

La cantidad que se abona por un cambio de turno se establece en 685 pesetas.

La cantidad que se abona por dos cambios de turnos se establece en 1.366 pesetas.

La compensación de transporte por asistencia al servicio de «madrugue» se fija en 671 pesetas.

La compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue» se fija en 579 pesetas.

8. Las cuantías de los incentivos de Técnicos de Grado Superior quedan fijadas como sigue:

Nivel	Categoría	Plas/mes
24	Técnicos Grado Superior 1.º A	45.389
23	Técnicos Grado Superior 1.º B	42.070
22	Técnicos Grado Superior 1.º C	38.744
21	Técnicos Grado Superior 2.º A	35.421
20	Técnicos Grado Superior 2.º B	32.102
19	Técnicos Grado Superior 2.º C	28.777
18	Técnicos Grado Superior 3.º A	25.452
17	Técnicos Grado Superior 3.º B	22.131
16	Técnicos Grado Superior 4.º	18.806
15	Técnicos Grado Superior 5.º	15.484
14	Técnicos Grado Superior Entrada	12.161

9. El nivel de dieta nacional queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Comida: 1.004 pesetas. Cena: 1.004 pesetas. Gastos de bolsillo: 575 pesetas. Total: 2.583 pesetas.

10. La cuantía de la prima de vuelo se fija en 2.066 pesetas/hora.

11. La indemnización por plus de distancia se fija en 3,37 pesetas/kilómetro.

12. Las cantidades por parte fija y parte variable del régimen complementario quedan como sigue:

Nivel	Parte fija Importe	Parte variable Grado 2.º	Parte variable Grado 3.º
1	14.876	23.163	29.613
2	14.093	21.866	27.910
3	13.309	20.565	26.204
4	12.526	19.260	24.503
5	11.746	17.960	22.798
6	10.959	16.661	21.092
7	10.179	15.359	19.391
8	9.396	14.057	17.686
9	8.607	12.757	15.981

13. La cuantía por día de asistencia al trabajo que se establece en la disposición final IV pasa a ser de 575 pesetas.

14. En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 118,02 por 100 del salario hora base en función de las horas trabajadas en este período.

15. El suplemento en concepto de trabajo nocturno equivaldrá al 40 por 100 del salario hora base, incrementado en el 83,15 por 100.

16. Las cantidades que actualmente se vienen abonando como consecuencia del laudo arbitral para el aeropuerto de Tenerife Sur se incrementan el 5,5 por 100.

17. La indemnización por desplazamiento, consistente en veinte minutos por cada día que se asista al trabajo de todo el personal destinado en el Centro de trabajo de La Muñoz, se calculará sobre el salario hora base, incrementado en un 56,55 por 100.

18. Los conceptos que a continuación se enumeran, al relacionarse directamente con las remuneraciones básicas, experimentarán el mismo incremento que el concepto sobre el que giran:

- Antigüedad.
- Diferencia de categoría.
- Residencia.
- Toxicidad, peligrosidad y sala blanca.
- Jornada especial.
- Promociones pendientes.
- Fondo solidario.
- Concierto colectivo de vida.

19. La gratificación en concepto de consecución de objetivos de puntualidad queda fijada en 18.463 pesetas. La gratificación ligada a la consecución de beneficios queda fijada en 26.375 pesetas. (Disposiciones transitorias séptima y octava.)

20. Se mantienen en su cuantía y por el personal que lo viene percibiendo los siguientes conceptos:

- Clave 061 (disposición transitoria cuarta).
- Gratificación vestuario (segundo párrafo del artículo 9).
- Plus familiar (segundo párrafo del artículo 9).
- Octava hora (disposición transitoria primera).
- Compensación por antiguos impuestos (último párrafo del artículo 9).
- Prima de mercado.
- Gratificación por traslado voluntario.
- Gratificación por conducción.
- Gratificación D. V. T.

