

sede del Consejo Superior de Deportes, calle Martín Fierro, sin número, 28040 Madrid, o por cualquier de los medios establecidos en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo, en el plazo de cuarenta y cinco días desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto. *Documentación necesaria.*-1. Solicitud formulada según el modelo que figura en el anexo de esta convocatoria, suscrita por el representante legal de la Entidad solicitante y acompañada de fotocopia de su documento nacional de identidad.

2. Documentación relativa a la Entidad solicitante acreditativa de sus datos y circunstancias más significativos, especialmente en lo referente a sus fines, representante legal y actividades anteriores.

3. Proyecto para el que se solicita subvención expuesto con detalle sobre:

Programa de actividades y calendario.
Profesores, entrenadores, técnicos y responsables del programa.
Participantes, sedes, instalaciones, viajes, etc.

4. Presupuesto desglosado en los principales conceptos, con indicación de las partidas a las que se aplicaría esta subvención y de las diferentes fuentes de ingresos previstas, en particular las que procedan de otros Organismos públicos.

5. Cuando se trate de varios proyectos deberán identificarse separadamente, aportando para cada uno los datos relativos al programa y presupuesto (apartados 3 y 4).

6. La documentación a que se refieren las Ordenes del Ministerio de Hacienda de 28 de abril de 1986 («Boletín Oficial del Estado» del 30), y de 25 de noviembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de diciembre), así como el apartado 7, del artículo 81, del texto refundido de la Ley General Presupuestaria modificado por Ley 31/1990, de 27 de diciembre, acreditando estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, o exento de las mismas: en este último supuesto presentarán las certificaciones oportunas. Se aportará fotocopia compulsada de la tarjeta de identificación fiscal, y original o fotocopias compulsadas del resto de los documentos.

Quinto. *Criterios para la selección y cuantías.*-Para la selección de los proyectos y determinación de la cuantía de las subvenciones se tendrá en cuenta sobre todo:

1. El número de participantes.
2. La cualificación del proyecto y del personal que ha de desarrollarlo.
3. Las aportaciones del proyecto a promocionar los siguientes aspectos:

a) La incorporación de la mujer a la práctica físico-deportiva.
b) Los valores deportivos y olímpicos: Juego limpio, no discriminación, etc.
c) La práctica de actividades físico-deportivas en zonas y colectivos con bajo nivel socioeconómico y de equipamientos deportivos.
d) La inserción social de colectivos especiales: Minusválidos, toxicómanos, etc.
e) Los deportes autóctonos y tradicionales.

4. La continuación de programas iniciados con subvenciones del Consejo Superior de Deportes en base a la convocatoria del año anterior (Resolución de 13 de junio de 1990 «Boletín Oficial del Estado» de 25 de julio).

Sexto. *Comisión de Valoración.*-La concesión de estas ayudas se realizará por concurso. La selección de proyectos a subvencionar y la fijación del importe de cada subvención estarán a cargo de una Comisión designada por el Presidente del Consejo Superior de Deportes. En la misma participará un representante de cada una de las siguientes Instituciones:

Consejo Superior de Deportes.
Consejo Escolar de Estado.
Dirección General de Promoción Educativa.
Instituto de la Juventud.

El Presidente y el Secretario de esta Comisión serán nombrados entre funcionarios del Consejo Superior de Deportes.

Séptimo. *Concesión.*-En el plazo de dos meses desde que finalice el de la presentación de solicitudes, la Comisión elevará al Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes la propuesta de concesión de subvenciones para su posterior aprobación definitiva, si procede.

Octavo. *Obligaciones de las Entidades subvencionadas.*-Además de las obligaciones establecidas por la normativa vigente para los perceptores de subvenciones a cargo de los Presupuestos del Estado, en particular las dos Ordenes del Ministerio de Hacienda citadas anteriormente, las Entidades subvencionadas quedan obligadas a:

Admitir la presencia inspectora del Consejo Superior de Deportes con objeto de comprobar la correcta ejecución de los programas subvencionados.

Comunicar cualquier eventualidad que, por fuerza mayor, altere sustancialmente el desarrollo del proyecto, comprometiéndose a no paralizarlo ni modificarlo sin la conformidad del Consejo Superior de Deportes.

Hacer constar en toda la información, publicidad o publicación que se produzca en relación con la actividad, que está subvencionada por el Consejo Superior de Deportes.

Presentar en el Consejo Superior de Deportes, en el plazo de dos meses desde que finalice la actividad, dos ejemplares de la Memoria de la misma.

