

20559 RESOLUCION de 8 de julio de 1983, de la Dirección General de Política Científica, por la que se adjudican becas en el extranjero en desarrollo del plan de formación de personal investigador.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 12 de abril de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 18) por la que se autorizaba a la Dirección General de Política Científica a convocar becas en el extranjero, en desarrollo del plan de formación de personal investigador,

Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Adjudicar las becas en el extranjero en desarrollo del plan de formación de personal investigador, según relación que figura como anexo de esta resolución.

Segundo.—La cuantía de las becas será de 75.000 pesetas mensuales para Licenciados, Ingenieros y Arquitectos, y de 90.000 pesetas mensuales para Doctores.

Tercero.—Las becas concedidas para el Reino Unido serán financiadas por el Ministerio de Educación y Ciencia y, parcialmente, por el «British Council» en España, en el marco del futuro programa específico de becas que se implantará a partir del curso académico 1984-85.

Lo que pongo en su conocimiento a los efectos pertinentes. Madrid, 8 de julio de 1983.—El Director general, Emilio Muñoz Ruiz.

Sr. Subdirector general de Coordinación y Promoción de la Investigación.

ANEXO

Alcaraz Tormo, María José.
Alonso Lebrero, Miguel Ángel.
Antinolo García, Antonio Fermín.
Arellano González, Manuel.
Arenas Ricart, Javier.
Blanco Medio, Eva.
Boixadera Llovet, Jaime.
Cabeza de Marco, Javier Ángel.
Carrascosa Baeza, José María.
Cervera Ruiz, Luis Miguel.
Costa González, Antonio Félix.
Delgado Laita, Esther.
Desantes Real, Manuel.
Díaz García, Marta Elena.
Dominguez Prats, Pilar.
Duque Pajuelo, Félix.
Escalona Platero, María Estrella.
Escobar Hernández, Concepción.
Espriú Climent, Domingo.
Gago Couso, Felipe.
García Alonso, Francisco Javier.
García Marqués, Alfonso.
García Villar, Jaime.
Ghiglione Juanes, Margarita.
Gómez Camacho, Joaquín.
Gómez Laplaza, Luis María.
González Díez, Gabino.
González García, Luis.
Guarner Aguilar, Francisco.
Herrero García, Miguel Ángel.
Juez Pérez, Guadalupe.
Lacort Navarro, Pedro José.
Legarda Ibáñez, Juan José.
Lobo Serra, Manuel.
Magdalena Nom de Deu, José Ramón.
Marqués González, José Vicente.
Martín Pedrosa, Fernando.
Meana Menéndez, Luis.
Miguel Lobo, Faustino.
Moreno Fernández, Luis.
Ortega Ríos, Rafael.
Otal Campo, José Luis.
Otero Areán, Carlos.
Palerm Salazar, Juan Manuel.
Páramo Fernández, José Antonio.
Peña Ros, Rosalía.
Peraire Guitart, Jaime.
Pérez de Benito, Joaquín Fernando.
Ricoy Riego, Carlos Javier.
Riestra Noriega, José Luis.
Sainz de la Maza Escobal, Eduardo.
Sánchez Fernández, Luis Javier.
Segovia Hernández, Manuel.
Segurado Coll, Oscar Gabriel.
Soto Bruna, María Jesús.
Torres Muro, Ignacio.
Vallejo Fernández de la Reguera, Mario.
Vidal Sanz, Manuel.
Villalva Basabe, Javier.
Vives Montero, Francisco.

20560 RESOLUCION de 8 de julio de 1983, de la Dirección General de Política Científica, por la que se adjudican becas en Francia en desarrollo del Plan de Formación de Personal Investigador.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 12 de abril de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 18), por la que se autorizaba a la Dirección General de Política Científica a convocar becas en Francia, en desarrollo del Plan de Formación de Personal Investigador,

Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Adjudicar las becas en Francia en desarrollo del Plan de Formación de Personal Investigador, según relación que figura como anexo de esta Resolución.

Segundo.—La cuantía de las becas será de 3.800 francos franceses mensuales para Licenciados, Ingenieros y Arquitectos y de 5.000 francos franceses mensuales para Doctores.

Lo que pongo en conocimiento de V. S. a los efectos pertinentes.

Madrid, 8 de julio de 1983.—El Director general, Emilio Muñoz Ruiz.

Sr. Subdirector general de Coordinación y Promoción de la Investigación.