**19743 RESOLUCION de 17 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana». Compañía anónima de seguros y reaseguros.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana», Compañía anónima de seguros y reaseguros, que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana», Compañía anónima de seguros y reaseguros.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNION IBEROAMERICANA». COMPANIA ANONIMA DE SEGUROS 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 el 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 entrará en vigor con efecto 1 de Enero de 1989, su duración será de DOS AÑOS 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 5.º - CONDICIONES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO.**— Las mejoras retributivas contenidas en el presente Convenio y especificadas en los Artículos 8, 9 y 10 serán automáticamente adaptadas a las normas de rango legal que, dictadas por las autoridades competentes, estableciesen mínimos a percibir por categorías profesionales que superen los establecidos por los Artículos referidos.

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

### CAPITULO SEGUNDO

#### Jornada de Trabajo

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

Si el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros y Reaseguros estableciera un número de horas efectivas anuales de trabajo, inferior a mil seiscientos cuarenta y dos, se considerará como número de horas efectivas anuales de trabajo en Unión Iberoamericana el número establecido en aquel Convenio.

Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio Colectivo y salvo que por las características de su trabajo deba exceptuarse, el horario de trabajo será de 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 1742 horas anuales, efectivamente trabajadas.

Anualmente, y una vez determinado el número de sábados necesario para alcanzar las citadas 1742 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.

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 h. 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 horas 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 49 de la Ordenanza laboral de 14 de Mayo de 1970, para aquellas llegadas que se produzcan con posterioridad a las 8,15 horas.

Este artículo deja a salvo los pactos existentes sobre el Reglamento Interno de 12 de Noviembre de 1983 sobre jornada partida; acordándose expresamente que la redacción del Artículo 4º de este Reglamento será como sigue: "Desde el 1 de Junio hasta el 20 de Septiembre ambas fechas inclusive, la jornada será continuada con un horario base de 8 a 18,55 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 6 horas y 55 minutos de trabajo". Con efecto a partir del día 1 de enero de 1989 se revisa el importe de ayuda para comida regulado en el artículo 10º del mismo Reglamento fijándolo para el año 1989 en 700,- Ptas.

Para ambos horarios los días de Nochebuena y Nochevieja la jornada laboral finalizará a las 12 horas 15 minutos. Cuando estos días sean no laborables, la reducción de anticipar la hora de salida se aplicará a las 12 horas 15 minutos de la jornada del día laborable inmediato anterior.

Partiendo del límite de la jornada anual en 1742 horas, se establece la primacía de la aplicación del horario previsto en Convenio, de tal manera que cuando como consecuencia de la aplicación del calendario laboral en el año resulten trabajadas menos de 1742 horas, no será exigible la realización de la diferencia.

Que el personal cuyo horario es de 7 horas 45 minutos a 15 horas realice al año el número de horas efectivas que según lo establecido en el acuerdo anterior correspondiera al personal de horario con jornada partida.

### CAPITULO TERCERO

#### Régimen de vacaciones

##### Artículo 7º.-

1. Todo el personal de la empresa disfrutará las vacaciones anuales de treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría.

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

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

2. Los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones reguladas en el número anterior con arreglo a la siguiente escala: 60 y 61 años de edad, 2 días naturales; 62 y 63 años de edad, 4 días naturales; 64 y 65 años de edad, 6 días naturales.

3. 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 conceptos de: A - Sueldo Base, B - Plus de Convenio y C - Plus de Inspección, según el siguiente cuadro:

