

**16474** RESOLUCION de 15 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros, que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1988, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y ELA-STV, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de las Organizaciones Empresariales UNESPA, FESMAT y ASECORE, en representación empresarial, 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal de aplicación.*—El presente Convenio será de aplicación a las Empresas de Seguros, Reaseguros y Corredores de Reaseguros de carácter privado, cualquiera que sea su denominación y al personal en plantilla de las mismas, así como a las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y su personal.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, y tendrá efecto desde el 1 de enero de 1988, salvo en las materias que se disponga otro efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1989.

No obstante, la tabla salarial y los demás conceptos cuantificados económicamente en el Convenio tendrán vigencia de un año que concluirá el 31 de diciembre de 1988. Para 1989 las partes firmantes negociarán los incrementos a aplicar sobre la tabla y conceptos mencionados.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciendo las Empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, pueden establecerse en el futuro.

Aquellas Empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus trabajadores, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

Art. 5.º *Coordinación normativa.*—En lo no previsto por el artículo del presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 11 de mayo de 1970.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del Convenio.

Serán Vocales de la misma nueve miembros de la representación empresarial y otros nueve de la representación de los trabajadores, de los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, designados por las respectivas Organizaciones Profesionales y Centrales Sindicales. Se podrán nombrar sustitutos, que también deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora.

En cada reunión de esta Comisión se designarán, al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, quienes actuarán conjuntamente.

Asimismo, se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada anteriormente y con el mismo modo de actuación.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones, uno por cada Organización profesional o Central Sindical.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la presencia de seis Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad, y, en todo caso, dichos acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, mayoría simple.

Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán dentro del mes siguiente a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la calle Núñez de Balboa, 101, 28006 Madrid.

**CAPITULO II**

**Jornada, vacaciones y productividad**

Art. 7.º *Jornada.*—La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas cincuenta horas efectivamente trabajadas, una vez deducidos, en este cómputo anual, los treinta días naturales de vacaciones que se conceden anualmente, las fiestas nacionales, dos fiestas locales y la festividad de la Patrona del Seguro.

Considerando existen razones objetivas desde el punto de vista organizativo y de cargas de trabajo para hacer una distribución irregular de las mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo con un cómputo y control adecuado a dichas razones, se procede a la fijación del horario de trabajo de las Empresas afectadas por el presente Convenio del modo siguiente: Todos los meses del año, excepto de mayo a octubre, de ocho a quince horas, de lunes a sábado, ambos inclusive. Meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, de ocho a quince horas, de lunes a viernes, ambos inclusive. La expresada distribución horaria no podrá suponer disminución del mencionado cómputo anual de la jornada.

Las Empresas, respetando el número de mil setecientas cincuenta horas efectivamente trabajadas al año, podrán acordar, a través de sus Delegados de Personal o Comité de Empresa, un horario distinto al señalado anteriormente, según sus circunstancias, debiendo cada Empresa adaptar su horario o, en su caso, incrementar el número de sábados de vacación del personal, a efectos de que en ninguna de ellas se supere el citado número de horas efectivas de trabajo.

Ahora bien, para pasar de jornada continua a jornada partida será necesario el acuerdo unánime de todos los trabajadores en cada Centro de trabajo afectado.

El número de mil setecientas cincuenta horas podrá ser exigido por las Empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente o permisos previstos en la legislación vigente. Ordenanza de Trabajo o en el presente Convenio, y los casos de suspensión del contrato de trabajo.

Cualquier variación que se produzca en el número de mil setecientas cincuenta horas por acoplamiento del periodo de vacaciones no se tendrá en cuenta.

Este número de mil setecientas cincuenta horas, a los efectos expresados anteriormente, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento a nivel de Centro de trabajo o Empresa que, antes de entrar en vigor el presente artículo, arrojará un cómputo anual inferior al citado, y en todo caso, con respeto a posibles derechos adquiridos.

En aquellos centros sanitarios de Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en los que excepcionalmente se mantenga un cómputo horario anual superior al establecido en el presente convenio para todo el sector, en consideración a sus específicos servicios, con remuneración proporcional de los salarios de tablas a la jornada efectivamente trabajada, empresarios y trabajadores, a través de sus órganos de representación, Comité de Empresa y Delegados de Personal, estudiarán, previo acuerdo con los trabajadores afectados, la posibilidad de adaptar el horario en cómputo anual al del resto de los trabajadores del sector, estableciendo fórmulas que garanticen la cobertura de los servicios. Esta medida conllevaría la adaptación proporcional de las retribuciones.

Las Mutuas Patronales que dispongan de Centros hospitalarios con trabajadores en régimen de turnos con jornada laboral nocturna, considerarán la posibilidad, a solicitud de los representantes de los trabajadores y siempre que la propia organización lo permita, que dichas jornadas sean prestadas en noches alternas.

Cuando en razón de organización de trabajo se realice jornada parcial, la tabla salarial se adaptará también proporcionalmente.

Art. 8.º *Vacaciones.*—1. Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo, podrán ser fraccionados hasta en tres periodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco de edad, verán incrementadas las vacaciones reguladas en el número anterior con arreglo a la siguiente escala: Sesenta y sesenta y un años de edad, dos días naturales; sesenta y dos y sesenta y tres años de edad, cuatro días

naturales; sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, seis días naturales.

Art. 9.º *Productividad*.—Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en la Comisión Paritaria que se establece en la disposición final sexta en lo referente a esta materia, de forma que los acuerdos a que se llegue en la Comisión se trasladen a las Empresas para su aplicación según sus características, sin perjuicio de que éstas se acojan a posibles acuerdos internos que mejoren su productividad.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.  
Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- Al absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.
3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
5. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Los planes de mejora de productividad se implantarán en base a los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos trabajadores.
- b) Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

### CAPITULO III

#### Remuneraciones

Art. 10. *Tabla salarial*.—Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio desde el 1 de enero de 1988 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, octubre y Navidad, es decir, que la retribución comprende quince mensualidades, independientemente de la participación en primas:

| Categorías   | Sueldo mensual | Cómputo anual |
|--|----------------|---------------|
| Jefes Superiores (Dtor. S.ºs. Médicos y Dtor. Médico)  | 118.901        | 1.783.515     |
| Jefes de Sección   | 89.462         | 1.341.930     |
| Jefes de Negociado (Fisioterapeuta, Jefe de Enfermería y Jefe de Formación Profesional)  | 82.062         | 1.230.930     |
| Titulados con antigüedad superior a un año   | 96.941         | 1.454.115     |
| Titulados con antigüedad inferior a un año   | 88.324         | 1.324.860     |
| Oficiales de primera (Terapeuta Ocupacional, Profesor de Educación Física, Administrador, Jefe Mantenimiento, Jefe S.ºs. de cocina, comedor y cafetería) | 75.734         | 1.136.010     |
| Oficiales de segunda   | 62.945         | 944.175       |
| Auxiliares   | 52.431         | 786.465       |
| Aspirantes   | 36.473         | 547.095       |
| Conserjes (Encargado de personal de costura, lavandería y plancha)   | 63.617         | 954.255       |

| Categorías   | Sueldo mensual | Cómputo anual |
|--|----------------|---------------|
| Cobradores   | 57.559         | 863.385       |
| Ordenanzas (Vigilante y Guardia Jurado)  | 52.431         | 786.465       |
| Sanitarios de Grado Medio (As. Sociales, Maestros de Enseñanza General)  | 78.326         | 1.174.890     |
| Oficiales de Oficio y Conductores (Protésico, Monitor de F. Profesional, Monitor Ocupacional)                  | 59.914         | 898.710       |
| Limpiadoras  | 52.431         | 786.465       |
| Ayudantes de Oficio, Auxiliares Sanitarios de Grado Medio, Mozos y Peones (Celador, Monitor de Cultura Física) | 52.431         | 786.465       |
| Porteros de edificios y Ascensoristas  | 52.431         | 786.465       |

(Nota: Entre paréntesis se recogen en la presente tabla la asimilación a las correspondientes categorías laborales de los puestos de trabajo de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo según integración recogida en el anexo número 1 del presente Convenio y que no están expresamente denominadas en la tabla.)

