

**Antigüedad.**—Art. 28. El régimen, cómputo y sistema de trienios establecido continuará vigente, fijándose el valor del trienio en 17.500 pesetas.

**Dietas y gastos de bolsillo.**—Art. 32. Los valores fijados para 1985, experimentarán el incremento del 8,56 por 100.

**Gastos de locomoción.**—Art. 33. Estos precios se revisarán si a partir de la fecha en que se suscribe este Convenio se incrementaran oficialmente los precios del carburante.

**Quebranto de moneda.**—Art. 34. Esta compensación se aumenta en un 8,56 por 100.

**Seguro Colectivo de Vida.**—Art. 68. Los capitales garantizados para el personal en activo experimentarán un incremento del 25 por 100, a partir del 1 de junio de 1986.

**Pensiones de jubilación y pensión de viudedad.**—Art. 74, 75 y 76. Estas pensiones, tanto las que correspondan a cada perceptor como las mínimas fijadas en 1985, experimentarán un aumento de el 7,50 por 100.

**Viviendas en los poblados.**—Art. 78 b). La compensación mensual se incrementa en un 8 por 100.

**Anticipos para viviendas y anticipos ordinarios.**—Art. 80 y 81. Los límites fijados para estos anticipos, así como de su amortización, experimentarán un aumento del 8,56 por 100, quedando vigentes los plazos para su liquidación.

**Ayuda de estudios.**—Art. 83. Se incrementa esta concesión en un 8,56 por 100 para el curso 1986-1987.

**Hijos subnormales.**—Art. 84. Se aumenta igualmente este complemento de pensión en un 8,56 por 100.

**Premio de fidelidad.**—El último párrafo del artículo 85 del Convenio original quedará redactado: «El trabajador que se jubile, fallezca en activo o quede en la situación prevista en el artículo 66 sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá por este concepto la parte proporcional según sus años de servicio».

**Bolsa de vacaciones.**—Art. 86. Se incrementa su cuantía en el 8,56 por 100 en el año 1986, y, con el objeto de que este beneficio alcance a todos los que restan de su disfrute, se acuerda a 17 el número de los beneficiarios.

**Comité de Empresa.**—Art. 89. La cantidad asignada para el Comité de Empresa en 1986, con destino a los gastos de material y cumplimiento de sus funciones específicas, se aumenta en un 8,56 por 100.

**Seguridad e higiene en el trabajo.**—Art. 90. Atendiendo a la petición del Comité de Empresa y con el fin de promover la lucha contra los accidentes, se estableció un premio en metálico por cada 500 días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción. Este premio establecido en 1985 tendrá un incremento en el 1986 del 8,56 por 100.

En todo lo demás, se ratifican las estipulaciones del Convenio Colectivo suscrito para 1984-1985.

**18317** *RESOLUCION de 17 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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, 17 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

## **CAPITULO PRIMERO**

### **Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de

fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

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

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

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1986; su duración será de un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por escrito por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

## **CAPITULO II**

### **Jornada de trabajo**

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

Si el Convenio Colectivo del Sector de Seguros estableciera un número de horas efectivas anuales de trabajo inferior a 1.755, se considerará como número de horas efectivas anuales de trabajo en «Unión Iberoamericana» el número establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Seguros.

Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio Colectivo, y salvo que por las características de su trabajo deba exceptuarse, el horario de trabajo será de 7,45 a 15 horas, de lunes a viernes, durante todo el año, debiendo trabajarse con este mismo horario el número de sábados necesarios para alcanzar la citada cifra de 1.755 horas anuales efectivamente trabajadas.

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

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

Son sábados laborables en 1986 las siguientes fechas:

Enero, 11 y 25; febrero, 1 y 15; marzo, 1 y 15; abril, 5 y 19; mayo, 10 y 24; junio, 7; septiembre, 27; octubre, 11 y 25; noviembre, 15 y 29; diciembre, 13.