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS INSPECT.	TOTAL
Jefes Superiores	1.904.925	111.105		2.016.030
Subjefes Superiores	1.669.125	136.200		1.805.325
Jefes de Sección	1.433.295	161.265		1.594.560
Subjefes de Sección	1.374.000	180.045		1.554.045
Jefes de Negociado	1.314.720	198.855		1.513.575
Subjefes de Negociado	1.264.035	196.215		1.460.250
Titulados + 1 año	1.552.115	199.875		1.752.990
Titulados - 1 año	1.415.055	179.505		1.594.560
Jefes Negoc. Inspector	1.314.720	194.365	117.030	1.616.115
Subjefes Negoc. Inspector	1.264.035	189.780	117.030	1.570.845
Oficial 1a. Inspector	1.213.350	195.195	117.030	1.525.575
Oficial 2a. Inspector	1.008.465	124.710	117.030	1.250.205
Oficial 1a. Administr.	1.213.350	193.590		1.406.940
Oficial 2a. Administr.	1.008.465	180.240		1.188.705
Auxiliar + 18 años	840.000	139.185		979.185
Auxiliar - 18 años	584.340	82.560		666.900
Conserje	1.019.220	169.495		1.188.705
Cobrador	922.155	178.080		1.100.235
Ordenanza	840.000	139.185		979.185
Notones	530.820	82.490		613.310
Jefe Taller	1.082.625	187.185		1.269.810
Oficial Oficio	959.895	187.950		1.147.845
Limpiadoras	840.000	79.695		919.695
Mozos	840.000	139.185		979.185
Ayte. Oficios	840.000	139.185		979.185
Porteros	840.000	139.185		979.185
Ascensoristas	840.000	139.185		979.185
Peones	840.000	139.185		979.185
Conductores	959.895	187.950		1.147.845

La tabla salarial del año 1990 será la que se ha indicado, incrementada en el porcentaje que un dicho año se incrementa la tabla del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros.

Dicho porcentaje se aplicará asimismo a la tabla salarial del personal de informática y a los conceptos económicos de los artículos 6º (subvención comida), 14º, 16º, 18º, 19º, 22º, 23º, 24º, 25º y 27º.

Provisionalmente, desde 1º de enero de 1990 se incrementará la tabla, a cuenta, en el porcentaje del tres por ciento.

El Plus de Inspección en el año 1990 será de 136.549,- Ptas.

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

Artículo 10º.- Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de 80.000,- Ptas. para el año 1989 por empleado que serán percibidas en el mes de Septiembre. En el año 1990 esta paga será de 87.000,- Ptas.

Artículo 11º.- ASIMILACION ECONOMICA A LA CATEGORIA SUPERIOR POR ANTIGUEDAD.- Los Oficiales de Segunda, Auxiliares Administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de Oficio, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50% de la diferencia entre el sueldo base establecido en el Artículo 8º para su categoría y de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso de tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en los apartados anteriores. La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la Disposición Transitoria Primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1970.

Dicho concepto se aplicará sobre las quince mensualidades a que se refiere el Artículo 9º y las de participación en primas que correspondan.

El mismo régimen de asimilación económica con sus requisitos se aplicará a las categorías de Oficial Primero Administrativo (asimilación a Jefe de Negociado Administrativo); Porteros, Mozos y Limpiadoras (asimilación a Oficial de Oficios); Conductores y Oficiales de Oficios (asimilación a Jefe de Taller); Cobradores (asimilación a Conserje); Conserjes y Jefe de Taller (asimilación a nivel Oficial Primera Administrativo). Durante el año 1989 el porcentaje de la asimilación económica para estas categorías será el 25%. A partir de 1990 será del 50%.

Artículo 12º.- UNIFORMES.- Al personal Subalterno y de Profesiones varias que se cita se le facilitarán, como mínimo, las siguientes prendas de uniforme:

- Personal Subalterno, Porteros y Conductores:
  - . Americana y pantalón, cada doce meses
  - . Un par de zapatos, dos camisas y una corbata, cada seis meses.
  - . Una gabardina o abrigo cada dos años.

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

- Al personal de Oficios varios se le facilitarán un mono o una bata, según el servicio que desempeñen y en número de dos al año, así como el calzado adecuado a la naturaleza de su trabajo cada seis meses.

- Al resto del personal que desarrolla trabajos que aconsejen utilización de prendas protectoras le serán facilitadas estas por la Empresa, siendo facultad de ésta decidir los departamentos o secciones donde el uso de tales prendas sea obligatorio.

