

Los trabajadores menos de dieciocho años, no podrán realizar trabajos nocturnos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del M. 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 dieciséis 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 su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una larga vida 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 subsidios 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 "proceso continuo", al del trabajo que, debido a necesidades técnicas o organizativas, se realiza 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 relevo 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 produzca dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

CAPITULO XIV.- COMISION MIXTA.

Artículo 63.- Comisión Mixta.

Ambedas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo 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 Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuentas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 65.- Estructura.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para 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. Olorgerán tal calificación, U.G.T., C.C. O.O. 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 indistintamente cualquier de las partes que la 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. O.O., 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.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o 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 colectivas, se presenten a la misma, a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

4.1. Análisis de la situación económica-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, compatibilidad 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 informados 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 1º 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 absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por la Orden Ministerial de 24 de Julio de 1974, publicada en el B.O.E. de 31 de Julio de 1974, en virtud de lo prevenido 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 extensión 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, COMPAÑIA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- 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 2º.- 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 3º.- 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 el personal a que se refiere el artículo segundo de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970.

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de Enero de 1984; su duración será de un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose después tácitamente por períodos 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 5º.- 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, estableciesen mínimos a percibir por categorías profesionales que superen los establecidos por los Artículos referidos.

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

CAPITULO SEGUNDO

Jornada de Trabajo

Artículo 6º.- JORNADA DE TRABAJO.- El número de horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona, será de mil setecientos cincuenta y cinco; 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.

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 1.763 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 laborables.

Son sábados laborables en 1984 las siguientes fechas:

Enero, 14 y 28 - Febrero, 11 y 25 - Marzo, 10 y 24 - Abril, 7 y 28 - Mayo, 5 y 28 - Junio, 2 - Septiembre, 29 - Octubre, 6 y 20 - Noviembre, 17 - Diciembre, 1 y 15.

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 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 suprime el margen de 10 minutos para la entrada, previstos en el Artículo 4º 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 o contratos individuales existentes sobre el reglamento interno de 12 de Noviembre de 1983 de jornada partida.

CAPITULO TERCERO

Régimen de vacaciones

Artículo 7º.- 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 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 económico y Retribuciones.

Artículo 8º.- Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones 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	1.363.605,-	78.210,-	-	1.441.815,-
Subjefe Superior	1.195.275,-	95.820,-	-	1.291.095,-
Jefe de Sección	1.026.945,-	113.400,-	-	1.140.345,-
Subjefe de Sección	984.615,-	118.560,-	-	1.103.175,-
Jefe de Negociado	982.285,-	130.215,-	-	1.112.500,-
Subjefe de Negociado	906.135,-	129.960,-	-	1.036.095,-
Titulado + 1 año	1.113.120,-	134.775,-	-	1.247.895,-
Titulado - 1 año	1.014.195,-	126.165,-	-	1.140.360,-
Jefe Neg. Inspector	892.285,-	124.860,-	89.735,-	1.106.880,-
Subjefe Neg. Inspector	806.135,-	131.100,-	89.735,-	1.026.965,-
Oficial 1ª. Inspector	869.985,-	137.355,-	89.735,-	1.097.075,-
Oficial 2ª. Inspector	723.270,-	87.105,-	89.735,-	890.110,-
Oficial 1ª. Administrat.	869.985,-	136.200,-	-	1.006.185,-
Oficial 2ª. Administrat.	723.270,-	126.840,-	-	850.110,-
Auxiliar + 18 años	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-
Auxiliar - 18 años	418.680,-	58.230,-	-	476.910,-
Conserje	730.785,-	119.310,-	-	850.095,-
Cobrador	661.530,-	125.310,-	-	786.840,-
Ordenanza	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-
Botones	379.620,-	44.670,-	-	424.290,-
Jefe Taller	774.255,-	133.875,-	-	908.130,-
Oficial de Oficio y Conductor	688.680,-	132.195,-	-	820.875,-
Limpador	604.275,-	56.445,-	-	660.720,-
Ayudante de Oficios, Mozo y Peones	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-
Porteros y ascensoristas	602.265,-	87.995,-	-	700.260,-

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

Artículo 10º.- Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de 48.867,- Pesetas - por empleado que serán percibidas en el mes de Septiembre.

Artículo 11º.- 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 oficinas 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, dan lugar a la aplicación de Plus de Especialización, son los siguientes:

a) Título o Diploma de estudios terminados de cualquier Carrera Universitaria o de Escuela Técnica Superior o de Comercio, así como de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran, para el comienzo de los mismos al 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 establece en el apartado a).