ANEXO QUE SE CITA

Aguado, Gómez, Mario.
Castillón Miranda, Sergio.
Cesteros Iturbe, Luis Carlos.
Comas de Argemir Cendra, Dolores.
Cornet Sánchez del Aguila, Fernando.
Cortés Martínez, Diego Miguel.
Diez Jarilla, José Luis.
Dueñas Díez, José Luis.
Galán García, Gumersinda.
Gómez García, Micaela.
Grau Vidal, Francisco Javier.
Hidalgo Puertas, Félix.
Hurlé González, María Amor.
Hurtado Albir, Amparo.
Ibáñez Cabanell, José María.
Moreno Honorato, Francisco Javier.
No Sánchez, María Luisa.
Onrubia Pintado, Jorge.
Pereira Esteva, Pablo.
Quintela Estévez, Peregrina.
Real Valcárcel, Mercedes.
Ripoll López, Gisela.
Rodríguez Puyol, Diego.
Rodríguez Ubis, Juan Carlos.
Romeo Casabona, Carlos María.
Romo Cortina, Alberto.
Sáinz Borda, José Ángel.
Salinas Muñoz, Julio.
San Vicente Sancho, Victorino.
Sánchez Marin, José.
Torres Lopera, Juan Francisco.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20561 RESOLUCION de 30 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del grupo asegurador «La Estrella, S. A. de Seguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo asegurador «La Estrella, S. A. de Seguros», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de mayo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la de los trabajadores el día 20 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 30 de mayo de 1983.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA EL GRUPO
ASEGURADOR "LA ESTRELLA", S.A. DE SEGUROS, ESTABLECIDO
FOR LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE
LAS MISMAS QUE LO SUSCRIBEN

CAPITULO I

Disposiciones generales

ARTICULO 15.- Objeto.-

El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a lo establecido en la Legislación vigente sobre Convenios Colectivos, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

ARTICULO 22.- Ambito Territorial.-

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de todas las Empresas que en cualquier momento constituya el grupo asegurador "La Estrella", S.A. de Seguros, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde desarrolle su actividad.

Los Centros de trabajo de nueva creación serán afectados - asimismo por este Convenio.

ARTICULO 32.- Ambito personal y funcional.-

Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla del grupo asegurador de "La Estrella", S.A., cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 15, 3 - apartado c) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 42.- Duración.-

La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de Enero de 1983, prorrogándose después tácitamente por períodos también anuales si no fuera denunciado por las partes con un plazo de preaviso no inferior a tres meses antes de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 52.- Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.-

El presente Convenio Colectivo, en su calidad de Convenio de Empresa, se aplicará con exclusión de cualquier otro - que se acuerde en el futuro para la rama del seguro, estando para todo lo no pactado a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Empresas de Seguros, de fecha 14 de mayo - de 1970, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.

Por ello, todo el contenido del presente Convenio, en cuanto es un pacto entre las partes intervinientes, tiene el concepto de un todo unitario y, en su consecuencia, los acuerdos de carácter general que sean adoptados por las autoridades competentes que pudieran redundar en beneficio de cualquier índole se entenderán absorbidas por todas y cada una de las condiciones aquí estipuladas, estimadas en su conjunto.

ARTICULO 62.- Garantías individuales.-

Condiciones más beneficiosas.- Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional, u otras circunstancias análogas.

ARTICULO 72.-

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la actividad mercantil en que operen las Empresas del Grupo, salvo en la medida que con carácter general puedan autorizar las autoridades competentes.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

ARTICULO 82.-

La jornada semanal de trabajo para todo el personal incluido en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido con carácter especial en los artículos siguientes, será la de treinta y cinco horas, distribuidas de lunes a viernes, de ocho a quince horas, sin interrupción. Consecuentemente, la presencia en el puesto de trabajo se exigirá durante la totalidad de la jornada indicada, sin margen de tolerancia alguno de entrada y salida.

No obstante, específicos puestos de trabajo, que por la forma de prestar su actividad así lo requieran, tendrán una distribución de horas distinta de la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida con los interesados.

ARTICULO 92.-

Para el personal de Informática y Mecanización que a continuación se especifica, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, se establecen los turnos de trabajo siguientes, de lunes a viernes:

- I. Operadores de Ordenador: de las ocho horas a las quince horas, o de las catorce horas cincuenta minutos a las veintidós horas, con descanso en ambos turnos de quince minutos.
- II. Operadores de Grabación, Perforación y Monitores: De las ocho a las quince horas, o de las quince a las veintidós horas, con descanso en ambos turnos de quince minutos.
- III. Con independencia de los dos turnos regulados anteriormente, la Empresa podrá establecer un turno nocturno, de diez de la noche a las cinco de la mañana, con un descanso de quince minutos.

Para la utilización de estos turnos se obtendrán las correspondientes autorizaciones de las autoridades competentes, cumpliéndose todos los trámites legales que se precisen para ello.

ARTICULO 102.-

Durante la mañana de los sábados de todo el año se establecerá una guardia retribuida como horas extraordinarias en cada Centro de trabajo, según las necesidades no permanentes de cada uno de ellos.

Esta guardia podrá ser suspendida cuando la Empresa lo estime conveniente.