Facilitar al Tribunal de Cuentas cuanta información le sea requerida por el mismo.

Noveno. *Justificación de la subvención.*-En el plazo de dos meses a partir de la finalización de la actividad según el proyecto aprobado, las Entidades beneficiarias de la misma presentarán en el Consejo Superior de Deportes:

1. Hoja de liquidación certificada por el Tesorero de la Entidad, con el visto bueno del Presidente, sobre importe total del gasto contraído por la actividad, con separación de la cantidad subvencionada por el Consejo Superior de Deportes. En la misma se relacionarán todos los pagos efectuados indicando para cada uno el nombre del perceptor, número de identificación fiscal, concepto y cantidad.
2. Recibos, facturas y justificaciones originales de los pagos.

Décimo. *Revocación de la subvención.*-Procederá al reintegro de las cantidades percibidas en las condiciones establecidas por el artículo 81.9 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria en los siguientes casos:

a) Cuando se incumpla la obligación de justificación.
b) Obtener la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.
c) Incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue concedida.

Todo ello sin perjuicio del régimen de sanciones e infracciones establecidas en el artículo 82 del citado texto legal.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales no declarados, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

Madrid, 20 de junio de 1991.-El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Javier Gómez Navarro.

ANEXO

Tipo de Asociación o Entidad:

Deportiva Jóvenes Alumnos Padres de alumnos Otros

Inscrita en el Registro de

Con el número, en fecha

Nombre de la Entidad:

Código de identificación fiscal:

Dirección: Teléfono:

Ciudad: Provincia:

Representante: DNI:

Cargo Teléfono:

Cantidad que solicita: pesetas

Coste total del proyecto: pesetas

Cuenta con recibir otras subvenciones de Organismos públicos:

SI NO

(Fecha y firma)

Excmo. Sr. Presidente del Consejo Superior de Deportes.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19168 RESOLUCION de 12 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda 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 ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1991, de una

parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal 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, 12 de junio de 1991.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

CONVENIO COLECTIVO DE «UNION IBEROAMERICANA, COMPAÑIA ANONIMA 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 registrará 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 refiera el Artículo segundo de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970.

Artículo 4º AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor con efecto 1 de Enero de 1991, 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 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, salvo en aquello que expresamente se indique.

CAPITULO SEGUNDO

Jornada de Trabajo

Artículo 6º JORNADA DE TRABAJO.- El número de horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona, será de mil setecientas 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 1742, 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 de los Artículos 2º), 3º) y 4º) de este Reglamento será como sigue: "Artículo 2º): El horario base de esta jornada será de 8 a 13,45 y de 15,00 a 17,30 h. de lunes a jueves. Los viernes comprendidos desde el 21 de septiembre hasta el 31 de mayo el horario será de 8 a 15 horas. Artículo 3º): Habrá una flexibilidad anterior y posterior de 15 minutos cada una para la entrada de la mañana por lo que ésta podrá realizarse por cada empleado entre las 7,45 y las 8,15 horas. La salida de la mañana será inflexible a las 13,45 horas de lunes a jueves. La entrada de la tarde tiene una flexibilidad anterior de 15 minutos y posterior de 30 minutos, por lo que cada empleado podrá entrar desde las 14,45 hasta las 15,30 horas. La salida de cada día y empleado se producirá en el momento en que en dicho día haya cumplido 8 horas y 15 minutos de trabajo. Los viernes indicados en el Artículo anterior tendrán una flexibilidad anterior y posterior de 15 minutos. La salida se producirá en el momento en que se hayan trabajado 7 horas. Artículo 4º): "Desde el 1 de Junio hasta el 20 de Septiembre ambas fechas inclusive, la jornada será continuada con un horario base de 8 a 14,55 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 25 de abril de 1991 se revisa el importe de ayuda para comida regulado en el Artículo 102 del mismo Reglamento fijándolo para el año 1991 en 950,- Pta."

Desde el día 1 de enero de 1991 hasta el día 24 de abril inclusive, consecuencia del horario anterior, el importe de la subvención comida se regularizará a razón de 809,- Pta./día.

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.

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

CAPITULO TERCERO

Régimen de vacaciones

Artículo 7º.-

1. Todo el personal de la empresa disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones anuales, 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, y teniendo en cuenta que el servicio debe quedar en todo momento atendido.

Siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita, podrán ser disfrutadas en forma fraccionada.