Los Porteros de edificios tendrán un incremento del 10 por 100 sobre los sueldos fijados en la tabla anterior si se ocupan del encendido y mantenimiento de la calefacción central.

El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Art. 11. *Empresas en situación de déficit o pérdidas*.—El porcentaje de incremento salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1986 y 1987. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1988.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán acogerse al apartado primero aquellas Empresas que no demuestren déficit en los balances de los últimos dos años y en las previsiones para 1988, o que en el caso de pérdida del 50 por 100 del capital se haya repuesto.

Igualmente no podrán rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio aquellas Empresas que hayan realizado horas extraordinarias habituales o en número superior a veinte horas por empleado y en cómputo anual, durante los años 1986 y 1987 o en el presente año. Quedarán exceptuadas las Entidades que trabajan exclusivamente como Corredores de reaseguros, por las características específicas de su gestión, para las horas extraordinarias en período punta de producción durante los meses de enero, octubre, noviembre y diciembre, únicamente.

Tampoco podrán acogerse al apartado primero aquellas Empresas que durante los ejercicios de 1986 y 1987 o en el presente hayan mantenido condiciones económicas superiores, totales o parciales, a las establecidas en el Convenio del sector.

En todo caso, los porcentajes de aumento salarial serán de inmediata aplicación para todas las Empresas afectadas por el presente Convenio y las que apliquen índices reductores en el presente Convenio estarán obligadas, a partir del 1 de enero de 1989 a igualar la tabla salarial con la que mantiene el sector.

A pesar de darse alguna de las condiciones contempladas en los párrafos 8, 9, 10 y 11 del presente artículo, aquellas Empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla salarial deberán poner en conocimiento de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los trabajadores. La Comisión Mixta resolverá sobre la aplicación de los índices reductores en caso de discrepancia entre las partes afectadas.

En el año 1989 las situaciones de déficit o pérdidas estarán referidas a los ejercicios contables de 1987 y 1988, teniéndose en cuenta las previsiones para 1989.

Art. 12. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1988.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1989.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial en anexo III.

Art. 13. *Subjefes.*—Las categorías de Subjefe, donde las haya, tendrán como sueldo tabla la media aritmética de los que tengan señalados las categorías entre las cuales se encuentre su Subjefatura.

Las categorías de Subjefes de Negociado y Sección quedarán a extinguir, y aquellos que la ostenten obtendrán la categoría inmediata superior transcurridos cuatro años a partir del 1 de enero de 1988. Progresivamente, además, su sueldo base se irá aproximando al de la categoría inmediata superior de la forma siguiente:

En 1 de enero de 1988 disfrutarán el sueldo tabla que les corresponda, según lo indicado en el primer párrafo de este artículo, más el 25 por 100 de la diferencia hasta el sueldo de tabla de la categoría inmediata superior.

En 1 de enero de 1989 dicho incremento será del 50 por 100. En 1 de enero de 1990 será del 75 por 100, y en 1 de enero de 1991 obtendrá íntegro el sueldo de tabla de la categoría inmediata superior.

Art. 14. *Definición de la categoría de Aspirantes.*—Es Aspirante el empleado menor de dieciocho años que, en proceso de formación, realice, como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como apertura de correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos y material, recados propios de la Empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualesquiera otros que tengan tal carácter elemental y de iniciación.

A partir del 26 de mayo de 1988 no se podrán realizar nuevas contrataciones con la categoría de Aspirante, categoría que quedará a extinguir, manteniéndose solamente para quienes en dicha fecha la ostenten y hasta que cumplan dieciocho años.

Art. 15. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.*—Los Oficiales de segunda, Auxiliares administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de oficio, así como el personal sanitario de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo asimilado expresamente a alguna de las anteriores categorías, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y la de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El personal de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo afectado por lo dispuesto en el párrafo anterior es el siguiente: Personal de costura, lavandería y plancha, Ayudantes de cocina, comedor, cafetería y Pinches, Ayudante de personal de mantenimiento y Jardinería, asimilados a la categoría de Ayudantes de oficio, así como los Vigilantes y Guardias Jurados asimilados a la categoría de Ordenanza.

El transcurso de tiempo para la asimilación económica por antigüedad se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en los apartados anteriores. No obstante, cuando desde la categoría de Ordenanza se acceda a la categoría administrativa de Auxiliar, se computarán los años de permanencia en la escala subalterna, a efectos de alcanzar los siete años de permanencia exigidos para el devengo de la asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, debiendo, en todo caso, permanecer un año en la escala administrativa antes de acceder al devengo mencionado.

La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Dicho concepto se aplicará sobre las quince mensualidades a que se refiere el artículo 10 y las de participación en primas que correspondan.

Art. 16. *Pluses Convenio.*—Se establecen los siguientes pluses, que regirán durante la vigencia del presente Convenio:

1. Plus funcional de inspección: Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 132.882 pesetas anuales para el personal de Inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual, o 66.446 pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

2. Pluses de especialización: Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados Sanitarios de Grado Medio, personal de Informática y personal de Profesiones y Oficios varios) que estén en posesión de los certificados de estudios o pruebas de aptitud que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

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

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria superior o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes Mercantiles). En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios oficiales terminados de Grado Medio u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria o el Bachiller Unificado Polivalente o, en su caso, la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho COU o BUP. En este caso, el plus se fijará en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores que con anterioridad al 31 de diciembre de 1981 estuvieran disfrutando por este mismo concepto de un porcentaje más elevado.

c) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). 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 aplica siempre los conocimientos de su estudios al trabajo que realiza.

En el tratamiento de todos los pluses de Informática se estará a lo dispuesto en la cláusula de absorción específica del personal de Informática, con la única excepción de este plus de especialización de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguro, que se respetará para el personal de Informática que al 31 de diciembre de 1981 viera disfrutándolo o estuviera en trámite de adquisición y alcanzara derecho al mismo. En este único supuesto, la cantidad bruta asignada por este plus en la referida fecha (31-12-1981) se verá incrementada en el mismo porcentaje que sobre tabla salarial se aplique en cada Convenio a la categoría administrativa que el empleado tuviera con anterioridad a la implantación de las categorías informáticas.

d) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas sin cómputo de antigüedad y permanencia. El derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del Grado Superior, no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del Grado Superior en el periodo indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieron concedido a 31 de diciembre de 1982.

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

a) Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, 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, en este caso, se fija en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener, con fluidez o corrección, conversaciones en uno o varios idiomas extranjeros o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas e inversas.

El plus de especialización se fijará en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

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

3. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo: Se establece este plus con carácter de premio para todas las categorías laborables (excepto Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados, Técnicos de Sistemas y Analistas) por cada jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno y sin tener en cuenta, a estos efectos, el margen de tolerancia establecido en el artículo 49 de la Ordenanza. No existirá derecho al plus diario si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, matrimonio del empleado, nacimiento de hijos del empleado varón, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos, fallecimiento de padres, hijos o cónyuge del empleado.

La cuantía de este plus será de 124 pesetas por jornada trabajada, siendo incompatible con el plus funcional de inspección.

Art. 17. *Participación en primas*.-1. La participación en las primas recaudadas en el ejercicio, que se contempla en la letra a) del artículo 36 de la Ordenanza Laboral, se fija en los siguientes porcentajes.

Entidades de vida: En las primas recaudadas hasta el ejercicio concluido el 31 de diciembre de 1985, el 0,50 por 100 o el 0,35 por 100 para la modalidad de capitalización. En lo sucesivo, para el exceso de primas recaudadas sobre la cantidad existente en la indicada fecha, se aplicará el 0,25 por 100.

Enfermedad voluntaria: 0,50 por 100 de las primas recaudadas en el ejercicio en el seguro directo.

El resto del apartado a) y del artículo 36 de la Ordenanza permanece sin variación.