CAPITULO III

Régimen de descanso y vacaciones

ARTICULO 112.-

Todo el personal de la Empresa disfrutará, sin merma de su retribución, las vacaciones anuales de treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría.

Estas vacaciones se concederán en las fechas que establezcan el empleado y la Empresa, de común acuerdo, pudiendo ser disfrutadas durante todo el año, y siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita podrán ser concedidas en forma fraccionada, y en este caso se computarán veintidós días hábiles.

Estos fraccionamientos no podrán exceder de tres al año.

Las discrepancias entre la Empresa y los empleados sobre la fecha de comienzo de las vacaciones serán resueltas por la Magistratura de Trabajo.

CAPITULO IV

Régimen económico de retribuciones

ARTICULO 122.- I)

A partir del 1 de enero de 1983, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.- El salario base será siempre igual en todo momento a la tabla salarial expresada en el Convenio Interprovincial del Sector de Seguros, absorbiéndose - hasta donde alcance del total anual que figura en la tabla salarial que más abajo se incluye.
- B) Plus de actividad.- Con la calificación jurídica de "Complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo" se calculará en razón a la diferencia que resulte entre el total anual menos el salario base. Una vez que se conozca las cantidades a las que ascienda el salario base en el convenio del sector, la comisión mixta de interpretación y vigilancia elaborará y publicará la tabla salarial completa, compuesta por salario base, plus de actividad y total anual.

El total anual se refleja en el siguiente cuadro:

Categoría	Total anual 1983 Pesetas
Jefes Superiores	1.272.030
Jefes de Sección	1.104.315
Jefes de Negociado	993.540
Titulados con más de un año	1.175.625
Titulados por menos de un año	1.116.585
Inspectores Administrativos	882.780
Oficiales de primera	882.780
Oficiales de segunda	760.830
Auxiliares Administrativos	652.995
Ayudantes Técnicos Sanitarios	882.780
Conserjes	762.315
Cobradores	725.865
Ordenanzas	675.225
Botones	462.210
Oficiales de Oficio y Conductores ...	748.920
Limpiadoras	624.720
Ayudantes de Oficio y Mozos	661.080

- II) Del incremento resultante de la revisión para 1983 se incluirá en el concepto "salario base" la cantidad precisa para mantener la igualdad del mismo con la tabla salarial del Sector, tal como se establece en el apartado A) del párrafo I. El resto si existiera, o, en su caso, la totalidad de dicho incremento, se incluirá en el concepto de "plus de actividad".

El concepto "plus de actividad" no servirá para calcular la antigüedad ni la participación en primas.

- III) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase, al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

En el supuesto de que el Convenio Interprovincial de todo el Sector de Seguros no hiciera esta revisión, el incremento que resultase acrecería al plus de actividad existente al 30 de septiembre de 1983.

La aplicación, en su caso, de esta cláusula de revisión salarial, se efectuará de la forma siguiente:

Incremento IPC =	9,25	9,50	9,75	10	10,25
Revisión salarial =	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318
Incremento IPC =	10,50	10,75	11	12	
Revisión salarial =	1,582	1,846	2,110	2,374	

Fórmula aplicada: Revisión = Δ Salarial pactado X (IPC 9 meses X 0,1111-1)

ARTICULO 139.-

Se concederán las siguientes compensaciones en función a la antigüedad en las respectivas categorías:

- Los Jefes de Negociado de más de cuarenta y cinco años de edad, con más de diez años en la categoría, pasarán a disfrutar los emolumentos de Jefe de Sección.
- Los Oficiales de primera, Inspectores Administrativos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de más de cuarenta y dos años de edad, a los ocho años de antigüedad en la categoría, pasarán a disfrutar los emolumentos de Jefe de Negociado.
- Los Oficiales de segunda de más de treinta y siete años de edad, a los ocho años de antigüedad en la categoría, pasarán a disfrutar los emolumentos de Oficial de primera.
- Los Cobradores, Ordenanzas, Porteros y Serenos de más de cuarenta años de edad, a los ocho años de servicio en el grupo de Subalternos, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a los Conserjes.
- Los Conserjes de más de cuarenta años de edad, a los ocho de servicio en su categoría, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a la categoría de Oficial de primera del grupo Administrativo.
- Los Oficiales de oficio y Mecánicos-Conductores de más de cuarenta años de edad, a los ocho años de servicio en la Empresa, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a los oficiales de primera.
- Los Ayudantes de oficio de más de cuarenta años de edad, a los ocho años de servicio en la Empresa, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a los oficiales de oficio.

Las mejoras retributivas reconocidas en la disposición transitoria primera y segunda de la Ordenanza Laboral de Trabajo de 14 de mayo de 1970, no serán de aplicación al personal que las mismas regulan, por encontrarse mejoradas por este artículo.

