

**6693 RESOLUCION de 20 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Unión Iberoamericana. Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Iberoamericana. Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 15 de febrero de 1985, que ha tenido entrada en este Centro Directivo el 27 del mismo mes, y completada la documentación con fecha 14 de marzo siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 20 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**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.

**Artículo 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.

**Artículo 3.º.- AMBITO 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 al personal a que se refiere el artículo segundo de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970.

**Artículo 4.º.- AMBITO TEMPORAL.**— El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de Enero de 1985; su duración será de un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose después automáticamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por escrito por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 5.º.- CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRENDA 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 mínimas 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 establezcan la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970 para las entidades de Seguros y todas aquellas disposiciones que modifiquen o derogan, parcial o totalmente lo que se establece en ella, sin que sea de aplicación lo acordado para las Empresas de Seguros por Convenios Colectivos de cualquier rango.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Jornada de Trabajo**

**Artículo 6.º.- JORNADA DE TRABAJO.**— El número de horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona, será de mil seiscientos cincuenta y cinco; no se considerará efectivamente trabajado el tiempo correspondiente a días de vacaciones o a cualquiera otro día en que no se produzca una asistencia real al puesto de trabajo.

Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio Colectivo y salvo que por las características de su trabajo deba exceptuarse, el horario de trabajo será de 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, podrá, por motivo de festividades locales, trasladarse de fecha dos de los sábados que hayan sido determinados como laborales.

Los sábados laborales en 1985 las siguientes fechas:

Enero: 12 y 28-Febrero: 9 y 23 - Marzo: 9 y 23 - Abril: 13 y 27 - Mayo: 11 y 25 - Junio: 1 - Septiembre: 28 - Octubre: 19 y 26 - Noviembre: 16 y 30 - Diciembre: 14

El horario de 7,45 a 15 horas queda sujeto a la siguiente flexibilidad: La entrada al trabajo será entre las 7,45 h y las 8,15 h, a elección de cada empleado, y la salida estará comprendida entre las 15,00 y las 15,30 horas, habida cuenta de que deberán haber transcurrido treinta minutos a partir de las

15,00 horas para la salida, como minutos hayan transcurrido ese día desde las 7,45 h. hasta la entrada del empleado.

Debido a la flexibilidad del horario, se suprime el margen de 10 minutos para la entrada, previstos en el Artículo 48 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 22 de Noviembre de 1983 sobre jornada partida, acordándose expresamente que la redacción del Artículo 48 de este Reglamento será como sigue: Desde el 11 de Junio hasta el 20 de Septiembre estas fechas inclusive, la jornada será continuada con un horario base de 8 a 14,30 horas; si bien con una flexibilidad anterior y posterior de 15 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 8 horas y 50 minutos de trabajo. Con efecto a partir del día 1 de enero de 1985 se revisa el importe de 400 pesetas de ayuda para comida regulado en el artículo 108 del mismo Reglamento fijándolo para el año 1985 en 440,-Ptas.

**CAPITULO TERCERO**

**Régimen de vacaciones**

**Artículo 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 CUARTO**

**Régimen económico y Retribuciones**

**Artículo 8.º.-** Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A - Sueldo Base
- B - Plus de Convenio
- C - Plus de Inspección.

según el siguiente cuadro:

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS INSPECCION	TOTAL
Jefes Superiores	1.456.350,-	86.385,-	-	1.542.735,-
Subjefes Superiores	1.276.065,-	135.590,-	-	1.381.455,-
Jefes de Sección	1.095.780,-	124.395,-	-	1.220.175,-
Subjefes de Sección	1.050.465,-	129.942,-	-	1.180.397,-
Jefes de Negociado	1.006.135,-	147.810,-	-	1.152.945,-
Subjefes de Negociado	966.390,-	142.730,-	-	1.108.520,-
Titulados + 1 año	1.187.385,-	154.095,-	-	1.341.480,-
Titulados - 1 año	1.081.830,-	138.360,-	-	1.220.190,-
Jefes Negociado Inspector	1.005.135,-	136.710,-	42.510,-	1.184.355,-
Subjefes Negociado Inspector	966.390,-	143.460,-	42.510,-	1.152.360,-
Oficial 1a. Inspector	927.645,-	188.210,-	42.510,-	1.158.365,-
Oficial 2a. Inspector	770.985,-	96.120,-	42.510,-	909.615,-
Oficial 1a. Administrativo	927.645,-	148.980,-	-	1.076.625,-
Oficial 2a. Administrativo	770.985,-	138.630,-	-	909.615,-
Auxiliar + 18 años	642.195,-	107.085,-	-	749.280,-
Auxiliar - 18 años	496.730,-	83.570,-	-	510.300,-
Conserje	779.706,-	130.410,-	-	909.615,-
Contrador	708.000,-	138.920,-	-	847.920,-
Ordenanza	642.195,-	107.085,-	-	749.280,-
Boceros	406.195,-	47.810,-	-	454.005,-
Jefe Taller	929.450,-	149.250,-	-	978.700,-
Oficial Oficio y Conductor	733.860,-	144.400,-	-	878.260,-
Limpador	642.195,-	61.575,-	-	703.770,-
Apuntador de Oficio, Mozo y Peón	642.195,-	107.085,-	-	749.280,-
Porteros y Ascensoristas	642.195,-	107.085,-	-	749.280,-