La Empresa decidirá cómo han de ser los uniformes, procurando la mayor similitud en los mismos.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado y permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad.

**Artículo 11º - PLUS DE ESPECIALIZACIÓN.** - Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados, Personal de Informática y Personal de Profesiones y Oficios Varios), que están en posesión de los Certificados de Estudios o Pruebas de Aptitud que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

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

a) Certificado de estudios terminados de cualquier Carrera Universitaria Superior o de Escuela Técnica Superior o de Comercio (Profesores e Intendentes Mercantiles).

En este caso, el Plus de Especialización se fija en el 20% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

b) Certificado o diploma de estudios oficiales terminados de Grado Medio, u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria, o el Bachiller Unificado Polivalente, o en su caso la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho C.O.U. o B.U.P.

En este caso, el Plus de Especialización se fija en el 15% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º.

c) Certificado o Diploma de Estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros. (tres cursos incluida una especialidad) El Plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que se expresa en el apartado a). Se entiende que el que haya aprobado los cursos de Grado Superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

d) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso inclusive de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este Plus se fija en el 10% del Sueldo Base establecido en el Artículo 8º. El derecho a este Plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del Grado Superior, no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del Grado Superior en el período indicado.

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

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

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

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

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

**Artículo 12º - AUMENTO POR ANTIQUEDAD Y PERMANENCIA.** - En relación al Artículo 32 de la Ordenanza Laboral, su cálculo se efectuará sobre el Sueldo Base especificado en el Artículo 8º del presente Convenio.

**Artículo 13º - PARTICIPACION EN PRIMAS.** - Como aplicación a lo que a este respecto establece el Artículo 36 de la Ordenanza Laboral, se pacta lo siguiente:

1) Serán de aplicación en Unión Iberoamericana las normas y porcentajes que en cada momento fije el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros.

2) El sueldo a considerar será el formado por el Sueldo Base establecido en el Artículo 8º del presente Convenio, Antiquedad, Premio de Permanencia y Asimilación económica por antigüedad regulada en el Artículo 11º.

**Artículo 16º - 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 ..... 131.381,-  
Al cumplir los cuarenta años de servicio ..... 191.100,-  
Al cumplir los cincuenta años de servicio ..... 238.875,-

**Artículo 17º.** - 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 18º - 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:

Ptas. por empleado ..... 1.182.435,-  
Ptas. adicionales por cónyuge ..... 591.220,-  
Ptas. adicionales por cada hijo ..... 227.155,-

El capital total asegurado no podrá exceder de 2.440.120,- Ptas. por empleado.

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

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

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

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

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

La cobertura del presente seguro, se prolongará, para los empleados en situación pasiva hasta que cumplan 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 aquel y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se considera ingresos suficientes aquellos 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 física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.

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

**Artículo 19º - 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 20º - 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 21º - SEGUROS PROPIOS DE EMPLEADOS.** - Se pacta el fraccionamiento de pago y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

**Artículo 22º - SERVICIO MILITAR.** - Permanece en el 50% el devengo a percibir por el personal de Unión Iberoamericana a que hace referencia el Artículo 60, párrafo 1º de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970. Este devengo del 50% se aplica sobre los conceptos de Sueldo Base del Artículo 1º, Antigüedad y Premio de Permanencia.

**Artículo 23º - 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 24º - GASTOS DE VIAJE.** - Quedan reglamentados por norma interna aparte.

**Artículo 25º - 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 26º - JUBILACION.** -

1.- De conformidad con lo establecido por el Artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión o pensiones que perciba del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios, y la remuneración anual mínima que tenga asignada en el momento de su jubilación, equivalente al sueldo de tablas más antigüedad, por dieciséis pagas y proporcionalmente al tipo de jornada que realice.

