

12240 *RESOLUCION de 27 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo para la Empresa «La Estrella, Sociedad Anónima», de seguros, y su personal.*

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para «La Estrella, Sociedad Anónima», de seguros, y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General, el 30 de abril de 1985, suscrito por dos representantes de la dirección de la Empresa, y, por parte de los trabajadores, por seis miembros del comité de empresa y seis delegados de personal, el día 18 del mismo mes y año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Madrid, 27 de mayo de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA EL GRUPO ASEGURADOR «LA ESTRELLA, S. A. DE SEGUROS», ESTABLECIDO POR LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE LA MISMA, QUE LO SUSCRIBEN

CAPITULO I

Disposiciones generales

ARTICULO 1º. - Objeto.-

El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a lo establecido en la Legislación vigente sobre Convenios Colectivos, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

ARTICULO 2º. - Ambito Territorial.-

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de todas las Empresas que en cualquier momento constituya el Grupo Asegurador «La Estrella», S.A. de Seguros, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde desarrolle su actividad.

Los Centros de trabajo de nueva creación serán afectados asimismo por este Convenio.

ARTICULO 3º. - Ambito personal y funcional.-

Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla del grupo asegurador de «La Estrella», S.A., cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo u condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 1º, 3 apartado c) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4º. - Duración.-

La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de Enero de 1985, prorrogándose después automáticamente por periodos también anuales si no fuera denunciado por las partes con un plazo de preaviso no inferior a tres meses antes de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 5º. - Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.-

El presente Convenio Colectivo, en su calidad de Convenio de Empresa, se aplicará con exclusión de cualquier otro que se acuerde en el futuro para la rama del seguro, extendiéndose para todo lo no pactado a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Empresas de Seguros, de fecha 14 de mayo de 1970, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.

Por ello, todo el contenido del presente Convenio, en cuanto es un pacto entre las partes intervinientes, tiene el concepto de un todo unitario y, en su consecuencia, los acuerdos de carácter general que sean adoptados por las autoridades competentes que pudieran redundar en beneficio de cualquier índole se entenderán absorbidas por todos y cada una de las condiciones aquí estipuladas, estimadas en su conjunto.

ARTICULO 6º. - Garantías individuales.-

Condiciona más beneficiosas.— Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar serias alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

ARTICULO 7º. -

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio no repercutirán en los precios de la actividad mercantil en que operen las Empresas del Grupo, salvo en la medida que con carácter general puedan autorizar las autoridades competentes.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

ARTICULO 8º. -

La jornada semanal de trabajo para todo el personal incluido en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido con carácter especial en los artículos siguientes, será la de treinta y cinco horas, distribuidas de lunes a viernes, de ocho a quince horas, sin interrupción. Consecuentemente, la presencia en el puesto de trabajo se exigirá durante la totalidad de la jornada indicada, sin margen de tolerancia alguno de entrada y salida.

No obstante, específicos puestos de trabajo, que por la forma de prestar su actividad así lo requieran, tendrán una distribución de horas distinta de la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida con los interesados.

ARTICULO 9º. -

Para el personal de Informática y Mecanización que a continuación se especifica, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, se establecen los turnos de trabajo siguientes, de lunes a viernes:

- I.- Operadores de Ordenador: de las ocho horas a las quince horas, o de las catorce horas cincuenta minutos a las veintidos horas, con descanso en ambos turnos de quince minutos.
- II.- Operadores de Grabación, Perforación y Monitores: de las ocho a las quince horas, o de las quince a las veintidos horas, con descanso en ambos turnos de quince minutos.
- III.- Con independencia de los dos turnos regulados anteriormente, la Empresa podrá establecer un turno nocturno, de diez de la noche a las cinco de la mañana, con un descanso de quince minutos.

Para la utilización de estos turnos se obtendrán las correspondientes autorizaciones de las autoridades competentes, cumpliéndose todas las trámites legales que se precisen para ello.

ARTICULO 10º. -

Durante la mañana de los sábados de todo el año se establecerá una guardia retribuida como horas extraordinarias en cada Centro de trabajo, según las necesidades no permanentes de cada uno de ellos.