**Artículo 9.º.-** Los sueldos del personal señalado en el artículo anterior, se aborran en quince mensualidades, doce ordinarias y tres extraordinarias, con el día 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre.

**Artículo 10.º.-** Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de 92.785 Ptas. por empleado que serán percibidas en el mes de Septiembre.

**Artículo 11.º.- PLUS DE ESPECIALIZACION.**— 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 guardé una relación directa con el trabajo que habitualmente realizan en la Empresa.

Los estudios cuyo Certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, den 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 oficia-

les 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% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

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 optar siempre los conocimientos adquiridos al trabajo que realice 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% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8. 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% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

2.- Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes, establecidas por la Empresa, su capacidad para escribir, 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% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

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 reconocimiento de capacitación, 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.

Artículo 12º.- ALIMENTO POR ANTIGÜEDAD Y PERMANENCIA.- En relación al Artículo 37 de la Ordenanza Laboral, su cálculo se efectuará sobre el Sueldo Base establecido en el Artículo 8º del presente Convenio.

Artículo 13º.- PARTICIPACION EN PRIMAS.- Como aplicación a lo que a este respecto establece el Artículo 38 de la Ordenanza Laboral, se pacta lo siguiente:

- 1) El porcentaje de Vida y Entierros queda fijado en el 1,00%
2) El sueldo a considerar será el formado por el Sueldo Base establecido en el Artículo 8º del presente Convenio, Antigüedad y Premio de Permanencia.

Artículo 14º.- 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:

Table with 2 columns: Service years and corresponding amount. Al cumplir los veinticinco años de servicio: 99.510,-; Al cumplir los cuarenta años de servicio: 134.985,-; Al cumplir los cincuenta años de servicio: 185.645,-.

Artículo 15º.- 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 establece la legislación Laboral en vigor.

CAPITULO QUINTO
Beneficios Sociales

Artículo 16º.- 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:

- 215.920,- Ptas. por empleado
- 457.960,- Ptas. adicionales por cónyuge
- 171.735,- Ptas. adicionales por cada hijo

El capital total asegurado no podrá exceder de 1.889.085,- Ptas. por empleado.

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

Se incluirán, asimismo, aunque no figuren en aquella cartilla:

- 1.- En todo caso el cónyuge, salvo cuando exista separación de derecho.
2.- Los hijos del Empleado que no figurando como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, figuren en la del esposo o esposa.

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

La cobertura del presente seguro, se prolongará, para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan 77 años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el Empleado en alguna de las dos formas siguientes:

- a) Por un capital asegurado del 75% 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 aquel y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se considera ingresos suficientes

los sueldos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25% del sueldo de la Tabla Salarial de un Oficial 1º, según el nivel que rijan en cada momento.

2.- Hijos menores de edad o que, aún siendo mayores, estén enfermos físicos o mentalmente, e incapacitados completamente para trabajar.

3.- Nietos que convivan con él, hijos de padre y madre, o solo de padre, cuando la madre está incapacitada para trabajar.

Artículo 17º.- 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.

Artículo 18º.- FORMACION 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 cursos o estudios especiales que sean considerados de interés para la Compañía.

Los gastos indicados serán propuestos a la Compañía por la Comisión Mixta.

Artículo 19º.- SEGUROS PROPIOS DE EMPLEADOS.- Se pacta el fraccionamiento de paga y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Artículo 20º.- SERVICIO MILITAR.- Permanece en el 80% al devengo a percibir por el personal de Unión Interamericana a que hace referencia el Artículo 60, párrafo 1º de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970. Este devengo del 80% se aplica sobre los conceptos de Sueldo Base del Artículo 8º, Antigüedad y Premio de Permanencia.

