

Casos especiales

1. Trabajadores con Plus de Montaña.
2. Trabajadores con Plus de Residencia.
3. Trabajadores con Plus Parador de El Hierro.

En estos casos el valor de las horas extraordinarias se hallará de la siguiente forma:

A las cantidades correspondientes de la tabla anterior, según la antigüedad que tenga el trabajador, se sumará la cantidad resultante de multiplicar el Plus de Montaña o Residencia o Plus Parador de El Hierro, a que tenga derecho mensualmente por el coeficiente 0,0111.

Ejemplo: Trabajador del nivel 4, con 24 años de antigüedad y Plus de Montaña mensual de 11.000 pesetas, $11.000 \times 0,0111 = 122$ pesetas, o sea, la hora extra de ese trabajador sería: $850 + 122 = 972$ pesetas/hora.

26068 RESOLUCION de 30 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 30 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «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 *Ambito 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 *Ambito personal y funcional*.—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», 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 *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1987, su duración será de dos años, 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, 9 y 10 serán automáticamente adaptadas a las normas de rango legal que, dictadas por las autoridades competentes, establezcan 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 modifi-

quen 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 mil setecientas cincuenta; 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 de ámbito estatal para las Empresas de seguros y reaseguros estableciera un número de horas efectivas anuales de trabajo inferior a mil setecientas cincuenta, se considerará como número de horas efectivas anuales de trabajo en «Unión Iberoamericana» el número establecido en aquel Convenio.

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

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

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

Son sábados laborables en 1987 las siguientes fechas:

Enero, 17 y 24; febrero, 7 y 21; marzo, 14 y 28; abril, 4 y 25; mayo, 9 y 23; octubre, 17 y 31; noviembre, 14 y 28, y diciembre, 12.

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

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

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 1 de junio hasta el 20 de septiembre, ambas fechas inclusive, la jornada será continuada con un horario base de ocho a catorce cincuenta y cinco 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 siete cuarenta y cinco y las ocho quince horas, y su salida se producirá en el momento en que en dicho día haya cumplido seis horas y cincuenta y cinco minutos de trabajo». Con efecto a partir del día 1 de enero de 1987 se revisa el importe de ayuda para comida, regulado en el artículo 10 del mismo Reglamento, fijándolo para el año 1987 en 593 pesetas. Transitoriamente en el año 1987, dado que de hecho la jornada continuada ha comenzado el 6 de junio en lugar del 1 de junio, ésta finalizará el 25 de septiembre.

CAPITULO III

Régimen de vacaciones

Art. 7.º 1. 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.

2. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años 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.

3. 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 Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Plus Inspección Pesetas	Total Pesetas
Jefes superiores	1.698.585	99.075	-	1.797.660
Subjefes superiores	1.488.315	121.440	-	1.609.755
Jefes de Sección	1.278.030	143.790	-	1.421.820
Subjefes de Sección	1.225.170	160.545	-	1.385.715
Jefes de Negociado	1.172.310	177.315	-	1.349.625
Subjefes de Negociado	1.127.115	174.960	-	1.302.075
Titulados + un año	1.384.875	178.230	-	1.563.105
Titulados - un año	1.261.770	160.065	-	1.421.835
Jefes de Negociado, Inspector	1.172.310	164.385	95.355	1.432.050
Subjefes de Negociado, Inspector	1.127.115	169.230	95.355	1.391.700
Oficial 1.ª Inspector	1.081.920	174.045	95.355	1.351.320
Oficial 2.ª Inspector	899.220	111.195	95.355	1.105.770
Oficial 1.ª Administrativo	1.081.920	172.620	-	1.254.540
Oficial 2.ª Administrativo	899.220	160.725	-	1.059.945
Auxiliar mayor de dieciocho años	749.010	124.110	-	873.120
Auxiliar menor de dieciocho años	521.040	73.605	-	594.645
Conserje	908.820	151.125	-	1.059.945
Cobrador	822.270	158.790	-	981.060
Ordenanza	749.010	124.110	-	873.120
Botones	473.325	55.725	-	529.050
Jefe de Taller	965.355	166.920	-	1.132.275
Oficial Oficio y Conductor	855.915	167.595	-	1.023.510
Limpiador	749.010	71.055	-	820.065
Ayudante de Oficio, Mozo y Peón	749.010	124.110	-	873.120
Porteros y Ascensoristas	749.010	124.110	-	873.120

La tabla salarial del año 1988 será la que se ha indicado, incrementada en el porcentaje que en dicho año se incrementa la tabla del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de seguros y reaseguros.

