

Los trabajadores menos de dieciocho años, no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que al Gobierno, a propuesta del M.º de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Organizaciones Sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud, como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trabajadores, no podrán realizar horas extraordinarias.

Las Empresas cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en centros de enseñanza, ya sea general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederán los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

Al objeto de potenciar el aprendizaje, las Empresas destinarán a los aprendices, a aquellos puestos de trabajo, para los que reúnan las aptitudes necesarias, debiendo acceder a todos aquellos que sirvan de complemento para su formación.

2. La retribución de los aprendices, en función de lo establecido en el Real Decreto 1381/1981, de 3 de Julio, por el que se regula el contrato de formación profesional, deberá hacerse en función de las horas efectivamente trabajadas, utilizando como modelo de cálculo, los salarios mínimos que a continuación se relacionan:

- Trabajador de dieciocho años, 269.031/Ptas./año,
- Trabajador de diecisiete años, 405.888 Ptas./año

**Artículo 60.- Cursos de Formación.**

Las Empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación.

**Artículo 61.- Disminuidos Físicos.**

1. Las Empresas acogerán al personal con capacidad disminuida que tenga o sufran alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una diligencia dada al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidio o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadoras que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

**CAPITULO XIII.- TRABAJO A TURNOS.**

**Artículo 62.- Trabajo a turnos.**

Se entiende por "trabajo continuo", el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realice las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del mismo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las Empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produce dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

**CAPITULO XIV.- COMISION MIXTA.**

**Artículo 63.- Composición Mixta.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

**Artículo 64.- Composición.**

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de las empresas quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta función podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en aquellas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada uno de las partes.

**Artículo 65.- Estructura.**

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para lo de todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos la Comisión Mixta central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas ubicadas en:

- Cataluña
- País Vasco
- País Valenciano
- Madrid
- Andalucía

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

**Artículo 66.- Procedimiento.**

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, U.G.T., C.C. OO. o S.T.A.N.P.A.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en el máximo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta inmediatamente cualquiera de las partes que lo integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de S.T.A.N.P.A., U.G.T. y C.C. OO., se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

**Artículo 67.- Funciones.**

Las funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar y arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta, solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma, a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

- 3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- A requerimiento de la Comisión Mixta informará periódicamente por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

- 4.1. Análisis de la situación económico-social con específica mención de las materias referentes a política y mercado de capital, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc. así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por S.T.A.N.P.A. con periodicidad anual.
- 4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales obreras y S.T.A.N.P.A. con periodicidad anual.

4.3. Ser informado de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.

4.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el sector afectado por el Convenio.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

En el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio se creará una Comisión integrada por las partes firmantes encargada de regular el trabajo a turnos. Dicha Comisión, una vez recogida la necesaria información, elaborará un capítulo completo que regule los sistemas de trabajo a turnos.

Este capítulo contendrá:

- Definición de modalidades de turnos.
- Procedimiento de realización de los mismos.
- Condiciones de trabajo.

Elaborado el capítulo, se incorporará al texto del Convenio con efectos de 15 de Enero de 1985.

**DISPOSICION ADICIONAL 1ª - Acuerdos o pactos.**

En todo caso, se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre las Empresas y sus respectivos Comités, Delegados de Personal o Trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

**DISPOSICION ADICIONAL 2ª**

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan adherirse y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por el Orden Ministerial de 24 de Julio de 1.974, publicada en el B.O.E. de 31 de Julio de 1.974, en virtud de lo previsto en la Disposición transitoria segunda de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, lo establecido en dicha Ordenanza, no tendrá el carácter de derecho dispositivo para los afectados por el Convenio Colectivo.

**DISPOSICION FINAL.**

Las partes firmantes del presente Convenio, adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor cobertura del mismo.

