos mil pesetas por empleado.
- Trescientas mil pesetas adicionales por cónyuge.
- Ciento quince mil pesetas adicionales por cada hijo.

El capital total asegurado no podrá exceder de 1.500.000 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.

Solo 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 consideran ingresos suficientes aquéllos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean inferiores al 25 por 100 del sueldo de la tabla salarial de un Oficial primera, 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» 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 58 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 diez 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.

## CAPÍTULO 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, deberán hacerse constar en el acta final del acuerdo los votos particulares, con el fundamento de los mismos.

Art. 30. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido en el INE, registre al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 1982.

## DISPOSICION TRANSITORIA

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 turnos 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 10 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.

Para el año 1982 se consideran entregadas a cuenta de esta percepción las cantidades, recibidas, por subvención para comida en las nóminas de enero y febrero.

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

### 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 standard 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 aspecto 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 periféricos.

**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.

**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 standard; verifica el trabajo transcrito y registra la entrada y salida de los trabajos que le son encomendados.

Se obtendrá esta categoría cuando se hubiera conseguido un promedio de 15.000 pulsaciones/hora durante quinientas 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 100.

b) De segunda: Realizando las mismas funciones que el Perforista-Grabador-Verificador de primera, la presente categoría implica un rendimiento mínimo exigible de 9.000 pulsaciones/

hora, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 4 por 100.

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 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 ... ..	915.750	108.510
Analista ... ..	849.150	90.945
Analista-Programador ... ..	782.550	99.705
Programador de primera ... ..	759.240	110.250
Programador de segunda ... ..	649.350	102.915
Operador de consola ... ..	727.605	110.250
Operador de periféricos ... ..	591.075	102.915
Perforista-Grabador-Verificador de 1.ª ...	710.95	110.250
Perforista-Grabador-Verificador de 2.ª ...	591.075	102.915
Preparador ... ..	649.350	102.915

Estos sueldos se abonarán en quince mensualidades, doce 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 y 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. Al 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, podrán decidir por probadas razones tecnológicas o de organización del trabajo el paso del personal de informática a la Escala Administrativa en los siguientes términos:

Programador de primera, Oficial de primera.  
Operador de consola, Oficial de primera.  
Perforista-Grabador-Verificador de primera, Oficial de primera.  
Programador de segunda, Oficial de segunda.  
Preparador, Oficial de segunda.  
Operador periférico, Oficial de segunda.  
Perforista-Grabador-Verificador de segunda, Oficial 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.

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

**11445** *RESOLUCION de 23 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Servicio de Transporte CAT.*

Visto el texto articulado por el que se modifica el Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Servicio de Transportes CAT. recibido en este Ministerio con fecha 20 de abril de 1982, suscrito por los representantes del Comité de Empresa y los del Organismo autónomo Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) antes Comisaría General de Abastecimientos y Transportes, el día 26 de febrero de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 23 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Aibardonedo.

**Acuerdo por el que se revisa el vigente Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Servicio de Transportes CAT, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 237, de 3 de octubre de 1981**

Se mantiene la vigencia del Convenio con las modificaciones siguientes:

Artículo 16. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes y deberán disfrutarse dentro del año natural, en los meses de julio y agosto.

Por causas justificadas y a título individual, podrán alterarse lo dispuesto en el párrafo anterior.

La tabla salarial, según anexo que se acompaña, es el resultado de incrementar en un 9 por 100 aquella otra vigente en 1981.

Tanto el nuevo artículo 16, la tabla salarial y el resto del articulado, que no ha sufrido variación, tendrán efectividad desde el día 1 de enero de 1981.

TABLA SALARIAL 1982

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Dedicación	Total	Pagas	Total
Jefe de Tráfico ... ..	40.320	7.280	12.475	60.075	30.240	811.620
Conductor central ... ..	37.408	7.280	12.371	57.059	28.056	768.876
Conductor delegación ... ..	37.408	7.280	686	45.674	28.056	628.656
Maestro de Taller ... ..	40.320	7.280	12.660	60.260	30.240	813.840
Jefe de Equipo tercero ... ..	37.408	7.280	12.371	57.059	28.056	768.876
Oficial primero ... ..	36.176	7.280	11.549	55.005	27.132	741.456
Oficial segundo ... ..	34.808	7.280	11.392	53.280	25.956	717.228
Mozo de Taller ... ..	32.760	7.280	9.554	49.594	24.570	668.838
Engrasador ... ..	32.760	7.280	9.554	49.594	24.570	668.838
Guarda ... ..	32.760	7.280	11.224	51.264	24.570	688.878
Limpiadora ... ..	15.009	3.057	—	18.006	11.224	250.464

Antigüedad: Bienes y quinquenios iguales para todas las categorías, excepto limpiadora, en las siguientes cuantías: Un bienio, 1.330 pesetas mes; un quinquenio, 2.770 pesetas mes. Para las limpiadoras el precio del bienio será 665 pesetas mes, y el quinquenio 1.385 pesetas mes.

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**11446** *RESOLUCION de 28 de marzo de 1982, de la Dirección Provincial de La Rioja, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública de la misma.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT.20.204, incoado en esta Dirección Provincial a instancia de «Electra de Logroño, S. A.», con domicilio en Logroño, carretera de Circunvalación, polígono San Lázaro, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica en Arrúbal, doble circuito, a 66 KV, con conductores de cable de aluminio-acero de 118,2 milímetros cuadrados. Tendrá una longitud total de 20 metros, con origen en el apoyo número 118 de la denominada Distribución, a 66 KV, en el polígono industrial (AT-19.567) y final en la E. T. «Envases Carnaud».

La finalidad de esta instalación es suministrar energía eléctrica a «Envases Carnaud, S. A.».

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 23 de noviembre de 1968, y Reglamento de Estaciones Transformadoras, de 23 de febrero de 1949, ha resuelto autorizar la instalación solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Logroño, 28 de marzo de 1982.—El Director provincial, Lorenzo Cuesta Capillas.—1.989-15.

**11447** *RESOLUCION de 31 de marzo de 1982, de la Dirección Provincial de Cáceres, por la que se autoriza y declara de utilidad pública la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Dirección Provincial a petición de «Iberduero, S. A.», con domicilio en Cáceres, P. Sánchez Asensio, número 4, solicitando autorización de una instalación eléctrica y declaración en concreto de utilidad pública, cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Dirección Provincial ha resuelto:

Autorizar a «Iberduero, S. A.», el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

- Estación transformadora:
- Emplazamiento: Polígono «Dehesa de los Caballos». Número de transformador: Uno. Tipo: Interior. Potencia: 400 KVA. Relación de transformación: 13.200/380-220 V.
- Presupuesto: 1.142.430 pesetas.
- Finalidad: Mejora del servicio eléctrico.
- Referencia del expediente: A. T. 3.378 cf.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Cáceres 31 de marzo de 1982.—El Director provincial, Raimundo Gradillas Regodón.—2.072-15.