Esta guardia podrá ser suspendida cuando la Empresa lo estime conveniente.

CAPITULO III

Régimen de descanso y vacaciones

ARTICULO 11º. -

Todo el personal de la Empresa disfrutará, sin sermna de su retribución, las vacaciones anuales de treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría.

Estas vacaciones se concederán en las fechas que establezcan el empleado y la Empresa, de común acuerdo, pudiendo ser disfrutadas durante todo el año, y siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita podrán ser concedidas en forma fraccionada, y en este caso se computarán veintidos días hábiles.

Estos fraccionamientos no podrán exceder de tres al año.

Las discrepancias entre la Empresa y los empleados sobre la fecha de comienzo de las vacaciones serán resueltas por la Magistratura de Trabajo.

CAPÍTULO IV

Régimen económico de retribuciones

ARTÍCULO 127.- I)

A partir del 1 de enero de 1985, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.- El salario base será siempre igual en todo momento a la tabla salarial expresada en el Convenio Interprovincial del Sector de Seguros, absorbiéndose hasta donde alcance del total anual que figura en la tabla salarial que más abajo se incluye.
- B) Plus de actividad.- Con la calificación jurídica de "Complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo", se calculará en razón a la diferencia que resulte entre el total anual menos el salario base. Una vez que se conozca las cantidades a las que ascienda el salario base en el Convenio del Sector, la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia elaborará y publicará la tabla salarial completa, compuesta por salario base, plus de actividad y total anual.

El total anual se refleja en el siguiente cuadro:

Categoría	Pesetas	Total anual 1.985
Jefe Superior	1.456.350	
Jefe de Sección	1.216.665	
Jefe de Negociado	1.127.910	
Titulado con más de un año	1.127.170	
Titulado con menos de un año	1.260.525	
Inspector Administrativo	900.575	
Oficial de Primera	690.555	
Oficial de Segunda	583.915	
Auxiliar Administrativo	737.160	
Ayudante Técnico Sanitario	900.575	
Conserje	760.570	
Cobrador	310.450	
Ordenanza	762.270	
Botones	521.505	
Oficial de Oficio y Conductor	845.400	
Limpadora	703.255	
Ayudante de Oficio y Mozo	740.295	

II) Del incremento resultante de la revisión para 1985, se incluirá en el concepto "salario base" la cantidad precisa para mantener la igualdad del mismo con la tabla salarial del Sector, tal como se establece en el apartado A) del párrafo I. El resto si existiera, o, en su caso, la totalidad de dicho incremento, se incluirá en el concepto de "plus de actividad".

El concepto "plus de actividad" no servirá para calcular la antigüedad ni la participación en primas.

III) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase, al 31 de Diciembre de 1985, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1984 superior al 3%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 1985, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1985, (esto es, la tabla salarial del 31-12-84).

En el supuesto de que el Convenio Interprovincial de todo el Sector de Seguros no hiciera esta revisión, el incremento que resultase acrecería al plus de actividad existente al 31 de Diciembre de 1985.

en la Empresa, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a los Oficiales de Primera.

g) Los Ayudantes de Oficio de más de cuarenta años de edad, a los ocho años de servicio en la Empresa, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a los Oficiales de Oficio.

Las mejoras retributivas reconocidas en la disposición transitoria primera y segunda de la Ordenanza Laboral de Trabajo de 14 de mayo de 1970, no serán de aplicación al personal que las mismas regulan, por encontrarse mejoradas por este artículo.

ARTÍCULO 149.- Inspectores de Producción y Organización.-

Los Inspectores de Producción y Organización, teniendo en cuenta la calidad de su trabajo, no percibirán el "plus de actividad", ni el regulado en el artículo 33, como tampoco les será de aplicación el apartado b) del artículo anterior.