El presente artículo seguirá con el texto antes transcrito hasta tanto recaiga resolución judicial firme y definitiva en el conflicto colectivo, acerca del requisito de edad, promovido por los Comités y Delegados de personal de La Estrella, S.A., ante la Magistratura de Trabajo.

ARTICULO 142.- Inspectores de Producción y Organización.-

Los Inspectores de Producción y Organización, teniendo en cuenta la calidad de su trabajo, no percibirán el "plus de actividad", ni el regulado en el artículo 33, como tampoco las que serán de aplicación al apartado b) del artículo anterior.

En consecuencia, su régimen de retribución estará integrado por los siguientes conceptos e importes:

- Salario.** El salario de los Inspectores de Producción y Organización será igual al del Oficial primero del Convenio Interprovincial del Sector.

II. Plus funcional de Inspección: Este plus de inspección, que afectará exclusivamente a los Inspectores de Producción y Organización, se establece en los mismos términos, condiciones y cuantías que las fijadas en el Convenio Interprovincial del sector.

III. Dietas y gastos de locomoción: Las dietas y gastos de locomoción, también de aplicación a los Inspectores Administrativos, a que se refiere el artículo 62 de la Ordenanza, se registrarán por lo que se establezca en el Convenio Interprovincial del Sector, en sus propios términos, condiciones y cuantías.

ARTICULO 142 Bis.-

El puesto de Inspector Administrativo, dedicado a funciones administrativas (no técnicas), y que entrañen realizar habitualmente fuera de la oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y viajes, disfrutará de un "plus funcional de inspección", con carácter de complemento salarial de "puesto de trabajo", en las mismas condiciones y cuantías que las fijadas en el Convenio Interprovincial del Sector.

Este plus podrá ser absorbido por cualquier clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción.

ARTICULO 159.- Pluses del personal de Informática.-

Dadas las especiales características de algunos puestos de trabajo del grupo de Informática, se establecen los siguientes pluses anuales.

	PESETAS
Analista y Planificador de Operaciones	149.070
Programador de Ordenador	121.980
Operador de Ordenador	104.355
Monitor de Grabación	80.590
Operador de Grabación	40.665

Al tener estos pluses el carácter de funcional, desaparecerían cuando, cualquiera que sea la causa, se dejasen de desempeñar los mencionados puestos de trabajo.

ARTICULO 162.-

I) Plus de idiomas.- Para los idiomas francés, inglés, alemán y ruso, y siempre que su conocimiento sea exigido por el puesto de trabajo, a juicio de la Dirección de la empresa, se establece el siguiente plus de idiomas para todas las categorías laborales, excepto las de Jefes y Titulados:

- Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan plenamente uno o varios de los indicados idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas, percibirán por este concepto 101.640 pesetas brutas anuales.
- Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, buenos conocimientos, tales que les permitan mantener con fluidez y corrección conversaciones en uno o varios de los indicados idiomas, o escribir correctamente los mismos, realizando traducciones directas e inversas, percibirán por este concepto 47.445 pesetas brutas anuales.

II) Plus de especialización.- El plus de especialización establecido en el artículo 37 de la vigente Ordenanza Laboral se abonará calculando el 20 por 100 de salario base en los mismos términos y condiciones especificadas en la ordenanza. Por tanto este plus tendrá carácter extrasalarial y englobará los apartados a) y b) del mencionado artículo 37 de la Ordenanza.

ARTICULO 172.-

Todo el personal incluido en la Ordenanza Laboral para Empresas de Seguros que, con independencia de su categoría laboral, sea designado Jefe de Servicio, con arreglo al organigrama redactado por la Empresa, disfrutará de una de las dos siguientes gratificaciones anuales:

- Veintitrés mil pesetas, si percibe el sueldo de su categoría.
- Diecisiete mil pesetas, si percibe el sueldo de la categoría superior, conforme a lo establecido en el artículo 13.

Estas gratificaciones cesarán cuando dejase de desempeñar la Jefatura de Servicio.

ARTICULO 182.-

Los sueldos anuales del personal señalado en el artículo 12 se abonarán en quince mensualidades, doce ordinarias y tres extraordinarias. Las extraordinarias, correspondientes a julio, octubre y navidad, se abonarán de la siguiente forma:

- La de julio, simultáneamente con la paga ordinaria del mes de junio.
- La de octubre, con la paga ordinaria de dicho mes.
- La de Navidad, el 23 de diciembre, juntamente con la paga ordinaria del citado mes.

ARTICULO 19º.-

Sin contenido.

ARTICULO 20º.- Antigüedad.-

Independientemente de las compensaciones establecidas en los artículos 12 y 13, se percibirá, por el concepto de antigüedad en la Empresa, lo establecido en el artículo 32 de la vigente Ordenanza Laboral, y calculándose sobre la cantidad que se determina en la letra A), apartado I, del artículo 12 de este Convenio (que será siempre igual a la tabla salarial del sector -Convenio Interprovincial- vigente en cada momento), con exclusión, por tanto, de la letra B) del citado apartado y artículo.