Dicho porcentaje se aplicará, asimismo, a la tabla salarial del personal de informática y a los conceptos económicos de los artículos 6.º (subvención comida), 10, 14, 16, 18, 22, 23, 24 y 25.

Provisionalmente, desde el 1 de enero de 1988 se incrementará la tabla, a cuenta, en el porcentaje que el Gobierno estime como inflación prevista para ese año.

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 69.013 pesetas por empleado que serán percibidas en el mes de septiembre.

Art. 11. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.*—Los Oficiales de Segunda, Auxiliares administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de Oficio, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 25 por 100 de la diferencia entre el sueldo base establecido en el artículo 8.º para su categoría y 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 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. 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 9.º y las de participación en primas que correspondan.

En el año 1988 el importe del 25 por 100 señalado en el párrafo primero de este artículo pasará a ser el 50 por 100.

Art. 12. *Uniformes.*—Al personal Subalterno y de Profesiones varias que se cita se le facilitarán, como mínimo, las siguientes prendas de uniforme:

Personal Subalterno, Porteros 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.

La Empresa, cada dos temporadas veraniegas, facilitará prendas de verano sustitutivas del uniforme de invierno. Ambos tendrán siglas desprendibles.

Al personal de Oficios varios se le facilitarán un mono o una bata, según el servicio que desempeñan 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 trabajos que aconsejen 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.

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 efectuara con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad.

Art. 13. *Plus de especialización.*—Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados, 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 de 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 fija en el 20 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º

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 de especialización se fija en el 15 por 100 del sueldo base establecido en el artículo 8.º

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 sus estudios al trabajo que realiza.

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 base establecido en el artículo 8.º 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 período indicado.

e) 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 extranjeros, 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 extranjeros 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), d) y e) 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. 14. *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. 15. *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 de ámbito estatal para las Empresas de seguros y reaseguros.

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. 16. *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:

	Pesetas
Al cumplir los veinticinco años de servicio	117.150
Al cumplir los cuarenta años de servicio	170.400
Al cumplir los cincuenta años de servicio	213.000

Art. 17. 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. 18. *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:

	Pesetas
Por empleado	1.054.350
Adicionales por cónyuge	527.175
Adicionales por cada hijo	198.090

El capital total asegurado no podrá exceder de 2.175.795 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 ascen-

dientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de la tabla salarial de un Oficial 1.º, según el nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aún 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. 19. *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. 20. *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. 21. *Seguros propios de empleados.*—Se pacta el fraccionamiento de pago y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Art. 22. *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 1.º de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970. Este devengo del 60 por 100 se aplica sobre los conceptos de sueldo base del artículo 8.º, antigüedad y premio de permanencia.

Art. 23. *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. 24. *Gastos de viaje.*—Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Art. 25. *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 registrá por las normas que quedan establecidas aparte.

Art. 26. *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 base 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 21 de septiembre de 1987, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable.

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.

5. Las posibles modificaciones que sobre jubilación pudieran llegar a pactarse en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de seguros y reaseguros serán de aplicación automática en «Unión Iberoamericana».

Art. 27. *Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro.*—La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 9.000 pesetas el día 27 de junio, festividad de la Patrona del Seguro.

CAPITULO VI

Otras condiciones

Art. 28. *Periodo de prueba.*—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.