13832

**RESOLUCION** de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Unión Iberoamericana», recibido en esta Dirección General con fecha 27 de abril último, suscrito el día 12 del mismo mes, por la representación de la Empresa y de sus 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 artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de 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, 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE UNIÓN IBEROAMERICANA, COMPANIA ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 12.- 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 28.- 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 31.- 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 41.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de Enero de 1981; 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 51.- CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO.- Las mejoras retributivas contenidas en el presente Convenio y especificadas en los Artículos 9, 9 y 10 serán automáticamente adoptadas 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 modifiquen o deroguen, 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 13.- JORNADA DE TRABAJO.- El número de horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona, será de mil setecientos cincuenta y cinco; no se considerará efectivamente trabajado el tiempo correspondiente a días de vacaciones o a cualquiera otra causa que no se produzca en existencia real al poseer el trabajador.

Frente al personal que se halla afectado por el presente Convenio Colectivo y en virtud de las características de su trabajo debe exceptuarse, el horario de trabajo será de 7,35 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 1.735 horas anuales, efectivamente trabajadas.

Anualmente, y una vez determinado el número de sábados necesario para alcanzar las citadas 1.735 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.

Señalados laborales en 1981 las siguientes fechas:

Enero: 24 y 28 - Febrero: 11 y 25 - Marzo: 10 y 24 - Abril: 7 y 20 - Mayo: 8 y 23 - Junio: 7 - Septiembre: 29 - Octubre: 6 y 10 - Noviembre: 17 - Diciembre: 1 y 25.

El horario de 7,35 a 15 horas queda sujeto a la siguiente flexibilidad: la entrada al trabajo será entre las 7,35 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, habiendo de cuantarse de que deberán haber transcurrido tantos 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 aplica el margen de 30 minutos para la entrada, previsto en el Artículo 89 de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970, para aquellas llegadas que se produzcan con posterioridad a las 8,30 horas.

Este artículo deja a salvo los pactos o contratos individuales existentes sobre el reglamento interno de 12 de Noviembre de 1980 de jornada partida.

CAPITULO TERCERO

Régimen de vacaciones

Artículo 14.- Todo el personal de la empresa disfrutará las vacaciones entre las de treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría.

Estas vacaciones se disfrutaran en las fechas que establezca el empleado y la Compañía de común acuerdo, pudiendo ser disfrutadas durante todo el año. Siempre que el empleado lo solicite y al 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 retributivo y retribuciones

Artículo 15.- Durante la vigencia del presente Convenio el régimen retributivo del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

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

Según el siguiente cuadro:

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS INSPECCION	TOTAL
Jefe Superior	1.363.805,-	78.210,-	-	1.442.015,-
Subjefe Superior	1.195.275,-	65.820,-	-	1.261.095,-
Jefe de Sección	1.026.945,-	113.400,-	-	1.140.345,-
Subjefe de Sección	884.835,-	118.560,-	-	1.003.395,-
Jefe de Negociado	842.285,-	130.215,-	-	1.072.500,-
Subjefe de Negociado	806.135,-	128.950,-	-	1.035.085,-
Titulado + 1 año	1.113.120,-	134.775,-	-	1.247.895,-
Titulado - 1 año	1.034.195,-	126.165,-	-	1.160.360,-
Jefe Neg. Inspector	842.285,-	124.860,-	29.735,-	1.096.880,-
Subjefe Neg. Inspector	806.135,-	131.100,-	29.735,-	1.067.970,-
Oficial 1a. Inspector	869.985,-	137.355,-	29.735,-	1.077.075,-
Oficial 2a. Inspector	723.270,-	87.105,-	-	810.375,-
Oficial 1a. Administrat.	869.985,-	136.200,-	-	1.006.185,-
Oficial 2a. Administrat.	723.270,-	126.640,-	-	850.110,-
Auxiliar + 18 años	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-
Auxiliar - 18 años	415.680,-	86.230,-	-	476.910,-
Conserje	730.785,-	216.310,-	-	850.095,-
Ordenanza	661.630,-	125.410,-	-	786.040,-
Ordenanza	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-
Borones	378.620,-	34.670,-	-	424.290,-
Jefe Taller	774.255,-	133.175,-	-	907.430,-
Oficial de Oficio y Conductor	688.680,-	132.135,-	-	820.815,-
Limpador	641.275,-	66.945,-	-	657.720,-
Ayudante de Oficios, Moto y Peores	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-
Reparos y economistas	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-

Artículo 16.- Los sueldos del personal señalado en el artículo anterior, se aborarán en quince mensualidades, doce ordinarias y tres extraordinarias, cogiendo efecto desde el 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre.