ARTICULO 21º.-

Sin contenido.

ARTICULO 22º.-

La Empresa establece un salario mínimo familiar de 821,820 pesetas anuales, a las que se añadirá la antigüedad y participación en primas, según la categoría de cada uno.

Serán requisitos imprescindibles para gozar de este salario los siguientes:

- 1º Ser casado.
- 2º Ser cabeza de familia.
- 3º Que el cónyuge, hijos y familiares a su cargo no trabajen.
- 4º Llevar dos años de antigüedad en la Empresa.

A los efectos de este artículo se consideran también cabezas de familia la empleada soltera, separada legalmente o viuda, con hijos o familiares a su cargo que no trabajen ni generen derecho a pensión.

Esta mejora podrá hacerse extensiva a aquellos otros empleados que, sin estar casados, tengan familiares a su cargo y precisen de la misma a juicio de la Comisión Mixta creada por este Convenio.

Por la especial calidad de su trabajo y régimen retributivo, este beneficio no será de aplicación a los Inspectores Productores.

ARTICULO 23º.-

En lo relativo al antiguo plus de distancia a Las Rozas, se estará a lo pactado en los acuerdos celebrados en la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid con fecha 9 de Octubre de 1.981 y 20 de Abril de 1.982.

ARTICULO 24º.- Quebranto de moneda.-

Los cobradores podrán acogerse al quebranto de moneda, tal como se regula en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral, fijándose su cuantía en 9.816 pesetas anuales. Consecuentemente, se les exigirán estrictamente las responsabilidades a que hubiera lugar.

ARTICULO 25º.-

I) Participación en primas cobradas: Subsistirá sin variación el actual régimen de participación en primas cobradas por la Empresa a que se refiere el artículo 36 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, tanto en lo que se relaciona con el cálculo de la cifra total de dicha participación, como en lo que concierne a la distribución de ese total entre los empleados de las diversas categorías, sirviendo como base salarial lo establecido en la letra A) del apartado I del artículo 12 de este Convenio (que será siempre igual a la tabla salarial del sector -Convenio interprovincial- vigente en cada momento), y no entrando, por tanto, para su cálculo, la letra B) del citado apartado y artículo.

II) No obstante lo establecido en la remisión hecha al artículo 36 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, el cálculo de la participación de las modalidades individuales del ramo de vida será del 0,50 por 100 en vez del 0,25 por 100.

ARTICULO 26.- Gratificaciones por antigüedad y permanencia.-

A los empleados que hayan prestado de una manera efectiva sus servicios a "La Estrella", S.A., o a otra Empresa del mismo grupo asegurador, se les concederán los premios de antigüedad que se detallan a continuación:

- Al cumplir los quince años de servicio, 20.000 pesetas.
- Al cumplir los veinticinco años de servicio, 30.000 pesetas.
- Al cumplir los cuarenta años de servicio, 50.000 pesetas.
- Al cumplir los cincuenta años de servicio, 60.000 pesetas.

En el momento de la jubilación voluntaria, siempre que ésta no sea posterior al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, 50.000 pesetas.

La concesión de estos premios no tiene carácter retroactivo, entendiéndose dichos importes siempre líquidos.

ARTICULO 27º.- Horas extraordinarias.-

El personal, como una de las contraprestaciones que aporta en este Convenio, se compromete a aumentar su rendimiento de trabajo a límites razonables de manera que en jornada normal dicho rendimiento haga innecesaria la realización de horas extraordinarias.

Quando, excepcionalmente, sea preciso trabajar horas extraordinarias, éstas serán retribuidas según las disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo decimotercero del Acuerdo Interconfederal de 1.983, y mientras dure la vigencia de éste, se estará también a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en la empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de regular nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros o otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los Convenios Colectivos se hará referencia a las horas extraordinarias estructurales en función de los criterios más arriba indicados (en La Estrella se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural, las que se realicen en el puesto de Operador de Ordenador, turno nocturno, una vez finalizado su jornada normal y con objeto de enlazar con el turno siguiente).

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno del Real Decreto 1058/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO V**Permisos y licencias****ARTICULO 28º.-**

La Empresa concederá los permisos a que se refiere el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Seguros, en la forma siguiente:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado, y del padre, madre, abuelos y hermanos de su cónyuge que residan en la misma población, aunque no habiten con el empleado: Tres días naturales.
- b) Fallecimiento de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge en población distinta a la residencia del empleado: Cinco días naturales.
- c) El día del funeral o misa en los casos de fallecimiento anteriores: Un día natural.