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 82.- 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	2.220.015	129.495		2.349.510
Subjefes Superiores	1.937.430	158.730		2.096.160
Jefes de Sección	1.670.370	187.935		1.858.305
Subjefes de Sección	1.601.280	209.820		1.811.100
Jefes de Negociado	1.532.175	231.765		1.763.940
Subjefes de Negociado	1.473.120	228.660		1.701.780
Titulados + 1 año	1.810.020	232.935		2.042.955
Titulados - 1 año	1.649.115	209.205		1.858.320
Jefes Negoc. Inspector	1.532.175	214.860	150.000	1.897.035
Subjefes Negoc. Inspector	1.473.120	221.175	150.000	1.844.295
Oficial 1a. Inspector	1.414.050	227.475	150.000	1.791.525
Oficial 2a. Inspector	1.175.280	145.350	146.100	1.466.730
Oficial 1a. Administr.	1.414.050	225.615		1.639.665
Oficial 2a. Administr.	1.175.280	210.045		1.385.325
Auxiliar + 18 años	978.945	162.210		1.141.155
Auxiliar - 18 años	681.000	96.225		777.225
Conserje	1.187.805	197.520		1.385.325
Cobrador	1.074.690	207.540		1.282.230
Ordenanza	978.945	162.210		1.141.155
Botones	618.615	72.825		691.440
Jefe Taller	1.261.710	218.145		1.479.855
Oficial Oficio	1.118.670	219.030		1.337.700
Limpiadores	978.945	92.880		1.071.825
Mozos	978.945	162.210		1.141.155
Ayte. Oficios	978.945	162.210		1.141.155
Porteros	978.945	162.210		1.141.155
Ascensoristas	978.945	162.210		1.141.155
Peones	978.945	162.210		1.141.155
Conductores	1.118.670	219.030		1.337.700

La tabla salarial del año 1992 será la que se ha indicado, incrementada en el porcentaje que en dicho año se incremente 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 82 (subvención comida), 142, 162, 182, 192, 232, 242, 252 y 272.

Provisionalmente, desde 12 de enero de 1992 se incrementará la tabla, a cuenta, en el porcentaje del cuatro por ciento.

Artículo 92.- DISTRIBUCION DE LA RETRIBUCION: Los sueldos señalados 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. A partir del 1 de enero de 1992 las pagas de vencimiento con periodicidad y también la subvención de comida y cualesquiera otros superior a la mensual se prorratearán en catorce pagos durante el año natural a que corresponde su pago, estos catorce pagos serán: uno al final de cada mes, otro el 15 de junio y otro el 15 de diciembre, sin que ello altere la cuantía y concepto de mensualidad que se entenderán sin prorrateos, ni el régimen de cada uno de los conceptos que lo integran.

Las amortizaciones de préstamos, anticipos, seguros propios y cualesquiera otras existentes quedarán adaptadas automáticamente a este sistema mediante las correspondientes retribuciones de cuotas, de modo que se mantengan los plazos de amortización.

Artículo 102.- PAGA UNICA DE SEPTIEMBRE: Durante la vigencia de este Convenio se establece una paga única de Septiembre para el año 1991 por empleado, de 105.000.- Pta. En el año 1992 esta paga será de 117.000.- Ptas.

Artículo 112 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 82 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 92 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 Limpiadores (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).

Artículo 122 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 sombrero 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 éstas por la Empresa, siendo facultad de ésta decidir los departamentos o secciones donde el uso de tales prendas sea obligatorio.

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

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 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 132 PLUS DE ESPECIALIZACION.- Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados, Personal de Informática y Personal de Profesiones y Oficios Varios), que estén en posesión de los Certificados de Estudios o Pruebas de Aptitud que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeña.

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 82.

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 82.

- 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 89. 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 periodo indicado.
- e) Se establece un plus de especialización a los empleados que dominen uno o varios idiomas, en las condiciones siguientes:
 - 1.- Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes, establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas extranjeros, manteniendo con fluides 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 89.
 - 2.- Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes, establecidas por la Empresa, su capacidad para mantener, con fluides 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 89.

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

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

Artículo 149 AUMENTO POR ANTIGÜEDAD Y PERMANENCIA.- En relación al Artículo 32 de la Ordenanza Laboral, su cálculo se efectuará sobre el Sueldo Base especificado en el Artículo 89 del presente Convenio.

Artículo 150 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 89 del presente Convenio, Antigüedad, Premio de Permanencia y Asimilación económica por antigüedad regulada en el Artículo 119.