A estos efectos no se computarán el 3 por 100 de antigüedad y permanencia acumulada, en su caso, desde el 1 de Enero de 1970, siendo sustituido este cómputo, según previene el Artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3 por 100 por el 2 por 100 simple por cada año de servicio, sobre el Sueldo Base de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1 de Enero de cada año.

Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la Empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

2. La regulación contenida en el número 1 está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1985 de 31 de Julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente Artículo a la nueva situación.

3. Lo dispuesto en el número 1 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 21 de Septiembre de 1987, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable.

4. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sólo vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en el número 1.

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

**Artículo 27º - ABONO ESPECIAL CON MOTIVO DE LA PATRONA DEL SEGURO.** - La Empresa abonará a su personal jubilado, o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 10.100.- Ptas. el día 27 de Junio, festividad de la Patrona del Seguro.

#### CAPITULO SEXTO

##### Otras Condiciones

**Artículo 28º - PERIODO DE PRUEBA.** - Se establece como duración del periodo de prueba, el siguiente: Seis meses para los Jefes, Personal titulado, Técnicos de Sistemas, Analistas, Analistas Programadores y Técnicos; tres meses para el personal Administrativo, Inspectores, resto del de Informática y Profesiones y Oficios varios; y quince días para Subalternos.

**Artículo 29º - INGRESOS Y ASCENSOS.** -

##### 1. Jefes Superiores, de Sección y Titulados

Estos puestos serán cubiertos mediante libre designación de la Compañía.

##### 2. Jefes de Negociado.

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

##### 3. Oficiales Primera.

El 50% de las plazas se cubrirá mediante libre designación, el 50% restante mediante pruebas de aptitud.

##### 4. Oficiales Segunda.

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

##### 5. Disposiciones varias comunes.

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

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

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

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

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

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

f) Los programas de pruebas de aptitud a Oficial Primera y Segunda serán las vigentes en el ámbito nacional del sector de seguros. Los programas para pruebas de aptitud a Jefe de Negociado serán aprobados por la Comisión Mixta.

g) Esta regulación modifica la ordenanza laboral de seguros de 14 de Mayo de 1970 en lo que se oponga a la misma.

##### Artículo 30º - 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 asimismo todo cuanto se refiera a Mejoras Sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

##### Artículo 31º - 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 vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento; siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

#### 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 3 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 el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1989 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1988 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1989 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1989.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

Si el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros pactase para el año 1990 cláusula de revisión salarial para ese año, ésta sería de aplicación en Unión Iberoamericana en su caso.

#### DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

En el año 1989 se pasa el día no laborable del 27 de Junio al 26 de Mayo.

#### DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

##### INSPECTORES DE 2ª. DE PRODUCCION O COMERCIALES

La función exclusiva de tales Inspectores será la de efectuar, con dependencia únicamente de una entidad y obedeciendo órdenes directas de la misma, cuantas misiones y tareas de producción y organización se les encomienden en las zonas geográficas, agencias, carteras, etc... que se les asignen, con vigilancia y asesoramiento de los agentes y asegurados correspondientes, y cuantos otros servicios análogos se les señalen siempre actuando por cuenta de la entidad citada.

No se les exigirá el grado mínimo de conocimientos previsto para los Inspectores en el Artículo 11 de la Ordenanza, si bien la Empresa les impartirá la formación necesaria para que puedan desarrollar sus funciones con eficacia. Su sueldo base será el que en Tablas corresponde al Oficial 2ª., si bien, en el momento en que cumplan tres años de servicios en la citada función, se equipararán automáticamente, a efectos económicos al sueldo de tabla de Oficial 1ª., pasando a Inspectores.

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

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA

En el año 1989 la paga especial de Septiembre se percibirá en la nómina de atrasos que se abona a la firma del Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

##### PLUS DE RESIDENCIA

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de Residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de los trabajadores del Sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las Empresas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de los trabajadores actualmente beneficiarios del mencionado Plus, que necesariamente continuarán percibiéndolo en el futuro.