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

c) Certificado de estudios terminados en alguna o en algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros, siempre que el empleado trabaje en el Ramo de su especialidad. El plus de especialización para este caso se fija en el 10% 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, sustentando 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 mantener, con fluidez y corrección, conversaciones, en uno o varios idiomas o para escribir los mismos correctamente, realizando traducciones directas o inversas. El plus de especialización se fija en este caso en el 10% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

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

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

Artículo 12º.- AUMENTO POR ANTIGUEDAD Y FIDELIDAD.- 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 FRIMAS.- Como aplicación a lo que a este respecto establece el Artículo 36 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:

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 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 establezca la legislación laboral en vigor.

CAPITULO QUINTO

Beneficios Sociales

Artículo 16º.- SEGURO LA 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:

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

El capital total asegurado no podrá exceder de 1.765.500,- Ptas. por empleado.

Quedarán incluidas en el cómputo de personas para la determinación del capital asegurado al 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 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 aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se considera 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 rijan 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 solo de padre, cuando la madre esté 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 están interesados en cursarlos.

Igualmente, concederá a los Empleados que lo solicitan 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 19º.- SEGUROS PROPIOS DE EMPLEADOS.- Se pacta el fraccionamiento de pago y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Artículo 20º.- SERVICIO MILITAR.- Permanece en el 60% el devengo a percibir por el personal de Unión Iberoamericana a 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 8º, Antigüedad y Premio de Permanencia.

Artículo 21º.- 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 22º.- GASTOS DE VIAJE.- Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Artículo 23º.- MATRIMONIO 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 8º.

Artículo 24º.- PRESTACION DE SUBNORMALIDAD.- Dada la carga familiar que estos casos representan, la Compañía concede con carácter especial, a los empleados con personas subnormales a su cargo, la prestación social que se regirá por las normas que quedan establecidas aparte.

Artículo 25º.- JUBILACION.- Como aplicación al contenido de 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 produjera en el mes que cumple los 65 años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad 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 que se jubila 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.- SUPUESTOS NO CONTEMPLADOS.- La Compañía contemplará todos aquellos casos especiales que, aún no comprendidos en el articulado de este capítulo le fueran sometidos por la Comisión Mixta, dado el sentido de compromiso social en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Artículo 27º.- COMPLEMENTARIEDAD DE LAS PRESTACIONES.- Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio, reúnen 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 el Comité deliberador.

Esta Comisión regulará asimismo 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.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Criterios que deben regir la reducción de horas extraordinarias:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento; siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las personas que el día 8 de Marzo de 1982 tenían derecho a la subvención de comida percibirán con carácter personal la cantidad de 28.700 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 pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, 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 artículo 25 de este Convenio y el Artículo 44 de la Ordenanza Laboral, de 14 de Mayo de 1970.

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

- a) Los Empleados de Unión Iberoamericana se comprometen por el presente Convenio a mejorar los niveles de actividad para lograr una mayor productividad en colaboración con la Empresa, y
- b) La Compañía, a cambio, se compromete a conceder una participación real por disminución de los gastos generales, por medio de la actualización de la Norma actualmente existente.

ANEXO Nº 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE UNION IBEROAMERICANA

PERSONAL DE INFORMATICA

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 solo 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 ésto implique que una vez clasificado, el trabajador pueda negarse a hacer aquellas otras funciones de inferior categoría que realizara al momento de su clasificación.

2.- Definición de Categorías y Funciones

Técnico de Sistemas

Es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la empresa, cuida de seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y bases de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministradores de software; analizar el rendimiento total de la instalación y efectuar las mejoras en el software y/o proponer los cambios en el hardware, necesarios para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas 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 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, basando 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 continuarlo o modificarlo.

Operador de Consola

Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan pre-establecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las ordenes 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 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 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

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, mantener 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 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 800 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 desprende de la siguiente fórmula:

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

a= Jornada Laboral
b= Ausencias Centro de Trabajo
c= 10% de (a - b)
d= 0,2 x (b/c) x a-b
h= Número de horas

Cuando la jornada laboral sea inferior a 7 horas, el valor de "a" será de 7 horas y el valor de "b" será 7 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 específicos 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 8º 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
Técnico de Sistemas	1.122.195,-	134.775,-	1.256.970,-
Analista	1.042.725,-	113.820,-	1.156.545,-
Analista-Programador	950.675,-	123.855,-	1.074.530,-
Programador de 1a.	829.340,-	136.200,-	1.065.540,-
Programador de 2a.	784.475,-	126.825,-	911.300,-
Operador de Consola	691.600,-	136.200,-	1.027.800,-
Operador de Periféricos	724.950,-	126.825,-	851.775,-
Monitor	871.740,-	136.200,-	1.007.940,-
Perforista-Grabador-Verificador de 1a.	671.740,-	136.200,-	1.007.940,-
Perforista-Grabador-Verificador de 2a.	724.950,-	126.825,-	851.775,-
Preparador	784.475,-	126.825,-	911.300,-

En los sueldos se aborarán en quince anualidades, 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 ostentara 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 pase 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 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 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/, 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