Artículo 17.- Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de 88.887,- Pesetas - por empleado que serán percibidas en el mes de Septiembre.

Artículo 18.- PLUS DE ESPECIALIZACION.- Se tendrá derecho a percibir un plus de especialización por parte de aquellas personas de cualquier categoría laboral (excepto de Jefe Superior, Titulado, Personal de Informáticos 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 guarda 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 oficiales de cualquier grado que requieran, para el contenido 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 15.

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 expone 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 especialización. El plus de especialización para este caso se fija en el 10% del Sueldo Base establecido en el Artículo 15. Esta misma regulación 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 fluidéz 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 15.

2.- Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes, establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener, con fluidéz 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 15.

Todo 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 reglamento de vacaciones, de modo que si un empleado está en situación de disfrute de vacaciones de ellas, se le aplicará, únicamente el que más alto coeficiente tenga.

Además, se respetarán los derechos adquiridos por especialización, aunque existiera un posible cambio de puesto de trabajo.

Artículo 19.- ALIMENTO POR ANTIGÜEDAD Y PERMANENCIA.- En relación al Artículo 12 de la Ordenanza Laboral, su aplicación se efectuará sobre el Sueldo Base especificado en el Artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 20.- PARTICIPACION EN PRIMA.- Como aplicación a lo que a este respecto establece el Artículo 26 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 6º del presente Convenio, Antigüedad y Premio de Permanencia.

Artículo 148.- 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	93.000,0
Al cumplir los cuarenta años de servicio	135.500,0
Al cumplir los cincuenta años de servicio	173.500,0

Artículo 149.- 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 150.- 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 Responsal Perpetua 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:

- 656.000,- Ptas. por empleado
- 428.000,- Ptas. adicionales por cónyuge
- 160.500,- Ptas. adicionales por cada hijo.

El capital total asegurado no podrá exceder de 1.244.500,- 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 al cónyuge, salvo cuando exista separación de derecho.

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

Bola 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 25% 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 equal y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se considerará ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean inferiores al 25% del sueldo de la Tabla Salarial de un Oficial 1º, según el nivel que rija en cada momento.

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

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

Artículo 178.- 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 182.- FORMACION PROFESIONAL.- La Compañía costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro, en favor de los empleados que están 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.

Artículo 190.- SEGUROS PROPIOS DE EMPLEADOS.- Se pacta el fraccionamiento de pago y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Artículo 205.- SERVICIO MILITAR.- Permanece en el 60% el devengo a percibir por el personal de Unión Iberoamericana que hace referencia el Artículo 50,

párrafo 1º de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970. Este devengo del 60% se aplica sobre los conceptos de Sueldo Base del Artículo 6º, Antigüedad y Premio de Permanencia.

Artículo 215.- PRESTAMOS.- Unión Iberoamericana, concederá préstamos para la adquisición de viviendas al personal de su plantilla, mediante las condiciones que se establecen por Reglamento aparte.

Artículo 222.- GASTOS DE VIAJE.- Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Artículo 232.- NUTRICION DEL PERSONAL FEMENINO.- Como aclaración del Artículo 56 de la Ordenanza Laboral, las mensualidades indicadas se calcularán sobre el Sueldo Base establecido en el Artículo 6º.

Artículo 240.- PRESTACION DE SUBSISTENCIA.- Dada la carga familiar que estos o sus representantes, 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.

Artículo 250.- JUBILACION.- Como aplicación al contenido del artículo 4º 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 pensión vitalicia por cada 5 años de servicio, con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de servicio en la empresa en el momento del sueldo.

Si la jubilación se produce después de cumplidos los 55 años la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto lo establecido en el citado Artículo 4º.

Artículo 269.- SUJETOS NO CONTEMPLADOS.- La Compañía contemplará todos aquellos casos excepcionales que, aún no comprendidos en el articulado de este capítulo la fueran sometidos por la Comisión Mixta, dado el sentido de compromiso social en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Artículo 272.- COMPLEMENTARIEDAD DE LAS PRESTACIONES.- Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio, reñan 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 281.- 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 el Comité de Mediación.