2. En concepto de paga de beneficios, los Corredores de reaseguros, abonarán una paga completa cuando su montante de corretaje neto no exceda de 12.000.000 de pesetas, una mensualidad y media cuando exceda de 12.000.000 de pesetas y no supere los 150.000.000 de pesetas, y dos mensualidades completas cuando exceda de 150.000.000 de pesetas. Todo ello en relación analógica con el apartado e) del artículo 36 de la Ordenanza Laboral, sin que implique asimilación funcional al Agente, ni percepción de primas.

#### CAPITULO IV

##### Prestaciones complementarias del Régimen General de la Seguridad Social

Art. 18. *Incapacidad laboral transitoria*.-El plazo contemplado en el párrafo segundo del artículo 42 de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 19. *Seguro de vida*.-Las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de invalidez total permanente, por el siguiente capital para todas las categorías: 1.395.000 pesetas.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

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 del correspondiente a su categoría, en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su 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 aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de primera, según tabla y nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad, o que, aun siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos, 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. 20. *Jubilación*.-1. De conformidad con lo establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión o pensiones que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios, y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tablas más antigüedad, por dieciséis pagas y proporcionalmente al tipo de jornada que realice. A estos efectos no se computarán el 3 por 100 de antigüedad y permanencia acumulado, en su caso, desde el 1 de enero de 1970, siendo sustituido este cómputo, según previene el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3 por 100 por el 2 por 100 simple por cada año de servicio, sobre el sueldo de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1 de enero de cada año.

Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la Empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

2. La regulación contenida en el número 1 está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1985, de 31 de julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

3. Lo dispuesto en el número 1 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de junio de 1986, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 9 de junio de 1986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

4. Si la jubilación se solicitara por el empleado 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, en su caso, la compensación establecida en el número 1.

La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada por los siguientes conceptos que en cada caso correspondan: Sueldo de tabla y antigüedad, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, plus de inspección, pluses de especialización y plus de residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

Art. 21. *Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro*.-Las Empresas abonarán a su personal jubilado, o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 9.500 pesetas, el día 27 de junio, festividad de la Patrona del Seguro.

#### CAPITULO V

##### Otras condiciones

Art. 22. *Periodo de prueba*.-1. Se establece como duración del periodo de prueba el siguiente: Seis meses para los Jefes, personal titulado, Técnicos de Sistemas, Analistas, Analistas Programadores y Técnicos; tres meses para el personal administrativo, Inspectores, resto del de Informática y profesiones y oficios varios, y quince días para subalternos.

2. Cese voluntario del personal. El personal de Seguros podrá dimitir en cualquier momento, sin más obligación que la de avisar a la Empresa con un mes de anticipación, cuando su categoría sea superior a la de Oficial primera, o con quince días si tuviere esta categoría u otra inferior. No obstante, para los Sanitarios de grado medio y para el personal de mantenimiento de los Centros Sanitarios de las MPAT, el plazo de preaviso será de un mes.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá éste prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

Art. 23. *Ascensos a las categorías de Oficial de segunda y Oficial de primera*.-Los ascensos a estas categorías se realizarán mediante concurso de méritos y examen de aptitud, en la forma establecida en el artículo 18 de la Ordenanza Laboral.

Queda sin efecto cualquier beneficio de prelación, bonificación o ventaja por antigüedad para estos ascensos.

Los Tribunales calificadoros estarán constituidos por los siguientes miembros:

Jefe de Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.

Un Vocal designado por la Empresa.

Dos Vocales de las categorías correspondientes a las plazas convocadas, uno de ellos designado de entre los empleados del Centro de trabajo por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y otro, igualmente designado de entre los empleados del Centro de trabajo por las Centrales Sindicales representadas en la Comisión Mixta. En el supuesto caso de que no existieran empleados del Centro de trabajo suficientes serán designados de entre los empleados de seguros de la misma localidad y, a falta de éstos, del mismo partido judicial. Si en el Centro de trabajo donde han de celebrarse los exámenes no existiera ni Comité de Empresa ni Delegados de Personal, ambos Vocales serían designados por la Comisión Mixta, siguiendo el orden de prelación antes descrito.

Los miembros de estos Tribunales calificarán con notas de cero a 9 puntos, precisándose un mínimo de 5 puntos de media para aprobar el ejercicio.

Art. 24. *Uniformes.*—Al personal subalterno y de profesiones varias que se cita se le facilitarán, como mínimo, las siguientes prendas de uniforme:

Personal subalterno, Porteros, Serenos y Conductores:

Americana y pantalón, cada doce meses.

Un par de zapatos, dos camisas y una corbata, cada seis meses.

Una gabardina o abrigo cada dos años.

Las Empresas, cada dos temporadas veraniegas, facilitarán prendas de verano sustitutivas del uniforme de invierno. Ambos tendrán siglas desprendibles.

Al personal de oficios varios se le facilitará un mono o una bata, según el servicio que desempeñen y en número de dos al año, así como el calzado adecuado a la naturaleza de su trabajo cada seis meses.

Al resto del personal que desarrolla trabajo que aconseje utilización de prendas protectoras le serán facilitadas éstas por la Empresa, siendo facultad de ésta decidir los departamentos o secciones donde el uso de tales prendas sea obligatorio.

La Empresa decidirá cómo han de ser los uniformes, procurando la mayor sobriedad en los mismos.

Al personal sanitario de las MPAT se le facilitará igualmente las prendas de trabajo y protección adecuadas, siendo facultad de las mismas el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de dos al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado y permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos a nivel de Empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

Art. 25. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán, como mínimo, la cantidad de 13.357 pesetas anuales. Las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 26. *Diets y gastos de locomoción.*—Las dietas y gastos de locomoción mínimos, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 62 de la Ordenanza Laboral, se establecen de la forma siguiente:

1. La cuantía de la dieta cuando el empleado o Inspector pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior a 4.840 pesetas. Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta será de 1.181 pesetas.

2. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado o Inspector, el coste mínimo del viaje se calculará en base de 21 pesetas el kilómetro sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa.

Del coste total del kilómetro se entenderá que el 30 por 100 corresponde a gasolina, y el 70 por 100 al resto de los conceptos que integran dicho coste. La parte correspondiente a gasolina se revisará automáticamente, en más o en menos, con cada modificación del precio oficial de la misma, y en la misma proporción. La parte atribuida al resto de los conceptos se revisará en cada negociación de los conceptos económicos del Convenio, aplicándosele el mismo porcentaje de incremento a éstos.

Las Empresas abonarán a los Cobradores los gastos ocasionados por traslados derivados de su gestión de cobro, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y dichos traslados sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determina la Empresa.

Art. 27. *Permisos.*—1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento

de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la Empresa.

2. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintuna horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, decidiendo la Empresa por cualquiera de estas opciones.

Art. 28. *Anticipos.*—El personal fijo afectado por este Convenio con un mínimo de permanencia en la Empresa de dos años, tiene derecho a que la misma le conceda anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios que pueda tener por razón de:

a) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse divorcio, hasta cuatro mensualidades, como máximo, de su sueldo de tablas.

b) Gastos de matrícula y libros de estudio de empleados y/o hijos de empleados, hasta dos mensualidades, como máximo, de su sueldo de tablas.

Una vez concedidos estos anticipos, la Empresa podrá pedir al interesado la justificación del hecho que motivó la solicitud, en el caso del apartado a), libro de familia o demanda de divorcio incoada, en cuanto al apartado b), justificante de matrícula y libros hasta el costo total que éstos representen con el límite establecido en el punto indicado.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante retenciones en nómina que no podrán exceder, como máximo, del 20 por 100 del sueldo de tabla que se disfrute en cada momento, no pudiendo solicitar otro anticipo hasta que no se termine la amortización del que se haya percibido.

Estos anticipos serán incompatibles con cualquier ayuda que por estos conceptos tengan establecidas las Empresas.

Art. 29. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*—La regulación contenida en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral será también de aplicación, en sus mismos términos, a los supuestos de prestación social sustitutoria, si bien los beneficios de dicho artículo sólo se aplicarán a estos supuestos durante un período de tiempo igual al de duración del servicio militar obligatorio (no voluntario).