Artículo 160 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	151.823,- Ptas.
Al cumplir los cuarenta años de servicio	220.835,- Ptas.
Al cumplir los cincuenta años de servicio	276.044,- Ptas.

Artículo 179.- 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 189 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 anualmente, 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	1.366.422,-
Ptas. adicionales por cónyuge	683.214,-
Ptas. adicionales por cada hijo	256.722,-

El capital total asegurado no podrá exceder de 2.819.802,- Ptas. por empleado.

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

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

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

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 1^a, según el nivel que rija en cada momento.
 - 2.- Hijos menores de edad o que, aún siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.
 - 3.- Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

Artículo 199 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 200 FORMACION PROFESIONAL.- La Compañía costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro, en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos.

Igualmente, concederá a los empleados que lo soliciten ayudas económicas para cursar 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 212 SEGUROS PROPIOS DE EMPLEADOS.- Se pacta el fraccionamiento de pago y bonificaciones, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Artículo 220 SERVICIO MILITAR.- Permanece en el 60% el devengo a percibir por el personal de Unión Iberoamericana a que hace referencia el Artículo 60, párrafo 19 de la Ordenanza Laboral de 14 de Mayo de 1970. Este devengo del 60% se aplica sobre los conceptos de Sueldo Base del Artículo 89, Antigüedad y Premio de Permanencia. Será también de aplicación, en sus mismos términos, a los supuestos de prestación social sustitutoria, si bien los beneficios de dicho artículo solo se aplicarán a estos supuestos durante un periodo de tiempo igual al de duración del servicio militar obligatorio (no voluntario).

Artículo 230 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 240 GASTOS DE VIAJE.- Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Artículo 250 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 260 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 acumulado, en su caso, desde el 1 de Enero de 1970, siendo sustituido este cómputo, según previene el Artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo, desde la misma fecha de devengo del 3 por 100 por el 2 por 100 simple por cada año de servicio, sobre el Sueldo Base de tablas que hubiera tenido asignado el empleado en 1 de Enero de cada año.

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

- 2.- La regulación contenida en el número 1 está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1985 de 31 de Julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaron el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente Artículo a la nueva situación.
- 3.- Lo dispuesto en el número 1 sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 21 de Septiembre de 1987, que tendrá a su jubilación exclusivamente los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable.
- 4.- Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en el número 1.

La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada, por los siguientes conceptos, que en cada caso correspondan: Sueldo de Tabla y antigüedad, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, Plus de Inspección, Plus de Especialización y Plus de residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo del empleado que se jubila.

- 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 279 DIA DEL SEGURO.- Se declara festivo, a efectos laborales el día 14 de mayo, en que se celebra el día del seguro, y que sustituye al 27 de junio que será laborable.

De común acuerdo con la empresa la fiesta del 14 de mayo podrá trasladarse, a petición de la mayoría de los trabajadores de un centro de trabajo, o de sus representantes, a un viernes o a un lunes de ese mismo año situado entre dos días no laborables; tal petición se formulará en su caso antes del día 15 de marzo de cada año.

La empresa abonará a su personal jubilado, o en situación de invalidez total y permanente, la cantidad de 11.672.- Pta el día 14 de mayo, con motivo del día del seguro

CAPITULO SEXTO

Otras Condiciones

Artículo 280 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 281 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 tres miembros del mismo deberán haber calificado las pruebas con aprobado como mínimo.
 - f) Los programas de pruebas de aptitud a Oficial Primera y Segunda serán los vigentes en el ámbito nacional del sector de seguros. Los programas para pruebas de aptitud a Jefe de Negociado serán aprobados por la Comisión Mixta.
 - g) Esta regulación modifica la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de Mayo de 1970 en lo que se oponga a la misma.

Artículo 300 REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y PERMISO POR CUIDADO DE HIJOS.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Artículo 319 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 refiere a Mejoras Sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Artículo 320 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 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,- Pta anuales como consecuencia del cambio de jornada. Dicha cantidad queda congelada para el futuro, y solamente la percibirán las personas concretas citadas, ningún empleado de ingreso posterior al 8 de Marzo de 1982 tendrá derecho a esta percepción.

No servirá de base para ningún tipo de plus, paga de beneficios u horas extraordinarias. Dicha cantidad se pagará en el mes de Enero. Como todos los demás conceptos, a partir de 1 de enero de 1992 se prorrateará según lo pactado en el Artículo 92.