Art. 29. *Ingresos y ascensos.*

1. Jefes superiores de Sección y Titulados. Estos puestos serán cubiertos mediante libre designación de la Compañía.

2. Jefes de Negociado. De las plazas que se deban cubrir en esta categoría el 50 por 100 lo serán con personal de la Compañía mediante las pruebas de aptitud y concurso de méritos que la Empresa establezca y a las que podrán concurrir los empleados de la categoría inmediata inferior que lo soliciten. El restante 50 por 100 de las plazas serán provistas por libre designación de la Compañía.

3. Oficiales primera. El 50 por 100 de las plazas se cubrirán mediante libre designación; el 50 por 100 restante mediante pruebas de aptitud.

4. Oficiales segunda. La tercera parte de las plazas se cubrirán mediante libre designación; otra tercera parte mediante pruebas de aptitud y la tercera parte restante se reserva a Diplomados de las Escuelas Profesionales del Seguro que ascenderán automáticamente a las vacantes que se produzcan.

5. Disposiciones varias comunes.

a) Cuando existan varias formas de cobertura de plazas se empezará por libre designación, siguiendo por pruebas de aptitud y finalizando con otras formas.

b) Salvo consentimiento expreso de la Compañía, los trabajadores pueden optar sólo a las plazas que se produzcan en su propio Centro de trabajo.

c) Para que se pueda producir un ascenso es preciso que exista la vacante correspondiente.

d) Para las pruebas de aptitud a Jefe de Negociado, Oficial de primera y de segunda el Tribunal estará compuesto por:

- Jefe de Empresa o persona en quien delegue, que ostentará la Presidencia.
- Un vocal designado por la Empresa.
- Dos vocales designados por los representantes de los trabajadores.

e) En todo caso para que se pueda producir un ascenso por medio de pruebas de aptitud se requerirá el aprobar las mismas. En el caso de que sean corregidas por el Tribunal mencionado en el número anterior, al menos tres miembros del mismo deberán haber calificado las pruebas con aprobado, como mínimo.

f) Durante el año 1987 todos los ascensos serán por libre designación de la Compañía.

g) Los programas de pruebas de aptitud a Oficial primera y segunda serán los vigentes en el ámbito nacional del sector de Seguros. Los programas para pruebas de aptitud a Jefe de Negociado serán aprobados por la Comisión Mixta.

h) Esta regulación modifica la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970 en lo que se oponga a la misma.

Art. 30. *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. 31. *Discrepancias en la Comisión Mixta.*—En el caso de que la decisión adoptada por la Comisión Mixta no lo sea por unanimidad, deberá hacerse constar en el acta final del acuerdo los votos particulares con el fundamento de los mismos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 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 previstas legalmente.

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

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

Segunda.—Las personas que el día 8 de marzo de 1982 tenían derecho a la subvención de comida percibirán con carácter personal la cantidad de 28.700 pesetas anuales como consecuencia del cambio de jornada. Dicha cantidad queda congelada para el futuro y solamente la percibirán las personas concretas citadas; ningún empleado de ingreso posterior al 8 de marzo de 1982 tendrá derecho a esta percepción.

No servirá de base para ningún tipo de plus, paga de beneficios u horas extraordinarias. Dicha cantidad se pagará en el mes de enero.

Tercera.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, 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 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1987.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1988.

Si el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de seguros y reaseguros pactase para el año 1988 cláusula de revisión salarial para ese año, ésta sería de aplicación en «Unión Iberoamericana», en su caso.

Cuarta.—En el año 1987 se pasa el día no laborable del 27 de junio al 19 de junio.

Quinta.—*Inspectores de segunda de Producción o Comerciales.*—La función exclusiva de tales Inspectores será la de efectuar con dependencia únicamente de una Entidad y obedeciendo 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 de 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 equipararán automáticamente, a efectos económicos, al sueldo de tabla Oficial 1.º, pasando a Inspectores.

Al citado personal le será de aplicación lo previsto sobre Inspectores tanto en los artículos 17 y 30 de la Ordenanza.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*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, 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 21 de septiembre de 1987 con respeto 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.