Art. 30. *Derechos sindicales.*

A) De los Sindicatos: Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La R. E. admite la conveniencia de que las Empresas afiliadas a sus Organizaciones consideren a los Sindicatos firmantes del presente Convenio debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las

necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

B) Delegados Sindicales: En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en el Centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

C) De los Comités de Empresa: Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que le 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.

Dispondrán de 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, por periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

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.

D) De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta: Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia 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.

Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión Mixta.

E) En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudieran deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la totalidad de la plantilla de la Empresa, se pondrá este hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal mediante entrega de copia de la parte del acta en la que tales cuestiones se susciten.

Art. 31. *Personal de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Personal de Informática.*—Los anexos números 1 y 2 del presente Convenio, relativos al personal de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Personal de Informática, que figuran incorporados al mismo, forman, en su integridad, parte del Convenio a todos los efectos.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Política de empleo.*—Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto nacional como en el sector de Seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido, ambas representaciones acuerdan:

A) Comisión de Empleo: Dentro de los sesenta días siguientes a la firma del presente Convenio se creará una Comisión de Empleo, que durante su vigencia tendrá como objetivo la confección de un censo de parados que se dé en un futuro, observándose las siguientes condiciones:

Cuando se produzca pérdida de puestos de trabajo por las circunstancias siguientes: Liquidación de Sociedades, suspensiones de pagos, quiebras y expedientes de regulación de empleo, las Empresas y los trabajadores deberán notificar a la Comisión de Empleo:

1. Nombre, apellidos y dirección del trabajador o trabajadores a que afecten.
2. Edad, sexo, estado civil y cargas familiares de los mismos.
3. Antigüedad y categoría laboral y Departamento en que presta sus servicios en la Empresa.
4. Dirección de la Oficina de Empleo en que esté registrado el trabajador en paro.

Periódicamente, la Comisión trasladará a las Empresas la información recibida.

B) Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de

Empleo en la localidad o no se les facilitare por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados, o no contratasen a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

Cuando las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan se anuncien en prensa o se solicite su cobertura a través de la Oficina de Empleo, la Empresa deberá informar, a través del tablón de anuncios, a sus empleados al mismo tiempo que la solicitud a la Oficina de Empleo o de la inserción del anuncio en prensa.

Esta información no comprenderá aquellas vacantes y puestos que conlleven una categoría de jefatura.

C) La conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

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 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 quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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 los Convenios Colectivos.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figuran en los puntos 2 y 3 no llevarán el recargo previsto para las cotizaciones de la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias. Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por 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.

Se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas y de las jubilaciones que se produzcan.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio 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.

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 la parte correspondiente.

D) Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas afectadas no podrán establecer contrato laboral de trabajo a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro sector, o esté en situación de jubilación. Las partes firmantes se comprometen a vigilar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de pluriempleo.

E) Ambas representaciones se comprometen a un seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas por las respectivas organizaciones en la Comisión Mixta.

Segunda. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Si el Gobierno estableciera nueva normativa sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años, ambas representaciones se reunirían al objeto de intentar adecuarlo al sector de Seguros. En el supuesto caso de llegar a acuerdo se incorporaría al Convenio como disposición transitoria.

Tercera. Se prorroga, durante la vigencia del presente Convenio, lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ordenanza de Trabajo y se complementa en el sentido de que un tercio, como mínimo, de la diferencia entre el número de empleados que resulta según los porcentajes fijados en el apartado b) de dicha disposición transitoria y el 100 por 100 del personal sujeto a baremo deberá corresponder a Oficiales de segunda.

Cuarta. *Inspectores de segunda de Producción o Comerciales.*—La función exclusiva de tales Inspectores será la de efectuar, con dependencia únicamente de una Entidad y obediendo órdenes directas de la misma, cuantas misiones y tareas de producción y organización se les encomienden en las zonas geográficas, agencias, carteras, etc., que se les asignen, con vigilancia y asesoramiento de los Agentes y asegurados correspondientes y cuantos otros servicios análogos se les señalen siempre actuando por cuenta en la Entidad citada.

No se les exigirá el grado mínimo de conocimientos previsto para los Inspectores en el artículo 11 de la Ordenanza, si bien la Empresa les

impartirá la formación necesaria para que puedan desarrollar sus funciones con eficacia. Su sueldo base será el que en tablas corresponde al Oficial segunda, si bien, en el momento en que cumplan tres años de servicios en la citada función, se equiparán automáticamente, a efectos económicos, al sueldo de la tabla de Oficial primera, pasando a Inspectores.

Al citado personal le será de aplicación lo previsto sobre Inspectores tanto en los artículos 17 y 30 de la Ordenanza como en el artículo 16.1 y 3 del presente Convenio.

Esta figura se previene exclusivamente para personal de nueva contratación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera. Complemento especial del Convenio 1977.**—Se mantiene, excepcionalmente, este complemento especial del Convenio 1977, consistente en el 28 por 100 de la cantidad que correspondería a cada empleado, por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1976. Este complemento especial figurará separadamente en los recibos de salarios, y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio, devengándose en las pagas ordinarias y en las extraordinarias de julio, octubre y Navidad.

**Segunda. Plus de residencia.**—Ambas partes acuerdan la inclusión de esta disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de los trabajadores del sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las Empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de los trabajadores actualmente beneficiarios del mencionado Plus, que necesariamente continuarán percibiéndolo en el futuro.

El plus de residencia establecido en la disposición adicional cuarta de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes al 31 de diciembre de 1980, con respecto de los derechos adquiridos y cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

En lo sucesivo sólo serán acreedores al mencionado plus los empleados que sean trasladados por la Empresa a Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, y por el tiempo que dure esta situación.

**Tercera. Salud laboral.**—Por ambas partes se observarán las normas previstas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en su caso, las normas establecidas en el Estatuto Jurídico de los Servicios Médicos de Empresa, vigentes en cada momento, en lo referente a la salud de los trabajadores.

En tanto no sea publicada normativa oficial referente a las nuevas tecnologías informáticas, las Empresas, oído el Comité de Seguridad e Higiene o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: Luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Igualmente, las Empresas, oído el Comité de Seguridad e Higiene o los representantes de los trabajadores que desempeñen tales funciones, considerarán la procedencia, en caso de solicitud del trabajador, de realizar reconocimientos médicos anuales en materias relacionadas con el tipo y el medio de trabajo específico que realice, de cuyos resultados deberá ser informado el trabajador interesado.

Publicada, en su caso, la normativa oficial comentada, y a partir de la vigencia de la misma, quedará sin efecto y valor alguno el contenido de la presente disposición adicional tercera.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** Por lo que concierne al sector específico de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, dadas las limitaciones presupuestarias que condicionan su actividad para el ejercicio de 1988, éstas aplicarán las remuneraciones y condiciones del presente Convenio, siempre que medie la autorización que solicitarán del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con independencia de las autorizaciones legalmente establecidas.

**Segunda. Cuestiones de competencia de las nacionalidades o Comunidades Autónomas.**—Es competencia de las diferentes nacionalidades o Comunidades Autónomas tanto el tratamiento de los temas relacionados con el calendario laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, respetando siempre las 1.750 horas de trabajo efectivo, como la enseñanza de la lengua o idioma autóctono.

**Tercera. Vinculación a la totalidad.**—En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

**Cuarta.** Se declara día festivo, a efectos laborales, el día 27 de junio, en que conmemora la festividad de la Patrona del Seguro.

**Quinta.** En caso de que por disposición legal se rebajara la edad de jubilación con carácter general por debajo de lo establecido en la actualidad, se reunirá la Comisión Mixta y dependiendo de los condicionantes que diferenciaron la nueva jubilación de la actual, se intentarán trasladar los criterios económicos que la regulan actualmente a la nueva.