Artículo 21º.- PRESTAMOS.- Unión Interamericana, concederá préstamos para la adquisición de viviendas al personal de su plantilla, mediante las condiciones que se establecen por Reglamento aparte.

Artículo 22º.- GASTOS DE VIAJE.- Quedan reglamentados por normas internas aparte.

Artículo 23º.- MATRIMONIO DEL PERSONAL FERRENO.- Como aplicación del Artículo 39 de la Ordenanza Laboral, las mensualidades indicadas se calcularán sobre el Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

Artículo 24º.- PRESTACION DE SUBSISTENCIA.- Será la carga familiar que estos o sus representantes, la Compañía concede con carácter especial, a los empleados con personas subnutridas a su cargo, la prestación social que se regirá por las normas que quedan establecidas aparte.

Artículo 25º.- JUBILACION.- Como aplicación al contenido del Artículo 44 de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970, se establece que:

Si la jubilación se solicita por el empleado y se produce en el mes que cumple los 55 años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad - por cada 5 años de servicio, con un máximo de 10 mensualidades, cuyo abono se abonará a los 90 años de servicio en la empresa en que se jubile el empleado.

Si la jubilación se produce después de cumplidos los 65 años la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto lo establecido en el citado Artículo 44.

Artículo 26º.- SUPLENTO NO CONTEMPLADOS.- La Compañía contemplará todos aquellos casos especiales que, aún no comprendidos en el articulado de este capítulo le fueren sometidos por la Comisión Mixta, dado el sentido de compromiso social en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Artículo 27º.- COMPLEMENTARIEDAD DE LAS PRESTACIONES.- Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio, refieren la condición de complementarias de cualquier otra que le pueda corresponder al Empleado, por consiguiente no existe ningún tipo de incompatibilidad para su percepción.

CAPITULO SEXTO
Otras Disposiciones

Artículo 28º.- COMISION 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 mínimamente todo cuanto se refiere a Mejoras Sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Artículo 29º.- DISCREPANCIAS EN LA COMISION 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.

RESOLUCION TRANSITORIA PRIMERA

Crtericos que deben regir la reducción de horas extraordinarias:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión
2) Horas extraordinarias que vayan exigidas por la necesidad de reparar sinies tros 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, sucesos imprevistos, 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 18,6 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 ptas. anuales como consecuencia del cambio de jornada. Dicha cantidad queda congelada para el futuro, y solamente la percibirán las personas concurras 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 las condiciones que diferenciaran el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el artículo 75 de este Convenio y el Artículo 40 de la Ordenanza Laboral, de 29 de Mayo de 1970.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el mes sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se usará como referencia la Tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1985.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1985.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985 en función del % porcento:

Possibilidades de inflación	7	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Revisión	NO	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

Artículo Final.- Reconociendo el espíritu de un Convenio que entró en el mismo una contraprestación por ambas partes, se convienen:

- a) Los Empleados de Unión Iberocomerciana 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 Empresa, 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 Nº 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES

PERSONAL DE INFORMÁTICA

1.- Disposiciones Generales

- 1.1. Unión Iberocomerciana, 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 definan en el apartado 2 pueden existir, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, Unión Iberocomerciana no está obligada a adjudicarlas, sino que deberá ir recomendándolas en su propio programa 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 solo serán acreedoras 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 clasificada, el trabajador pueda encargarse a hacer aquellas otras funciones de inferior categoría que realizara el ascenso 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 conocimientos profundos de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución más adecuada 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 resumida 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 desarrollar, bajo supervisión técnica.

Programador de IA

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 a 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 separados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuar o modificarlo.

Programador de BA

Es el empleado que, con conocimiento técnico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, modifica 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 continuar o modificarlo.

Operador de Consola

Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a programar de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; atender y responder al sistema operativo a través de la consola; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas denunciando 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 tomen, las medidas pertinentes para que, se ejecute el trabajo con la mayor destreza posible; informar sobre las incidencias asociadas 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, manteniendo los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectúa los transportes y manipulaciones necesarias 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 300 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 ciento.

B/ De Segunda: Realizando las mismas funciones que el perforista-grabador-verificador de 1ª. La presente categoría implica un rendimiento mínimo exigible de 9.000 pulsaciones-hora, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 3%.

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 nº de horas "h" que se desprende de la siguiente fórmula:

a + b - c + d = h

- a= Jornada Laboral
- b= Ausencias Cuatro de Trabajo
- c= 104 de (a - b)
- d= 0,2 x (b/c) x a-h
- h= Número de horas

Quando la jornada laboral sea inferior a 7 horas, el valor de "a" será de 7 horas y el valor de "h" será 7 horas menos la jornada laboral más las ausencias.