Esta Comisión regulará asimismo todo cuanto se refiere a Mejoras Sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Artículo 292.- 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.

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 superar sindecs tres 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 trata: Mantenimiento, siempre que no quese la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

Las horas extraordinarias motivadas por las causas que figurarán en los puntos 2 y 3, no llevarán el recargo de 18,8 puntos para las cotizaciones de la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Para ello se notificará al mensualmente a la actividad 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 percibida 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 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.

Durante el presente Convenio dicha cantidad se pagará en el mes de Mayo.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

En caso de que por disposición legal, se modificara el sistema actual de cálculo de las personas del Régimen General de la Seguridad Social, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciarán el nuevo régimen del actual, se trasladarán los capitales económicos que regula el artículo 25 de este Convenio y el Artículo 4º de la Ordenanza Laboral, de 14 de Mayo de 1970.

Artículo Final.- Resolviendo el espíritu de un Convenio que entraña en sí mismo una contradicción 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 distribución de los gastos generales, por medio de la actualización de la última actualización existente.

ANEXO Nº 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 reconviniéndolas 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 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 éste implique que una vez clasificado, el trabajador pueda negarse a hacer aquellos otras funciones de inferior categoría que realizara al momento de su clasificación.

**1.- Definición de Categorías y Funciones**

**México 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 standard 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 de 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 1a**

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 2a**

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, 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 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 procesar de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas; denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la Sala y, dentro de los límites 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 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

**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 cintas unidades, siguiendo las instrucciones del operador de consola y/o del sistema operativo; mantener los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectúa los transportes y manipulaciones necesarias dentro del área del ordenador y sus inmediaciones.

**Módico**

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 soportes magnéticos o fichas, utilizando programas standard, 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 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 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 4%.

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 despruebe de la siguiente fórmula:

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

- a= Jornada Laboral
- b= Ausencias Centro de Trabajo
- c= 20% de (a - b)
- d= 0,2 x (s/c) x a-b)
- h= Número de horas

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

**Preparador**

Es el empleado que con conocimientos básicos de Informática, de técnicas de control y organización de ficheros, prepara los trabajos específicos en el planing diario, facilita las operaciones de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formata y separa en general que vejan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

**3.- Tabla de Sueldos del Personal de Informática**

Como complemento del Artículo 6º del Convenio Colectivo de Unión Iberoamericana, se establece la siguiente Tabla de Salarios del Personal de Informática.

CATEGORIAS	SUELDO BASE ANUAL	PLUS CONVENIO ANUAL	TOTAL
México de Sistemas	1.422.185,-	234.775,-	1.256.970,-
Analista	1.042.725,-	215.820,-	1.138.845,-
Analista-Programador	950.875,-	122.650,-	1.064.525,-
Programador de 1a.	929.340,-	126.200,-	1.064.940,-
Programador de 2a.	784.475,-	125.825,-	921.300,-
Operador de Consola	845.600,-	136.200,-	1.021.800,-
Operador de Periféricos	724.950,-	125.825,-	851.775,-
Módico	671.740,-	135.300,-	1.007.040,-
Perforista-Grabador-Verificador de 1a.	671.740,-	135.300,-	1.007.040,-
Perforista-Grabador-Verificador de 2a.	724.950,-	125.825,-	851.775,-
Preparador	784.475,-	125.825,-	921.300,-

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

**5.- Retención y Comensación**

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 aborberarse por incrementos posteriores. El 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 la establecida en la Disposición**

General 1.1., podrá decidir por probadas razones tecnológicas - o de organización del trabajo el peso del personal de Informática a la escala administrativa en los siguientes términos:

Programador de 1a.	Oficial 1a.
Operador de Consola	" "
Módico	" "
Perforista-grabador-verificador de 1a.	" "
Programador de 2a.	Oficial 2a.
Preparador	" "
Operador periférico	" "
Perforista-Grabador-verificador de 2a.	" "

La diferencia de Sueldo Base, si existiera, se respetará como complemento personal congelado y no absorbible, del Sueldo Base, hasta el punto 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.**

**6.- El presente acuerdo modifica lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1978 referente al Personal de Informática**