**Sexta. I.** Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Paritaria, que durante su vigencia y con carácter preferente estudie, debata y acuerde, en su caso, la configuración de unos «Grupos profesionales» que agrupen las actuales categorías, pudiendo definir el contenido general de la prestación correspondiente a cada una de ellas. Por otra parte, podrá la Comisión abordar la adaptación a la realidad del sector de la Ordenanza Laboral, introducción de nuevas tecnologías, política de empleo, mejoras sociales, productividad y, en general, la problemática del sector.

**II.** También dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Técnica que durante su vigencia estudie, debata y acuerde, en su caso, el nuevo tratamiento que deba darse a la regulación actual sobre participación en primas.

**III. Normas comunes:**

a) Cada Comisión estará integrada por 11 miembros por la representación empresarial y otros 11 por la representación sindical, designados por las Organizaciones firmantes del Convenio y con igual proporción que su Comisión Negociadora. La Comisión Paritaria ampliará su composición en seis miembros más por cada representación, cuando se traten temas específicos de las MPAT y para el tiempo en que se prolongue el debate de dichos temas.

b) Cada miembro de la representación sindical de cada una de las Comisiones dispondrá de un crédito de cincuenta horas mensuales retribuidas para el adecuado desempeño de su labor como miembro de la Comisión que corresponda.

c) Los acuerdos a que pudieran llegar las Comisiones se llevarán para su discusión a la Mesa Negociadora que se constituya para la negociación del incremento salarial de 1989, o, en su caso, a la que se constituya para la negociación del nuevo Convenio.

d) Las Comisiones Paritaria y Técnica desarrollarán las tareas encomendadas durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, quedando, por tanto, extinguidas el 31 de diciembre de 1989.

No obstante, también quedarán extinguidas, antes de cumplir su vigencia, cuando hubieren finalizado las tareas encomendadas, o ante la imposibilidad de llegar a acuerdos, o bien por falta de operatividad manifiesta, o por mutuo acuerdo.

#### ANEXO I

#### PERSONAL DE LAS MUTUAS PATRONALES DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Integración según Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 18 de junio y 30 de septiembre de 1980

#### DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y ASIMILACIÓN DEL PERSONAL DE CENTROS ASISTENCIALES

Director de Servicios Médicos: Tendrá a su cargo la responsabilidad e inspección de los Servicios Sanitarios de la Entidad, y la información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la misma, pudiendo simultanear, en su caso, esta actividad con las funciones asistenciales para las que se haya facultado y se le asignen.

Estará asimilado a la categoría de Jefe Superior.

#### A) Instituciones Sanitarias Abiertas

##### I. Personal Sanitario titulado Superior

Jefe de los Servicios Sanitarios: Será el responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados por la Entidad, dependiendo del mismo el personal sanitario que le sea asignado.

Recibirá la orientación y normas de actuación médica de la Dirección de Servicios Médicos que designe la Entidad.

Estará asimilado a la categoría de titulado.

Cirujano Traumatólogo: Será responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados, así como de la emisión de cuantos informes médicos le sean solicitados, velando especialmente por la atención y recuperación del paciente. Asistirá como perito en los juicios en que la Entidad deba estar representada y se considere necesaria su comparecencia.

Su actuación podrá estar establecida en alguna de las dos siguientes modalidades:

a) Pasar la consulta y atender los pacientes durante el horario convenido con la Entidad, realizando entre otras funciones y de forma

específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo realizará las ayudantías en las intervenciones quirúrgicas cuando sea requerido para ello.

b) Realizar cuantas intervenciones quirúrgicas sea preciso efectuar, además de las funciones señaladas en el apartado a).  
Estará asimilado a la categoría de Titulado.

**Médico Especialista:** Sus funciones en cuanto a su especialidad serán similares a las señaladas para los Cirujanos Traumatólogos.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

**Médico de Medicina General:** Será responsable, dentro del ámbito de sus facultades, de la atención de las personas que le hayan sido encomendadas. Emitirá cuantos informes médicos le sean solicitados y, al igual, asistirá como perito en los juicios en que la Entidad deba estar representada, y se considere necesaria su comparecencia.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

**Médico Visitador:** Estará destinado a la visita de los pacientes, bien porque éstos no puedan acudir al Centro asistencial, o bien porque los Médicos encargados de la asistencia de aquellos así se lo encomienden, emitiendo los informes que se le requieran y asistiendo como perito en los juicios en que la Entidad deba estar representada y se considere necesario su comparecencia.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

## II. Personal Sanitario titulado de grado medio

**Fisioterapeuta:** Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiere prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del Centro asistencial. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

**Ayudante Técnico Sanitario (ATS):** Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados cumplimentando las órdenes del médico.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.
3. Se responsabilizará del equipo y material de la sala, distribución, uso, mantenimiento y sector de su unidad.
4. Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.
5. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.
6. Se responsabilizará de la coordinación de las experiencias prácticas de los estudiantes que concurren a su sala.
7. Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.
8. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
9. Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.
10. Si el Centro estuviera dotado de equipo de Radioelectrológica realizará a indicación del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico en cuyo supuesto, si la dedicación fuera completa y exclusiva se dará preferencia para ocupar dicho puesto a ATS con la especialidad de radiología y electrológica.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

## III. Personal Sanitario auxiliar titulado

**Terapeuta Ocupacional:** Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del Centro asistencial.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de primera.

## IV. Personal Sanitario auxiliar no titulado

**Auxiliar Sanitario:** Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de Registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo, realizando la limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos y responsabilizándose de la limpieza de las zonas de consulta.

Estará asimilado a la categoría de Auxiliar de Ayudante Técnico Sanitario.

**Celador o Mozo:** Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las de tipo mecánico o pesado que exijan esfuerzo físico. Efectuarán la vigilancia de puertas y accesos al Centro y colaborará con los servicios de ambulancia cuando sea preciso, dentro de su jornada laboral.

Estará asimilado a la categoría de Mozo.

## V. Personal no Sanitario titulado de grado medio

**Asistente Social:** Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos. Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de Grado Medio.

## VI. Personal de otros servicios

**Conductores de ambulancia y equipos de medicina preventiva:** Son los chóferes que estando en posesión del permiso de conducción reglamentario están encargados de la conducción y mantenimiento del vehículo asignado, para que en cualquier momento por necesidades del servicio puedan desplazarse al lugar que fuera necesario, dentro de su jornada de trabajo, salvo los turnos de guardias, urgencias y casos especiales. De acuerdo con las instrucciones recibidas del Servicio Médico, colaborará en cada caso con el personal facultado para ello, tanto en la manipulación de los pacientes como en la realización de los disparos de fotoseriación, y revelado de las mismas.

Estará asimilado a la categoría de Conductor.

**Disposición común a todo el personal anteriormente descrito:** Todo el personal sanitario anteriormente descrito, durante su jornada laboral realizará las funciones asistenciales enunciadas, así como cuantos reconocimientos especiales o generales para los que en cada caso están facultados.

Asimismo prestará asistencia a cuantos pacientes la requieran o la Dirección de la Entidad haya autorizado de acuerdo con la legislación vigente al efecto.

## B) Instituciones sanitarias cerradas

### I. Personal Sanitario titulado superior

**Director Médico:** Será el responsable de la Dirección Médica del Centro Hospitalario, estando a su cargo el personal sanitario del mismo y aquel otro que, en su caso, le encomiende la Dirección de la Entidad.

Velará por el cumplimiento en los servicios que le sean encomendados, de los reglamentos internos, instrucciones y órdenes generales para las que se rige la Entidad.

Realizará los estudios necesarios para proponer la aprobación en forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y tratamientos ambulatorios.

Facilitará información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formula la Dirección de la Entidad.

Estará asimilado a la categoría de Jefe Superior.