El horario de 7,45 a 15 horas queda sujeto a la siguiente flexibilidad: La entrada al trabajo será entre las 7,45 y las 8,15 horas, a elección de cada empleado, y la salida estará comprendida entre las 15 y las 15,30 horas, habida cuenta de que deberán haber transcurrido tantos minutos a partir de las 15 horas para la salida, como minutos hayan transcurrido ese día desde las 7,45 horas hasta la entrada del empleado.

Debido a la flexibilidad del horario, se suprime el margen de diez minutos para la entrada, previstos en el artículo 49 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, para aquellas llegadas que se produzcan con posterioridad a las 8,15 horas.

Este artículo deja a salvo los pactos existentes sobre el Reglamento Interno de 12 de noviembre de 1983, sobre jornada partida, acordándose expresamente que la redacción del artículo 4.º de este Reglamento será como sigue: «Desde el 6 de junio hasta el 20 de septiembre, ambas fechas inclusive, la jornada será continuada con un horario base de 8 a 14,50 horas; si bien con una flexibilidad anterior y posterior de quince minutos cada una para la entrada, por lo que cada empleado podrá llegar entre las 7,45 y las 8,15 horas, y su salida se producirá en el momento en que en dicho día haya cumplido 6 horas y 50 minutos de trabajo». Con efecto a

partir del día 1 de enero de 1986 se revisa el importe de ayuda para comida regulado en el artículo 10 del mismo Reglamento, fijándolo para el año 1986 en 500 pesetas.

### CAPITULO III

#### Régimen de vacaciones

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

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

Siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita, podrán ser disfrutadas en forma fraccionada, y en este caso se computarán veintidós días hábiles.

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

### CAPITULO IV

#### Régimen económico y retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los conceptos de: A) Sueldo base, B) Plus de Convenio y C) Plus de Inspección, según el siguiente cuadro:

Categoría	Sueldo base	Plus Convenio	Plus Inspección	Total
Jefes Superiores .....	1.589.055	94.230	-	1.683.285
Subjefes Superiores ...	1.392.360	114.960	-	1.507.320
Jefes de Sección .....	1.195.650	135.690	-	1.331.340
Subjefes de Sección ...	1.148.745	148.815	-	1.297.560
Jefes de Negociado .....	1.101.825	161.925	-	1.263.750
Subjefes de Negociado.	1.057.020	162.225	-	1.219.245
Titulados + 1 año ....	1.295.610	168.030	-	1.463.640
Titulados - 1 año ....	1.180.425	150.930	-	1.331.355
Jefes Negociado Inspe-	1.101.825	149.820	46.395	1.298.040
ctor .....				
Subjefes Negociado Ins-	1.057.020	156.840	46.395	1.260.255
pector .....				
Oficial Primera Inspe-	1.012.200	163.860	46.395	1.222.455
ctor .....				
Oficial Segunda Inspe-	841.260	104.850	46.395	992.505
ctor .....				
Oficial Primera Admi-	1.012.200	162.525	-	1.174.725
nistrativo .....				
Oficial Segunda Admi-	841.260	151.230	-	992.490
nistrativo .....				
Auxiliar + 18 años ...	700.725	116.820	-	817.545
Auxiliar - 18 años ...	487.455	69.360	-	556.815
Conserje .....	850.230	142.260	-	992.490
Cobrador .....	769.260	149.370	-	918.630
Ordenanza .....	700.725	116.820	-	817.545
Botones .....	443.205	52.170	-	495.375
Jefe Taller .....	903.930	156.300	-	1.060.230
Oficial Oficio y Con-				
ductor .....	800.760	157.620	-	958.380
Limpiador .....	700.725	67.155	-	767.880
Ayudante de Oficio,				
Mozo y Peón .....	700.725	116.820	-	817.545
Porteros y Ascensoris-				
tas .....	700.725	116.820	-	817.545

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

Art. 10. Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de 57.052 pesetas por empleado, que serán percibidas en el mes de septiembre.