- d) Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado, y padre y madre de uno y otro cónyuge, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada: Tres días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso podrá ampliarse dos días más.
- e) Matrimonio de empleado: Quince días naturales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Alumbramiento de la esposa: Dos días naturales.
- g) Por matrimonio de hermanos o hijos: Un día natural.

ARTICULO 291.- Excedencias.-

En cuanto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VI

Organización y jerarquía del trabajo

ARTICULO 308.- Personal titulado.-

Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, como Licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, I.C.A.D.E., etc., les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa.

Los titulados se clasificarán en titulados de grado superior y titulados de grado medio.

No se considerará el título de Bachiller, ni aún el Superior, suficiente por sí sólo para dar derecho a ingresar en el personal titulado, aunque tal título le haya sido exigido para su ingreso en la Empresa en categoría de Administrativo.

ARTICULO 311.- Personal de Informática.-

Comprende este grupo todo el personal que efectúe trabajos directamente relacionados con el ordenador.

La definición general de cada puesto de trabajo es la siguiente:

Analista.- Desarrolla los estudios de viabilidad de construcción de sistemas mecanizados. Propone soluciones y realiza el diseño lógico de los mismos, organizando su tratamiento. Diseña y detalla las soluciones definidas, adaptando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Documenta el análisis de acuerdo con las normas de la instalación, para ser utilizada por los programadores.

Es responsable de que los resultados de su diseño coincidan con el comportamiento del sistema.

Programador.- Traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las instrucciones precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación facilitada por el Analista.

Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.

Planificador de Operaciones.- Planifica y prepara los trabajos a realizar en el ordenador, organizándolos convenientemente para asegurar su aprovechamiento óptimo y cumplir con los plazos de entrega convenidos, controlando los resultados de la ejecución.

Operador de Ordenador.- Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno de trabajos recibidos, rindiendo cuentas del conjunto de incidentes y paradas producidas.

Monitor de Grabación.- Supervisa y distribuye el trabajo de grabación y/o perforación entre los operadores de grabación. Efectúa las funciones técnicas necesarias del sistema. Podrá realizar también el trabajo propio de Operador de Grabación en cuanto sus funciones de supervisión, distribución y técnicas se lo permitan.

Operador de Grabación.- Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo.

Operador de máquinas auxiliares.- Realiza el manejo de todas las máquinas auxiliares del ordenador.

ARTICULO 320.- Personal de informática.-

La asimilación de categorías del personal de informática, cuyos puestos de trabajo se han definido en síntesis en el artículo precedente, será la que a continuación se expone:

Jefe de Negociado: Analista y Planificador de Operaciones.

Oficial Primero: Programador de Ordenador, Operador de Ordenador y Monitor de Grabación.

Oficial segundo: Operador de máquinas auxiliares, Perforista, Verificador u Operador de Grabación con un mínimo de 10.000 pulsaciones por hora y un máximo del 3 por 100 de pulsaciones erróneas.

Auxiliares: Los trabajos de Perforista, Verificador y Operador de Grabación que no alcancen el rendimiento anteriormente señalado, así como otros trabajos auxiliares relacionados directamente con el ordenador o con las máquinas auxiliares.

CAPITULO VII

Beneficios Sociales

SECCION PRIMERA

ARTICULO 335.-

En lo relativo al antiguo plus de traslado a Las Rozas, se estará a lo pactado en los acuerdos celebrados en la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con fecha 9 de octubre de 1.981 y 20 de abril de 1.982.

SECCION SEGUNDA. PREMIOS DE NATALIDAD

ARTICULO 349.-

La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, por el nacimiento de cada hijo, la cantidad de 10.000 pesetas.

SECCION TERCERA. BECAS PARA ESTUDIOS

ARTICULO 352.-

La Empresa concederá ayudas económicas para estudios a los hijos de empleados en activo, jubilados o fallecidos, que reúnan las condiciones que se determinan a continuación y por las cuantías que se indican:

- En la administración y distribución de esta ayuda intervendrá la Comisión Mixta creada al efecto, constituida por representantes de la Empresa y miembros de los representantes del personal de los Centros de trabajo de Madrid.
- Los hijos han de estar comprendidos entre los cinco y dieciocho años de edad, inclusive, cumplidos dentro del curso académico, y de tener económicamente de sus padres, y, en defecto de éstos, carecer de medios económicos o ingresos propios suficientes a juicio de la citada Comisión Mixta.
- La dirección de la Empresa destina para 1983 un fondo de 2.319.520 pesetas. La Comisión Mixta elaborará las normas y condiciones específicas para su concesión, teniendo en cuenta los ingresos anuales totales y el número de hijos.
- Justificación de haber sido pedida y denegada o no tener derecho el peticionario a cualquiera de las becas establecidas por Organismos públicos o Entidades privadas.
- Si el peticionario fuera beneficiario de alguna de las citadas becas y su cuantía fuera inferior a la del grupo correspondiente establecido por la Empresa, se concederá como ayuda la diferencia que exista entre ambas.
- La Empresa abonará por cada beca los gastos justificables de colegio, academia, libros de texto y matrícula hasta las cantidades máximas anuales siguientes:
Preescolar y Enseñanza General Básica hasta 4º, inclusive: 11.000 pesetas.
Desde 5º de EGB, BUP y COU: 15.900 pesetas.
- La Comisión podrá proponer a la Empresa ayudas especiales para estudios superiores a aquellos hijos de empleados que estén especialmente dotados para los mismos.
- Asimismo, la comisión podrá proponer a la Empresa ayudas especiales para los hijos subnormales de empleados.
- Cuando a juicio de la Comisión el aprovechamiento de la ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser reducida o inclusive retirada en su totalidad. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y asiduidad del beneficiario en sus estudios, para lo cual se exigirá la aportación documental que se considere necesaria. En todo caso, cuando el número de asignaturas suspendidas no permitan al estudiante pasar al curso siguiente oficialmente pierde la beca en el año que repita.

SECCION CUARTA. FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTICULO 360.-

La Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos.

Asimismo concederá a los empleados que lo soliciten ayudas económicas de 15.900 pesetas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

La Dirección de la Empresa destina, durante 1983, un fondo de 695.856 pesetas, para esta finalidad.

ARTICULO 37º.-

Estas ayudas serán propuestas a la Empresa por la Comisión Mixta creada en este convenio.

ARTICULO 38º.-

Dado el amplio espíritu de protección social que inspira a este Convenio, la Empresa contemplará todos aquellos - casos especiales que, aún no comprendidos en el articulo de este capítulo, le fueran sometidos por la Comisión Mixta.

Asimismo, por igual motivo, los subsidios y ayudas económicas que en este capítulo se regulan son complementarios de la Seguridad Social y, por consiguiente, compatibles - con los establecidos por la misma.

ARTICULO 39º.-

El grupo asegurador cuidará especialmente de programar - cursos intensivos de formación a todos los niveles profesionales, de acuerdo con una planificación previa que - atenderá a las necesidades presentes o futuras, con el - fin de elevar el potencial técnico y humano de todo el - personal.

No obstante, la Dirección de la empresa admitirá, para estudio, cuantas sugerencias sobre formación le aporten los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

ARTICULO 40º.-

La promoción a las categorías de Oficial primero y segundo se regulará por lo establecido en la Ordenanza Laboral en su artículo 18, pero quedarán exentos del primer ejercicio de la oposición aquellos empleados que hayan cursado con aprovechamiento, los cursos de formación establecidos por la Empresa para sus categorías respectivas. También podrán quedar exentos de la práctica del segundo ejercicio los empleados que hubieran igualmente cursado con aprovechamiento los cursos específicos de ramos que la Empresa organice.

Para la promoción a la categoría de Oficial segundo se exigen de los dos primeros ejercicios de la oposición a los opositores que tengan en 1 de enero del año en que se convoque cinco años de antigüedad.

Las oposiciones a Oficial primero y segundo administrativos se celebrarán conforme a los programas establecidos - por la Dirección de la Empresa, y el Tribunal estará - compuesto por dos representantes de la Dirección (uno de los cuales actuará como Presidente), otro nombrado por el Comité de Empresa o Delegado de Personal y otro por el - empleado más antiguo de la categoría de las plazas convocadas.

Siempre que en un Centro de trabajo existan vacantes de - Auxiliares, los Ordenanzas y Botones podrán optar, con carácter preferente, siempre que lo soliciten, a cubrir las citadas vacantes, previa superación de las pruebas adecuadas a cada caso (aptitudes, conocimientos, pruebas psicotécnicas, etc.), que serán establecidas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con el profesiograma de cada - puesto.

ARTICULO 41º.-

En cuanto al período de prueba se estará a lo establecido en la legislación vigente.

El empleado, durante el período de prueba, no podrá participar en las oposiciones que se convoquen por la Empresa.

CAPITULO VIII**Comisión de Vigilancia****ARTICULO 42º.-**

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la - interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite será sometida a la consideración de una Comisión Paritaria integrada por tres representantes designados por cada una de las partes negociadoras.

En caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, se elevará informe a la autoridad laboral para su resolución, todo ello conforme a la legislación vigente.

Comisión Mixta

ARTICULO 43º.-

A los efectos determinados en los artículos 22, 35, 37 y 38 del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres nombrados directamente por los representantes de los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid, designados de entre ellos mismos. Esta Comisión será presidida por una de las tres personas designadas por la Sociedad.