**Jefe de Departamento:** Asumirá la responsabilidad de los servicios que tenga encomendados en cuanto a la ejecutoria de los mismos, coordinándolos a fin de obtener la mejor eficacia asistencial.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

**Jefe de servicio:** Se responsabilizará del correcto funcionamiento del servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- a) Distribuir al personal asignado.
- b) Analizar los resultados obtenidos, adoptando las medidas que contribuyan a su optimización.
- c) Colaborar con las demás unidades médicas, al objeto de conseguir un adecuado diagnóstico y tratamiento.
- d) Reconocer inicial y periódicamente a los pacientes que le sean remitidos, estableciendo las normas terapéuticas en cada caso y aplicando personalmente las técnicas que por su especialidad se requieran.
- e) Visitar con la frecuencia necesaria a los pacientes hospitalizados cuya gravedad lo aconseje y periódicamente a los demás pacientes ingresados.
- f) Realizar personalmente las actuaciones propias de su especialidad, cuya importancia lo aconsejen, incluso las de urgencia.
- g) Exigir el cumplimiento de las normas y técnicas de asepsia en lo que afecte a su servicio, con especial atención al bloque quirúrgico.
- h) Mantener con la periodicidad que se señale por la Dirección de la Entidad información a la misma sobre el estado y evolución de los pacientes.
- i) Cuidar que no se produzcan estancias innecesarias.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

**Jefe de Sección:** Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio, supervisando el trabajo del personal adscrito al

mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, las siguientes:

- a) Responsabilizarse de conseguir la mejor adecuación de los diagnósticos y terapéuticos de los pacientes.
- b) Informar con la periodicidad que requiera la Dirección de la Entidad sobre la evolución y estado de los pacientes a su cargo.

Dependerá a efectos técnicos inmediatamente del Jefe del Servicio, si lo hubiere, o del Director Médico.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Adjunto: Colaborará con la organización, funcionamiento y control del Servicio, supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe de Sección o Servicio en ausencia de éstos; colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas a realizar por el Jefe de Sección o de Servicio, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas directamente.

Dependerá, a efectos técnicos, del Jefe de Sección o de Servicio.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Residente: Desempeñará los cometidos asistenciales, docentes y de investigación que se le encomienden, con el fin de promover su capacitación.

Como Médico de Guardia, dentro del turno que al efecto se establezca por la Dirección de la Entidad, asistirá a cuantos pacientes lo requieran, bajo las instrucciones de los Jefes de Sección o Adjuntos.

Dependerá inmediatamente del Médico adjunto del Servicio que corresponda.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Será norma común a todo el personal anteriormente descrito la asistencia como Peritos a los juicios en que la Entidad deba estar representada y se considere necesaria su asistencia.

Farmacéutico: Será responsable del funcionamiento y control de la Farmacia del Centro hospitalario, proponiendo la adquisición de medicamentos y material adecuados y suficientes para las necesidades del Centro, así como cuantas otras misiones se le encomienden propias de su profesión.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

Psicólogo: Se responsabilizará de la evolución psicológica del paciente, procurando la modificación de conductas inhibitorias que puedan distorsionar el tratamiento establecido y la convivencia, particularmente cuando la personalidad del paciente haya podido quedar afectada.

Realizará el sicodiagnóstico del paciente y colaborará en el tratamiento de los que le sean encomendados cuando su especialización se lo permita.

Se encargará de la orientación profesional con vistas a la formación de los trabajadores que lo requieran, para lo que actuará en colaboración con los demás servicios de la Entidad y, en su caso, con los de la Empresa asociada.

Podrá encomendársele la colaboración, tanto en la selección de personal destinado a puestos que supongan riesgos para el trabajador o terceras personas como la de aquel otro que la Empresa considere conveniente.

Estará asimilado a la categoría de Titulado.

## II. Personal Sanitario titulado de grado medio

Jefe de Enfermería: Su actuación responderá al principio de constante mejora del nivel de los cuidados básicos asistenciales, asumiendo, además de las funciones propias de su profesión, las siguientes específicas:

- a) Organizar, dirigir y controlar los Servicios de Enfermería, velando por el adecuado cuidado de los pacientes.
- b) Analizar constantemente las distintas actividades del personal de Enfermería en orden a la eficacia del servicio.
- c) Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del Servicio de Enfermería.
- d) Organizar y dirigir al personal de Enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal (prestación sanitaria, comidas, medicación, etc.).
- e) Supervisar la distribución de pacientes, con especial atención de los que requieran intervención quirúrgica.
- f) Organizar con la Dirección, participando en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los Servicios de Enfermería.
- g) Disponer lo necesario para el adiestramiento del personal Auxiliar diplomado y Auxiliares en Clínica del personal de Enfermería.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

Fisioterapeutas: Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del Médico que las hubiere prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS): Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados cumplimentando las órdenes del Médico.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de Enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.

Se responsabilizará del equipo y material de la sala, distribución, uso, mantenimiento y sector de su unidad.

4. Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.

5. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.

6. Se responsabilizará de la coordinación de las experiencias prácticas de los estudiantes que concurren a su sala.

7. Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando, por razones de servicio, sea necesario.

8. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

9. Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

10. Si el Centro estuviera dotado de equipo de Radioelectrología, realizará, a indicación del médico, los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico, en cuyo supuesto, si la dedicación fuera completa y exclusiva, se dará preferencia para ocupar dicho puesto a ATS con especialidad de radiología y electrología.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de grado medio.

Terapeuta ocupacional: Prestará, bajo la supervisión del Médico, la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, provocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

Estará asimilado a la categoría de oficial de primera.

## III.-Personal no Sanitario titulado

Jefe de Formación Profesional: Se responsabilizará de la formación profesional acelerada de los alumnos que se le encomienden, arbitrando los medios más idóneos, tanto técnicos como de otro tipo y procurando la actualización de las técnicas pedagógicas del equipo docente a su cargo, necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

Cuidará de la readaptación profesional de aquellos pacientes que se encuentran en la última fase de rehabilitación y que le sean encomendados por el Servicio Médico.

Se responsabilizará de cuantos trabajos le sean encomendados en relación con las áreas profesionales existentes.

Velará por el adecuado funcionamiento y conservación de la maquinaria, equipo e instalaciones que le sean encomendados.

Podrá tener a su cargo varios monitores de formación profesional, así como el personal auxiliar que se estime necesario.

Estará asimilado a la categoría de Jefe de Negociado.

Maestro de Enseñanza general: Será el encargado de impartir la enseñanza precisa a los pacientes que se le encomienden, promoviendo su formación profesional en los diferentes niveles culturales en que se encuentren.

Actuará, en su caso, en colaboración con el resto del personal dedicado a este objetivo.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de grado medio.

Asistente social: Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Estará asimilado a la categoría de Sanitario de grado medio.

Profesor de Educación Física: Su misión será la de dirigir los ejercicios de educación física y de carácter deportivo que los médicos rehabilitadores recomienden a los pacientes en tratamiento para favorecer su más rápida recuperación. Estará en posesión del título profesional correspondiente.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de primera.

## IV. Personal Sanitario auxiliar no titulado

Protésico: Se responsabilizará de la confección de prótesis y órtesis requeridas para los pacientes atendidos por la Entidad, así como de las reparaciones que sea preciso efectuar.

Velará por la adecuada utilización del material y maquinaria que le sea encomendado.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de oficio.

**Monitor de Formación Profesional:** Son los encargados de adiestrar a los pacientes en el aprendizaje de las actividades profesionales que se establezcan, conforme al principio de capacitación acelerada y bajo la dependencia del Jefe de Formación Profesional realizarán la readaptación profesional de aquellas que lo precisen, así como aquellos trabajos que, de acuerdo con su especialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrán asignárseles auxiliares para la realización de su cometido.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de oficio.

**Monitor ocupacional:** Su misión consistirá en ayudar a los Terapeutas ocupacionales en la realización de los tratamientos y utilización de los diferentes aparatos, controlando, bajo la supervisión de los terapeutas, que los pacientes realicen el tratamiento que se les tenga asignado.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de oficio.

**Monitor de Cultura Física:** Se responsabilizará de la realización de actividades deportivas que como complemento de la función rehabilitadora sea encomendada por los servicios de rehabilitación.

Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Estará asimilado a la categoría de Auxiliar de ATS.

**Auxiliar sanitario:** Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los Libros de Registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo, realizando la limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos y responsabilizándose de la limpieza de sus áreas de trabajo.