Segunda.-*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.

Tercera.-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, siguiendo lo que se haya establecido en su caso a nivel nacional en el sector de Seguros.

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.

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

ANEXO

PERSONAL DE 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 categoría 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: Iniciar 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 la salida de los trabajos que le son encomendados.

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

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

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

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

a = Jornada laboral.

b = Ausencias Centro de trabajo.

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

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

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 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:

Categoría	Sueldo base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Total Pesetas
Técnico de Sistemas.....	1.396.455	170.790	1.567.245
Analista.....	1.294.905	147.090	1.441.995
Analista Programador.....	1.193.340	158.895	1.352.235
Programador de primera.....	1.157.790	170.790	1.328.580
Programador de segunda.....	990.240	158.505	1.148.745
Operador de Consola.....	1.109.565	171.945	1.281.510
Operador de Periféricos.....	901.350	160.665	1.062.015
Perforador-Grabador-Verificador de primera.....	1.084.155	172.575	1.256.730
Perforador-Grabador-Verificador de segunda.....	901.350	160.665	1.062.015
Preparador.....	990.240	158.505	1.148.745
Monitor.....	1.084.155	172.575	1.256.730

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

4. Plus

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

5. Absorción y compensación

Los complementos, mejoras, pluses, bonificaciones y cualquiera otra retribución que perciba este personal podrá ser absorbida 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.

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 de Periférico.....	Oficial de segunda
Perforista-Grabador-Verificador de segunda.....	Oficial de segunda

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

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

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

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

GASTOS DE VIAJE

Viajes y desplazamientos: En todo desplazamiento del personal de plantilla, por necesidades de servicio ordenado por persona

autorizada, los devengos a que dicho desplazamiento dé lugar se registrarán por las normas siguientes:

1. Catalogación de grupos:

Grupo I: Jefes superiores, de Sección y de Unidad.
Grupo II: Jefes de Negociado y titulados.
Grupo III: Resto de personal.

2. Medios de locomoción:

Con la natural adaptación a los medios existentes en cada Comarca, se tendrá derecho a viajar como sigue:

2.1 Ferrocarril:

2.1.1 Viajes nocturnos:

Grupos I, II y III: Cabina individual.

26069 CORRECCION de erratas de la Resolución de 9 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa y los trabajadores de las industrias de Perfumería y afines de ámbito estatal.

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 193, de fecha 13 de agosto de 1987, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 25059, artículo 26, último párrafo, donde dice: «Aquellas Empresas que tengan establecidas pagas extraordinarias deberán efectuar su abono antes del día 5 del mes o meses correspondientes», debe decir: «Aquellas Empresas que tengan establecidas pagas extraordinarias deberán efectuar su abono antes del día 15 del mes o meses correspondientes».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

26070 ORDEN de 31 de julio de 1987 por la que dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 44.236, interpuesto por «Frigoríficos Bolívar, Sociedad Anónima».

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 18 de octubre de 1986, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 44.236, interpuesto por «Frigoríficos Bolívar, Sociedad Anónima», sobre mermas no autorizadas en carne de importación; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Desestimamos el recurso 44.236 contra la Orden de 13 de mayo de 1985 del excelentísimo señor Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, debiendo confirmar como confirmamos tal Resolución por su conformidad a Derecho en cuanto a los motivos de impugnación, sin mención sobre costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia, que ha sido apelada por el recurrente y admitida por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Madrid, 31 de julio de 1987.—P. D. (Orden de 29 de marzo de 1982), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del SENPA.

26071 ORDEN de 29 de octubre de 1987 por la que se declara comprendido en zona de preferente localización industrial agroalimentaria el perfeccionamiento presentado por la Empresa «Pedro Masana, Sociedad Anónima», de su bodega de elaboración, crianza y embotellado de vinos, sita en Barcelona, y se aprueba el correspondiente proyecto técnico.

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por la Empresa «Pedro Masana, Sociedad