CAPITULO VIII**Derechos Sindicales****ARTICULO 44º.-**

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Acuerdo Interconfederal de 1.983, durante la vigencia del mismo y salvo que en este periodo medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga, se acuerda:

A) De los comités de Empresa:

Tendrán dentro del ámbito exclusivo que les es propio la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité o restantes Delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su Representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo - ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros - del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100 de - las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de personal, e, en su caso, al Director del Centro respectivo, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de - Delegados de personal o Miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en lo que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la - empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

B) De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.-

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y la vigilancia en su aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- La entrada en vigor de los derechos y obligaciones regulados en este Convenio, tomará efecto el 1 de enero de 1983.

Segunda.- Aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, se considera automáticamente rectificado el vigente Reglamento de Régimen interior, en cuanto resulte modificado por las disposiciones de aquí.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Para los empleados que al 31 de diciembre de 1971 hubieran venido gozando del salario mínimo familiar reconocido por el artículo 19 del Convenio de 20 de marzo de - 1970, y no reunieran las condiciones que se señalan en - el Convenio actual, percibirán los emolumentos de Oficial segundo.

Segunda.— Los empleados que al 31 de diciembre de 1977 venían percibiendo el plus de especialización establecido en el artículo 37 de la vigente Ordenanza Laboral y el artículo 16, apartado II, del Convenio Colectivo, continuarán percibiéndolo, calculándose el 20 por 100 del salario base más la antigüedad de cada uno.

DISPOSICION FINAL

Unica.— Corrección de erratas. La Comisión Peritaria, en su primera reunión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" para la eventual corrección de erratas.

20562

RESOLUCION de 20 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», y su personal.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 10 de junio de 1983, con entrada en esta Dirección General el día 14 del mismo mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 20 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «BUTANO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º **Ambito de aplicación funcional.**—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Butano, S. A.», y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

Art. 2.º **Ambito de aplicación personal.**—El Convenio afecta a todos los trabajadores de los escalafones y plantillas de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos:

1. El personal directivo nombrado por el Consejo de Administración de «Butano, S. A.».

No obstante lo anterior, el personal al que siéndole de aplicación el presente Convenio sea designado para ocupar un puesto directivo por el que quedase excluido será considerado, respecto de su situación anterior, como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la Empresa.

2. El personal de mar al que alude el artículo 2.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, S. A.».

3. El personal eventual o con contrato de duración determinada, que se registró por las normas contenidas en la legislación vigente y las particulares de su contrato de trabajo.

Art. 3.º **Ambito de aplicación territorial.**—Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las Delegaciones, factorías y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º **Vigencia.**—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1983.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité Intercentro a la Dirección dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tática de un año.

Dentro de los cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo la representación social se reunirá al objeto de preparar la plataforma reivindicativa, que entregará a la Dirección veinte días antes de la fecha citada.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 5.º 1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho:

a) El Comité intercentro, a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

El término «afectar» del párrafo anterior de este apartado debe interpretarse en el sentido de lesionar o perjudicar, y la frase «intereses del personal» se refiere a un colectivo de trabajadores.

b) El Comité intercentro y los Comités de centro de trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo en los que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.

c) El Comité intercentro y los Comités de centro de trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad, sino también las de las especialidades conexas que con carácter complementario puedan serle encomendadas. En caso de fuerza mayor o peligro, seguirán las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca, por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

Art. 6.º La correlación de los puestos de trabajo que se creen por la Empresa, en uso de las facultades que le reconoce el artículo anterior, con las categorías establecidas en este Convenio, a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, la realizará una Comisión Técnica designada por la Dirección de la Empresa y el Comité intercentro en igual número.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 7.º La clasificación profesional de los trabajadores de «Butano, S. A.», incluidos en este Convenio, figura en el anexo número 1 del mismo, teniendo carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen, sino en la medida de las necesidades de la Empresa.

CAPITULO IV

Definiciones profesionales

Art. 8.º **Mandos superiores.**—Son aquellos que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios, en cada caso, y bajo la inmediata dependencia de un directivo o de la propia Dirección de la Empresa o de otro mando superior, ejercen de un modo permanente funciones de mando y responsabilidad sobre una división o servicio en que se estructuran cada una de las distintas unidades de la Empresa.

Este grupo comprende tres categorías:

Jefe de División de primera.
Jefe de División de segunda.
Jefe de Servicio.

Art. 9.º **Técnicos titulados.**—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Categoría 1.ª **Técnicos titulados superiores** (Ingenieros, Doctores, Licenciados, Intendentes y Actuarios).—Son los Técnicos titulados indicados que la Empresa contrata precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial. Esta categoría comprenderá los siguientes grados:

Técnico titulado superior de primera, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un periodo de integración máximo de dos años.

Técnico titulado superior de segunda, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

Técnico titulado superior de tercera, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un periodo de integración máximo de tres años.

Técnico titulado superior de cuarta, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general desde su contratación como profesional hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido el periodo de integración dentro de los límites señalados en el grado anterior.