El personal auxiliar sanitario adscrito a un Centro hospitalario podrá realizar, además de las funciones descritas anteriormente, todas aquellas propias de su categoría dentro de un centro de esta naturaleza, tales como distribución y, en su caso, administración de los alimentos a los pacientes hospitalizados, ayudándoles en su higiene personal y necesidades, hacer camas, etc.

En general, colaborará con el personal sanitario titulado en cuantas otras tareas no supongan una actividad de tipo técnico y especializado.

Estará asimilado a la categoría de Auxiliar de ATS.

**Celador o Mozo:** Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados y principalmente en las de tipo mecánico o pesado que exijan esfuerzo físico, colaborando con los servicios de ambulancias cuando resulte preciso, dentro de su jornada de trabajo. Efectuarán la vigilancia de puertas y accesos al Centro.

Estará asimilado a la categoría de Mozo.

## V. Personal de Servicios Generales

**Administrador:** Se ocupará de los servicios administrativos y generales, pudiendo depender del Director Administrativo del Centro si lo hubiere o, en su caso, de la Dirección de la Entidad.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de Primera.

**Personal de Costura, Lavandería y Plancha:** Lo componen los puestos de trabajo de Lavandera, Planchadora y Costurera, asimiladas a la categoría de Ayudantes de Oficio, y cualesquiera otros puestos que tengan como cometido la preparación, limpieza y arreglos de la lencería, ropas y uniformes del Centro.

Al frente de este personal, y como responsable del mismo, podrá figurar un(a) encargado(a) asimilado(a) a la categoría de Conserje.

**Personal de Cocina, Comedor y Cafetería:** Estará constituido por el puesto de Cocineros, asimilados a la categoría de Oficial de Oficio; Ayudantes de Cocina, Comedor y Cafetería y Pinches, que tendrán como misión la preparación y distribución de alimentos y limpieza del material utilizado, estando asimilados a la categoría de Ayudantes de Oficio.

Al frente de este personal, y como responsable del mismo, podrá existir un Jefe de este Servicio, que estará asimilado, como mínimo, a la categoría de Oficial de Primera.

**Personal de mantenimiento:** Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio, pudiendo tener a su cargo para el desarrollo de su cometido Ayudantes, que estarán asimilados a la categoría de Ayudantes de Oficio.

Al frente de este personal, y como responsable del mismo, podrá existir un Jefe de Mantenimiento, que estará asimilado a la categoría de Oficial de Primera.

**Jardinero:** Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro, que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

Estará asimilado a la categoría de Ayudante de Oficio.

**Vigilante y Guarda Jurado:** Se responsabilizará del orden y de la seguridad de las instalaciones, dando cuenta a sus superiores de cualquier anomalía que se pueda detectar.

Estará asimilado a la categoría de Ordenanza.

**Personal de Limpieza:** Será el encargado de la limpieza y asco de las distintas dependencias del Centro, bajo la dependencia de la persona que la Empresa designe.

Estará asimilado a la categoría de Limpiadora.

Al frente de este personal podrá existir un superior de Limpieza, que estará asimilado a la categoría de Oficial de Oficio.

Disposición común a todo el personal definido: El personal comprendido en el presente anexo sólo podrá realizar aquellas funciones para las que se encuentre facultado con arreglo a su titulación o formación específica.

## Condiciones de seguridad e higiene del personal sanitario de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo

Al personal que desarrolla su actividad en Servicios de Radiología, Radioterapia y Medicina Nuclear, así como al personal que trabaje con aparatos que comporten estos riesgos de radiación ionizante, se le proveerá de los elementos de protección personal que resulten necesarios, en función de las disposiciones y normas vigentes sobre seguridad e higiene. A estos empleados se les deberá dotar de dosímetros individuales de radiación, que serán controlados por Centros o Entidades especializadas, adoptando, en los supuestos de excesos de radiación, las medidas cautelares que aconsejen y las establecidas en las disposiciones vigentes. Independientemente, se efectuarán los reconocimientos médicos y análisis de sangre que resulten adecuados con la periodicidad que determinen las disposiciones sobre la materia; entre otras, la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y ordenes del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1961 y de 15 de diciembre de 1965.

El Comité de Seguridad e Higiene, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores, y en todo caso el propio interesado, tendrán acceso en todo momento a los resultados de los controles anteriormente señalados.

## NORMAS Y CONDICIONES COMUNES DE INTEGRACION

A partir del 1 de enero de 1980, fecha en que comenzará a surtir efectos la integración del Personal Sanitario de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo comprendido en el presente anexo, todo el personal de las citadas Entidades, sin excepción, quedará obligatoriamente comprendido en la vigente Ordenanza Laboral y Convenio para las Empresas de Seguros y Capitalización, fuere cual fuere la Ordenanza, Reglamentación, Convenio, etc., por el que se estuviesen rigiendo hasta dicha fecha.

A todo el personal afectado por esta integración le serán respetadas las condiciones económicas que, por encima de las establecidas en este anexo, pudiera venir disfrutando, valoradas en su conjunto y cómputo anual, y siempre proporcionalmente al horario de trabajo.

El personal sanitario comprendido en el presente anexo que quede integrado en la Ordenanza Laboral y Convenio para las Empresas de Seguros y Capitalización mantendrá la jornada legal que tuviera establecida en el momento de la integración, si bien se les incrementarán proporcionalmente los salarios de Convenio a la jornada efectivamente trabajada.

El personal facultativo de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo que al momento de su integración en la Ordenanza Laboral de Seguros se encontrara afiliado al Régimen Especial de Previsión Social, Previsión Sanitaria Nacional, para la cobertura de las contingencias de jubilación, invalidez permanente y muerte y supervivencia, podrá optar por sustituir la cobertura de las mismas por parte de la citada Mutualidad de previsión Social, a través del Régimen General de la Seguridad Social. Esta sustitución se efectuará con respecto, en su caso, de los periodos de cotización requeridos para el derecho a las prestaciones, al amparo y de conformidad con lo dispuesto en el vigente Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio. En cuanto al personal contratado con posterioridad a la citada integración, quedará afiliado, a todos los efectos, al Régimen General de la Seguridad Social.

## DISPOSICION ADICIONAL

Sustitución de la categoría de Ayudante Técnico Sanitario por la de Sanitario de Grado Medio. La inclusión de esta nueva categoría supone las modificaciones oportunas de la Ordenanza de Trabajo y Convenio Colectivo vigentes en los siguientes términos:

Definición de la categoría (artículo 13 de la Ordenanza): «Son Sanitarios de Grado Medio los que en posesión de los correspondientes títulos oficiales prestan los servicios asistenciales propios de dichos títulos con carácter exclusivo o preferente.»

Plus de especialización. En tanto no se convenga lo contrario o venga impuesto por la Administración, quedarán excluidos de la percepción del plus de especialización.

## ANEXO 2

## PERSONAL DE INFORMÁTICA

## PREÁMBULO

La evolución de la informática en los últimos años ha hecho variar sensiblemente las funciones que en la Ordenanza del Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970 se especifican para el personal de Informática.

En consecuencia, se hace preciso normalizar las funciones específicas de Informática, adaptadas al entorno actual, asignándoles unas categorías que definan esta especialización y que en el futuro deberán ir adaptándose a los avances tecnológicos y a la evolución del entorno.

Estas funciones y categorías normalizadas afectarán exclusivamente a aquellos puestos de trabajo que se concretarán, enmarcados dentro de un Departamento de Informática específicamente estructurado dentro de la Organización de la propia Empresa, o aquellas personas que realicen las funciones definidas para la categoría de Analista y que, enmarcados en otros servicios, dependieran, jerárquica o funcionalmente, del Departamento de Informática, así como aquellos que realicen todas las funciones especificadas para la categoría de Perforista-Grabador-Verificador para facilitar información a Centros de Cálculo de Oficinas de Servicios ajenos a la Empresa, y no aquellos puestos de trabajo dentro de otros Departamentos, aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos como miniordenadores, terminales de teleproceso, tratamiento de textos y otros similares.