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

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

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

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

b) Certificado o Diploma de Estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos incluida una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado a).

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

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

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

1. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas. El plus de especialización se fija en este caso en el 15 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º

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

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

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

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

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

1. Serán de aplicación en «Unión Iberoamericana» las normas y porcentajes que en cada momento fije el Convenio Colectivo del Sector de Seguros.

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

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

Al cumplir los veinticinco años de servicio: 110.000 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicio: 160.000 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicio: 200.000 pesetas.

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

### CAPITULO V

#### Beneficios sociales

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

990.000 pesetas por empleado.

495.000 pesetas adicionales por cónyuge.

186.000 pesetas adicionales por cada hijo.

El capital total asegurado no podrá exceder de 2.043.000 pesetas por empleado.

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

Se incluirán asimismo, aunque no figuren en aquella cartilla:

1. En todo caso, el cónyuge, salvo cuando exista separación de derecho.

2. Los hijos del empleado que, no figurando como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, figuren en la del esposo o esposa.

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

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

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 según la tabla anterior.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Compañía que tiene a su exclusivo cargo a alguno de los siguientes familiares, además del cónyuge:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19. *Seguros propios de empleados.*—Se pacta el fraccionamiento de pago y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

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

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

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

Art. 23. *Prestación de subnormalidad.*—Dada la carga familiar que estos casos representan, la Compañía concede con carácter especial, a los empleados con personas subnormales a su cargo, la prestación social que se regirá por las normas que quedan establecidas aparte.

Art. 24. *Jubilación.*—Como ampliación al contenido del artículo 44 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, se establece que:

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

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

Art. 25. *Supuestos no contemplados.*—La Compañía contemplará todos aquellos casos especiales que, aun no comprendidos en el articulado de este capítulo, le fueran sometidos por la Comisión

Mixta, dado el sentido de compromiso social en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Art. 26. *Complementariedad de las prestaciones.*—Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio reúnen la condición de complementarias de cualquiera otra que le pueda corresponder al empleado; por consiguiente, no existe ningún tipo de incompatibilidad para su percepción.

## CAPITULO VI

### Otras disposiciones

Art. 27. *Comisión Mixta.*—Toda duda, cuestión o divergencia que, con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio, se suscite, será sometida respectivamente a la consideración de una Comisión Mixta, que estará integrada por tres representantes designados por la Compañía y tres miembros designados por los representantes de los trabajadores.

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

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Art. 28. *Discrepancias en la Comisión Mixta.*—En el caso de que la decisión adoptada por la Comisión Mixta no lo sea por unanimidad, deberán hacerse constar en el acta final del acuerdo los votos particulares, con el fundamento de los mismos.

### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Criterios que deben regir la reducción de horas extraordinarias:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de 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 previstas legalmente.

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

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

### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las personas que el día 8 de marzo de 1982 tenían derecho a la subvención de comida percibirán con carácter personal la cantidad de 28.700 pesetas anuales como consecuencia del cambio de jornada. Dicha cantidad queda congelada para el futuro y solamente la percibirán las personas concretas citadas; ningún empleado de ingreso posterior al 8 de marzo de 1982 tendrá derecho a esta percepción. No servirá de base para ningún tipo de plus, paga de beneficios u horas extraordinarias. Dicha cantidad se pagará en el mes de enero.

### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

En caso de que, por disposición legal, se modificara el sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaron el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regulan el artículo 25 de este Convenio y el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

### DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, 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 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomará como preferencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1986.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

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

a) Los empleados de «Unión Iberoamericana» se comprometen por el presente Convenio a mejorar los niveles de actividad para lograr una mayor productividad en colaboración con la Empresa, y

b) La Compañía, a cambio, se compromete a conceder una participación real por disminución de los gastos generales, por medio de la actualización de la norma actualmente existente.