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 1991 un incremento superior al 7 por 100 (o porcentaje que resulte en su caso por aplicación de la Disposición Transitoria 48) respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1990 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1991 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla Salarial utilizada para realizar los aumentos pactados en 1991.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

Si el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros pactase para el año 1992 cláusula de revisión salarial para ese año, ésta sería de aplicación en Unión Iberoamericana en su caso.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

En el caso de que el Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de seguros pactase para 1991 un incremento de la Tabla Salarial superior al 7%, acordado como incremento de la Tabla Salarial de 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 diferenciarán 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.

UNIBER para este mismo año con efecto de 1 de Enero de 1991, la Tabla y demás conceptos que se incrementan en el mismo porcentaje, se considerarán adaptados automáticamente al porcentaje en que se incremente la tabla sectorial.

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 obediendo 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 le 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 equiparán 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 SEITA

En el año 1991 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

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 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 FuncionesTécnico 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, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamble, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea integralmente 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 ensamble 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 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 = 10X 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; adaptándose en general a la jornada aplicable en cada caso.

Preparador

Es el empleado que con conocimientos básicos de Informática, de sentencias de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el planning 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 89 del Convenio Colectivo de Unión Iberoamericana, se establece la siguiente Tabla de Salarios del Personal de Informática.

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS INSP.	TOTAL
Técnico de Sistemas	1.825.140	223.200	0	2.048.340
Analista	1.692.420	192.240	0	1.884.660
Analista Programador	1.559.870	207.660	0	1.767.530
Programador 1ª	1.513.230	223.200	0	1.736.430
Programador 2ª	1.294.245	207.180	0	1.501.425
Operador de Consola	1.450.185	224.730	0	1.674.915
Operador Periférico	1.178.055	209.985	0	1.388.040
Perf. Grabad. Verific. 1ª	1.416.975	225.555	0	1.642.530
Perf. Grabad. Verific. 2ª	1.178.055	209.985	0	1.388.040
Preparador	1.294.245	207.180	0	1.501.425
Monitor	1.416.975	225.555	0	1.642.530

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. Será aplicable el sistema de prorata establecido en el Artículo 89.

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.

GASTOS DE VIAJE**VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS**

En todo desplazamiento del personal de plantilla, por necesidades de servicio ordenado por persona autorizada, los devengos a que dicho desplazamiento dé lugar, se registrarán por las normas siguientes:

1.- CATALOGACION DE GRUPOS

GRUPO I - Jefes Superiores, de Sección y de Unidad.
GRUPO II - Jefes Negociado y Titulados.
GRUPO III - Resto de personal.

2.- MEDIOS DE LOCOMOCION

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

2.1. Ferrocarril**2.1.1. Viajes nocturnos**

Grupos I, II y III - Cabina individual

2.1.2. Viajes diurnos - en tren

Grupos I, II y III - En primera clase

2.2. Avión

Grupos I, II, III - En clase turista

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

19169 RESOLUCION de 29 de abril de 1991, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan marmitas para usos colectivos, marca «Eurast», modelo base UNI-HM-150, fabricadas por «Vallceloni, Sociedad Anónima», en Vallgorguina (Barcelona), CBM-0018.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Vallceloni, Sociedad Anónima», con domicilio social en carretera C-251, kilómetro 17,5, Polígono Industrial Eurast, municipio de Vallgorguina, provincia de Barcelona, para la homologación de marmitas para usos colectivos, categoría III, fabricadas por «Vallceloni, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Vallgorguina (Barcelona).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio General d'Assaigs i d'Investigacions, mediante dictamen técnico con clave 86.569/237 y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TB-VALL-IA-01, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988 de 20 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBM-0018, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de cinco años y el primero antes del día 29 de abril de 1996.

El titular de esta Resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.

Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.

Tercera. Descripción: Gasto nominal. Unidades: kW.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Eurast», modelo UNI-HM-150.

Características:

Primera: GC, GN, GLP.

Segunda: 7,5; 18; 28/37.

Tercera: 13; 15,8; 15,8.

Marca «Eurast», modelo UNI-HM-100.

Características:

Primera: GC, GN, GLP.

Segunda: 7,5; 18; 28/37.

Tercera: 13; 15,8; 15,8.

Madrid, 29 de abril de 1991.-El Director general, Antonio Joaquín Fernández Segura.

19170 RESOLUCION de 18 de julio de 1991, de la Secretaría de Estado de Comercio, por la que se delegan atribuciones en distintas autoridades del Departamento.

El Real Decreto 420/1991, de 5 de abril, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Industria, Comercio y