Preparador

Es el empleado que con conocimientos básicos de Informática, de servicios de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el planing diario, facilita las servidumbres de control de los trabajos, selecciona los ficheros, fundamentos y soportes en general que usará e se utilizasen en la explotación de sus aplicaciones.

3.- Tabla de Sueldos del Personal de Informática

Como complemento del Artículo 2º 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	1.197.315,-	147.645,-	1.344.960,-
Analista	1.110.240,-	127.260,-	1.237.500,-
Analista-Programador	1.023.150,-	137.295,-	1.160.445,-
Programador de 1a.	992.670,-	147.465,-	1.140.135,-
Programador de 2a.	849.015,-	136.785,-	985.800,-
Operador de Consola	951.330,-	148.425,-	1.099.755,-
Operador de Periféricos	772.830,-	138.570,-	911.400,-
Monitor	829.550,-	148.950,-	1.078.500,-
Perforista-Grabador-Verificador de 1a.	829.550,-	148.950,-	1.078.500,-
Perforista-Grabador-Verificador de 2a.	772.830,-	138.570,-	911.400,-
Preparador	849.015,-	136.785,-	985.800,-

Datos sueldos se aborven 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 1a., Programador de 2a., Operador de Consola, Operador de Periféricos, percibirán además un plus del 20% sobre el Sueldo Base del Artículo anterior.

5.- Absorción y Compensación

Los complementos, mejoras, Pluses, bonificaciones y cualquiera otra retribución que perciba este personal podrá ser absorbido por las nuevas retribuciones establecidas en esta norma. En caso de existir diferencias en favor del empleado se deberá respetar la misma y solo podrá absorberse por incrementos posteriores. El trabajador que al momento de la clasificación ostentaba una categoría con Salario-Tabla de Convenio superior a la que adquiere, 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 1a.	Oficial 1a.
Operador de Consola	" "
Monitor	" "
Perforista-Grabador-Verificador de 1a.	" "
Programador de 2a.	Oficial 2a.
Preparador	" "
Operador periférico	" "
Perforista-Grabador-Verificador de 2a.	" "

La diferencia de Sueldo Base, si existiere, 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 5 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

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN IBEROAMERICANA, COMPAÑIA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS.

En cumplimiento del art. 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores se hace constar que las partes que conciertan este Convenio son de una lado (como representantes legales de la Empresa Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros) el Secretario General, el Director Administrativo y el Jefe de Personal, y de otro lado (como representantes legales de los trabajadores de esta misma Empresa) un miembro del Comité del Centro de Trabajo de Madrid, (Francisco Gervás, 10), y los Delegados de Personal de los Centros de Trabajo de Sevilla, Zaragoza y Alicante.

6694

**RESOLUCION de 26 de enero de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se autoriza la absorción por «Munat», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247, de la «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59.**

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Munat», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247 —con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Madrid, calle Marqués de Mondéjar, número 26—, absorba a «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59 —con ámbito de actuación interprovincial y domicilio social en Barcelona, calle Buenos Aires, números 19-21—; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo; y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas con tal objeto los días 24 y 22 de octubre de 1984, respectivamente;

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Secretaría General para la Seguridad Social, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien resolver lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efecto de 1 de enero de 1985, la absorción por «Munat», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247, de «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59.

Segundo.—Autorizar que la Mutua absorbente adopte la nueva denominación de «Munat-Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247.

Tercero.—La Mutua absorbida, «Confederación Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 59, causará baja en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la misma, proceso liquidatorio.

Cuarto.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida, obligándose ambas a remitir a la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social el inventario de los activos fijos patrimoniales que, estando adscritos a dichas Entidades, pertenezcan a la Seguridad Social.

Quinto.—Las mencionadas Mutuas, mientras no hayan cumplimentado el apartado anterior, no podrán efectuar ningún acto de disposición, gravamen o limitación de los bienes que hayan sido adquiridos con posterioridad al 1 de enero de 1967.

Sexto.—Autorizar el cambio de titularidad a favor de la Mutua absorbente —con la nueva denominación de «Munat Gremial Catalana», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 247— de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria, por la Mutua absorbida, debiendo continuar dichos depósitos a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Séptimo.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua absorbente continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Lo que le comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 26 de enero de 1985.—El Secretario general, Luis García de Blas.

Ilmo. Sr. Director general de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social.

6695

**RESOLUCION de 25 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», de Barcelona.**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Rocalla, Sociedad Anónima», que fue remitido