Ante estas consideraciones, la normativa aplicable al personal de Informática será la siguiente:

## I. Disposiciones generales

1. Las Empresas, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada, fijarán la estructura, composición y clasificación del personal de Informática.

2. Las categorías que se definen en el apartado II pueden existir en las distintas Empresas, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, éstas no están obligadas a adjudicarlas, sino que deberán ir reconociéndolas en su propio organigrama en la medida que decidan implantar o mejorar su sistema informático.

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.

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 en el momento de su clasificación.

## II. Definición de categorías y funciones

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

**Analista:** Es el empleado que, con dominio de las posibilidades del «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 tratamientos 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 y 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 pre-establecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan pre-establecido 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:** Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de las máquinas de transcripción de datos de la instalación de la Empresa, realiza la transcripción de estos datos sobre soporte magnético o fichas, utilizando programas estándar, verifica el trabajo transcrito y registra la entrada y salida de los trabajos que le son encomendados.

Examen para determinar si el Perforista-Grabador-Verificador debe serlo de primera o de segunda.

Consistirá en realizar durante dos horas un ejercicio de grabación/perforación, sobre soporte magnético o fichas perforadas. El número de pulsaciones efectuadas durante estas dos horas deberá ser como mínimo de 35.000 para la categoría de Perforista-Grabador-Verificador de primera y de 21.000 para la de segunda. Para la categoría de primera, el número de registros erróneos no podrá ser superior al 2 por 100, y para la de segunda, no deberá ser superior al 4 por 100.

No podrá repetirse un examen antes de un año de efectuado el anterior.

El ejercicio se tomará del documento base más utilizado en la Empresa, del que se habrá preparado especialmente suficientes ejemplares para las dos horas del ejercicio, de forma que no ofrezcan dudas de interpretación o legibilidad.

**Rendimiento mínimo exigible:** Una vez alcanzada una categoría, el rendimiento mínimo exigible, según cálculos efectuados en base a la fórmula que se refiere a continuación, será de 12.000 pulsaciones/hora para la de Perforista-Grabador-Verificador de primera, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 2 por 100 y de 9.000 para la de segunda, 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 =  $0,2 \times (b/a) \times (a - b)$ .

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.

### III. Tabla de sueldos del personal de Informática

Como complemento del artículo 10 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros, se establece la siguiente tabla de salarios del personal de Informática.

El cómputo anual de estos sueldos comprende 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias de julio, octubre y Navidad, es decir, 15 mensualidades, independientemente de la participación en primas.

| Categorías                                      | Sueldo mensual | Cómputo anual |
|---|----------------|---------------|
| Técnico de Sistemas.....                        | 97.752         | 1.466.280     |
| Analista.....                                   | 90.643         | 1.359.645     |
| Analista-Programador.....                       | 83.534         | 1.253.010     |
| Programador de primera.....                     | 81.045         | 1.215.675     |
| Programador de segunda.....                     | 69.317         | 1.039.755     |
| Operador de consola.....                        | 77.670         | 1.165.050     |
| Operador de periféricos.....                    | 63.095         | 946.425       |
| Perforista-Grabador-Verificador de primera..... | 75.891         | 1.138.365     |
| Perforista-Grabador-Verificador de segunda..... | 63.095         | 946.425       |
| Preparador.....                                 | 69.317         | 1.039.755     |

### IV. Ascensos

Los ascensos para las categorías de Operador de Periféricos, Programador de segunda, Perforista de segunda y Preparador, se regirán por lo previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo vigente.

### V. Asimilación económica por antigüedad

Los trabajadores que en el momento de la firma de este acuerdo ostenten la categoría de Oficial de segunda y que en los dos meses siguientes a la aprobación del mismo por la Dirección General de Trabajo sea clasificado como Personal de Informática, si su salario base en la categoría informática es inferior al salario base correspondiente a Oficial de segunda administrativo, incrementado según lo previsto en el artículo 15 del Convenio del Sector, y siempre que se cumplan las premias indicadas en dicho articulado durante los años 1981, 1982 y 1983, percibirá en el momento que corresponde y como complemento personal la diferencia entre las dos retribuciones hasta que la retribución base asignada a la nueva categoría sea igual o superior a la antigua incrementada en los términos del citado artículo 15.

### VI. Absorción y compensación

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

### VII. Acceso a la Escala administrativa

A) Las Empresas, de acuerdo con lo establecido en la disposición general I.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 primera.  
Operador de Consola: Oficial primera.  
Perforista-Grabador-Verificador de primera: Oficial primera.  
Verificador de primera: Oficial primera.  
Programador de segunda: Oficial segunda.  
Preparador: Oficial segunda.  
Operador periférico: Oficial segunda.  
Perforista-Grabador-Verificador de segunda: Oficial segunda.  
Verificador de segunda: Oficial 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.

Cuando desde la Escala informática se acceda a la categoría administrativa de Oficial segunda, se computarán los años de permanencia en la Escala informática, e efectos de alcanzar los años de permanencia exigidos para el devengo de la asimilación económica a la categoría superior por antigüedad prevista en el artículo 15 del Convenio. Dicha

asimilación económica será absorbible por el complemento personal mencionado en el párrafo anterior, hasta donde alcance.

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.

### VIII. Baremo

A los solos efectos de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio y la disposición transitoria tercera de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 14 de mayo de 1970, se computarán las categorías de Técnicos de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de primera, Operador de Consola y Perforista Grabador-Verificador de primera, con el conjunto de Jefes, titulados y Oficiales de primera, y las categorías de Programador de segunda, Operador de Periféricos, Perforista Grabador-Verificador de segunda y Preparador, se computarán con el conjunto de Jefes, titulados, Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

### IX

Se recomienda que para la cobertura de las plazas que se precisen en la Escala informática, deberá considerarse el acceso a las mismas de los trabajadores de la Escala administrativa de la misma Empresa que lo solicitasen de forma voluntaria, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones de puesto a cubrir.

### X

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

### ANEXO 3

| Possibilidades de inflación | 5  | 5,1  | 5,2  | 5,3  | 5,4  | 5,5  | 5,6  | 5,7  | 5,8  | 5,9  | 6   |
|-----------------------------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| Revisión                    | NO | 0,10 | 0,20 | 0,30 | 0,40 | 0,50 | 0,60 | 0,70 | 0,80 | 0,90 | 1,0 |

### 16475 RESOLUCION de 23 de junio de 1988, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se convocan los premios INSERSO 1988.

La existencia de colectivos de población que, por sus características especiales, encuentran dificultades de diverso orden para su integración social, aconseja que, además de las normas que a este respecto el Gobierno de los servicios y acciones que lleva a cabo, se promuevan otras medidas que contribuyan, por un lado, a promocionar la inversión hacia la búsqueda de posibles soluciones para la mejor integración social y el mayor bienestar social de estos colectivos y, por otro, estimular, mediante el reconocimiento público, la destacada labor que desarrollan Entidades, Asociaciones o Empresas en favor de la integración de estos sectores de la población, así como conseguir, a través de los medios de comunicación, al objeto de difundir y sensibilizar problemática a toda la sociedad.

Con esta finalidad se considera conveniente que el Instituto de Servicios Sociales (INSERSO) realice una nueva convocatoria de premios de distintas especialidades, al objeto de que la divulgación y sensibilización de la sociedad en este campo sea más efectiva.

En consecuencia, esta Secretaría General para la Seguridad Social, basándose en la experiencia recogida en las anteriores convocatorias, dispone:

Primero.-Convocar los premios INSERSO 1988 para las especialidades de Prensa, medios audiovisuales, fotografía, investigaciones técnicas y premio honorífico a Entidades, Asociaciones o Empresas.  
Segundo.-Los premios se regirán de acuerdo con las bases que se publican como anexo a la presente Resolución.

Tercero.-Por cada una de las especialidades se constituye un jurado formado por personas cualificadas en la materia, y cuyo funcionamiento corresponderá al Director general del INSERSO.