## ANEXO NUMERO 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE «UNION IBEROAMERICANA»

### Personal de Informática

#### 1. Disposiciones generales.

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

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

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

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

#### 2. Definición de categorías y funciones.

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

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

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

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

**Programador de segunda:** Es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa y conocimiento básico del «software» de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente

definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

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

**Monitor:** Las funciones serán reguladas mediante normativa aparte.

**Perforista-Grabador-Verificador:**

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

Se obtendrá esta categoría cuando se hubiera conseguido un promedio de 15.000 pulsaciones-hora durante 500 horas consecutivas de trabajo efectivo, considerándose como rendimiento mínimo exigible, una vez alcanzada la categoría, 12.000 pulsaciones, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 2 por 100.

b) De segunda: Realizando las mismas funciones que el Perforista-Grabador-Verificador de primera, la presente categoría implica un rendimiento mínimo exigible de 9.000 pulsaciones-hora, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 4 por 100.

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

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

a = Jornada laboral.

b = Ausencias centro de trabajo.

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

d =  $0,2 \times (b/c) \times (a - b)$ .

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 de siete horas menos la jornada laboral más las ausencias.

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

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

Como complemento del artículo 8.º del Convenio Colectivo de «Unión Iberoamericana» se establece la siguiente tabla de salarios del personal de Informática:

Categorías	Sueldo base anual	Plus Convenio anual	Total
Técnico de Sistemas.....	1.306.440	161.070	1.467.510
Analista .....	1.211.445	138.795	1.350.240
Analista-Programador ....	1.116.420	149.760	1.266.180

Categorías	Sueldo base anual	Plus Convenio anual	Total
Programador de primera	1.083.135	160.890	1.244.025
Programador de segunda	926.385	149.235	1.075.620
Operador de Consola	1.038.030	161.925	1.199.955
Operador de Periféricos	843.270	151.170	994.440
Monitor	1.014.270	162.495	1.176.765
Perforista-Grabador-Verificador de primera	1.014.270	162.495	1.176.765
Perforista-Grabador-Verificador de segunda	843.270	151.170	994.440
Preparador	926.385	149.235	1.075.620

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

#### 4. Plus.

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

#### 5. Absorción y compensación.

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

#### 6. Acceso a la Escala Administrativa.

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

Programador de primera: Oficial de primera.  
Operador de Consola: Oficial de primera.  
Monitor: Oficial de primera.  
Perforista-Grabador-Verificador de primera: Oficial de primera.  
Programador de segunda: Oficial de segunda.  
Preparador: Oficial de segunda.  
Operador Periférico: Oficial de segunda.  
Perforista-Grabador-Verificador de segunda: Oficial de segunda.

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

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

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

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

**18318** RESOLUCION de 20 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación y registro del Convenio Colectivo de Trabajo para la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa

y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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, 20 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA OBRA AGRICOLA DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

### CAPITULO PRIMERO

#### Normas generales

Artículo 1.º *Ámbitos territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los Centros de trabajo de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial lo son las provincias de Alicante, Murcia, Valencia y la villa de Caudete. Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que los señalados en los párrafos correspondientes del artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo, a efectos de su legal validez. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1986, y su duración lo será por un año, debiendo finalizar el día 31 de diciembre de 1986.

Art. 3.º *Denuncia y preaviso.*—La denuncia del Convenio a efectos de rescisión o revisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. El plazo de preaviso no será inferior a tres meses.

Art. 4.º Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieren percibiendo los trabajadores, ya tuvieren su origen en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Art. 5.º *Legislación aplicable.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan. Las partes declaran subsistente y prorrogado en todos sus términos, y en todo aquello que el presente no modifica, el Convenio Colectivo de Trabajo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 205, correspondiente al día 27 de agosto de 1985.

### CAPITULO II

#### Comisión Paritaria

Art. 6.º *Composición y funciones.*—Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los Asesores técnicos que las partes designen, y por un Presidente que deberán elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

Art. 7.º *Funcionamiento.*—Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, así como la Empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se