El Plus de Residencia establecido en la disposición adicional cuarta de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970 se mantiene para los trabajadores de plantilla existentes al 21 de Septiembre de 1987, con respeto de los derechos adquiridos y cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

A partir de la indicada fecha de 21 de Septiembre de 1987 sólo serán acreedores al mencionado Plus los empleados que sean trasladados por la Empresa a Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias y por el tiempo que dure esta situación.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

##### VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno los pactos del presente Convenio éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

En caso de que por disposición legal, se rebajara la edad de jubilación con carácter general por debajo de lo establecido en la actualidad, se reunirá la Comisión Mixta y dependiendo de los condicionantes que

diferenciaran la nueva jubilación de la actual, se intentarán trasladar los criterios económicos que la regulan actualmente a la nueva, siguiendo lo que se haya establecido en su caso a nivel nacional en el sector de seguros.

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

a) Los empleados de Unión Iberoamericana se comprometen por el presente Convenio a mejorar los niveles de actividad para lograr una mayor productividad en colaboración con la Empresa, 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 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 negociándolas en su propio organigrama en la medida que decida implantar o mejorar su sistema informático.

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

1.4. La categoría aplicable en el supuesto de que un empleado desempeñe varias funciones será aquella a la que dedique mayor tiempo, sin que 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 Categoría y Funciones

##### Técnico de Sistemas

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

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 teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

#### Operador de Consola

Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan 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 medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar en caso de avería, o asegurar que se toman las medidas pertinentes para que, se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar, si fuese necesario, todas las funciones del operador de periféricos

#### Operador de Periféricos

Es el empleado que, con conocimientos de informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, cargar y descargar los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del operador de consola y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectúa los transportes y manipulaciones necesarios dentro del área del ordenador y sus inmediaciones.

#### Monitor

Las funciones serán reguladas mediante normativa aparte.

#### Perforista-Grabador-Verificador

A) De Primera: Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de máquinas de transcripción de datos de la instalación de la Empresa, realiza la transcripción de estos datos sobre soporte magnético o fichas, utilizando programas 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 n° de horas "h" que se desprende de la siguiente fórmula:

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

a = Jornada Laboral  
b = Ausencias Contrato 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 especificados en el planing diario, facilita las sentencias

de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formularios y soportes en general que vayan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

### 3. Tabla de Sueldos del Personal de Informática

Como complemento del Artículo 8º del Convenio Colectivo de Unión Iberoamericana, se establece la siguiente Tabla de Salarios del Personal de Informática.

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS		TOTAL
		CONVENIO	INSPECT	
Técnico de Sistemas	1.566.105	191.535		1.757.640
Analista	1.452.210	164.970		1.617.180
Analista Programador	1.338.300	178.185		1.516.485
Programador 1º	1.298.445	191.535		1.489.980
Programador 2º	1.110.540	177.765		1.288.305
Operador de Consola	1.244.355	192.840		1.437.195
Operador Periférico	1.010.850	180.180		1.191.030
Perf Grabad.Verific.1a	1.215.855	193.530		1.409.385
Perf Grabad.Verific.2a	1.010.850	180.180		1.191.030
Preparador	1.110.540	177.765		1.288.305
Monitor	1.215.855	193.530		1.409.385

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.- 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 sólo podrá absorberse por incrementos posteriores. El trabajador que al momento de la clasificación ostentara una categoría con Salario-Tabla de Convenio superior a la que adquiriera, le será respetada la retribución base correspondiente a la categoría que ostentaba a todos los efectos, hasta que la nueva categoría alcance, por cualquier causa, las cotas salariales de la anterior o el trabajador cambie de categoría.

### 6.- Acceso a la escala administrativa

A) Unión Iberoamericana, de acuerdo con lo establecido en la Disposición General 1.1., podrá decidir por probadas razones - tecnológicas - o de organización del trabajo el paso del personal de Informática a la escala administrativa en los siguientes términos:

Programador de 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), 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.