En consecuencia, su régimen de retribución estará integrado por los siguientes conceptos e importes:

- I. Salario: El salario de los Inspectores de Producción y Organización será igual al de Oficial Primero del Convenio Interprovincial del Sector.
- II. Plus funcional de Inspección: Este plus de inspección, que afectará exclusivamente a los Inspectores de Producción y Organización, se establece en los mismos términos, condiciones y cuantías que las fijadas en el Convenio Interprovincial del Sector.
- III. Dietas y gastos de locomoción: Las dietas y gastos de locomoción, también de aplicación a los Inspectores Administrativos, a que se refiere el artículo 62 de la Ordenanza, se regirán por lo que se establece en el Convenio Interprovincial del Sector, en sus propios términos, condiciones y cuantías.

ARTÍCULO 157.-

El puesto de Inspector Administrativo, dedicado a funciones administrativas (no técnicas), y que entrañen realizar habitualmente fuera de la oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y viajes, disfrutará de un "plus funcional de inspección", con carácter de complemento salarial de "puesto de trabajo", en las mismas condiciones y cuantías que las fijadas en el Convenio Interprovincial del Sector.

Este plus podrá ser absorbido por cualquier clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción.

ARTÍCULO 169.- Pluses del personal de Informática.-

Dadas las especiales características de algunos puestos de trabajo del grupo de Informáticos, se establecen los siguientes pluses anuales:

	Pesetas
Analista y Planificador de Operaciones	174.690
Programador de Ordenador	142.950
Operador de Ordenador	122.295
Monitor de Grabación	71.490
Operador de Grabación	47.655

Al tener estos pluses el carácter de funcional, desaparecerán cuando, cualquiera que sea la causa, se dejasen de desempeñar los mencionados puestos de trabajo.

ARTÍCULO 177.-

I) Plus de idiomas.- Para los idiomas francés, inglés, alemán y ruso, y siempre que su conocimiento sea exigido por el puesto de trabajo, a juicio de la Dirección de la Empresa, se establece el siguiente plus de idiomas para todas las categorías laborales, excepto las de Jefes y Titulados:

- 1. Los empleados que demuestren mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan plenamente uno o varios de los indicados idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones y escribiendo los mismos correctamente, así como realizando traducciones directas e inversas, percibirán por este concepto 110.100 pesetas brutas anuales.
- 2. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, buenos conocimientos, talos que les permitan mantener con fluidez y corrección conversaciones en uno o varios de los indicados idiomas, o escribir correctamente los mismos, realizando traducciones directas e inversas, percibirán por este concepto 55.605 pesetas brutas anuales.

II) Plus de especialización.- El plus de especialización establecido en el artículo 37 de la vigente Ordenanza Laboral se abonará calculando el 20 por 100 de salario base en los mismos términos y condiciones especificadas en la Ordenanza. Por tanto este plus tendrá carácter extrasalarial y englobará los apartados a) y b) del mencionado artículo 37 de la Ordenanza.

ARTÍCULO 137.-

Se concederán las siguientes compensaciones en función a la antigüedad en las respectivas categorías:

- a) Los Jefes de Negociado de más de cuarenta y cinco años de edad, con más de diez años en la categoría, pasarán a disfrutar los emolumentos de Jefe de Sección.
- b) Los Oficiales de Primera, Inspectores Administrativos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de más de cuarenta y dos años de edad, a los ocho años de antigüedad en la categoría, pasarán a disfrutar los emolumentos de Jefe de Negociado.
- c) Los Oficiales de Segunda de más de treinta y siete años de edad, a los ocho años de antigüedad en la categoría, pasarán a disfrutar los emolumentos de Oficial de Primera.
- d) Los Cobradores, Ordenanzas, Porteros y Botones de más de cuarenta años de edad, a los ocho de servicio en el grupo de Subalternos, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a los Conserjes.
- e) Los Conserjes de más de cuarenta años de edad, a los ocho de servicio en su categoría, pasarán a percibir los emolumentos correspondientes a la categoría de Oficial Primera del grupo Administrativo.
- f) Los Oficiales de Oficio y Mecánicos-Conductores de más de cuarenta años de edad, a los ocho años de servicio

ARTICULO 18º.-

Todo el personal incluido en la Ordenanza Laboral para Empresas de Seguros que, con independencia de su categoría laboral, sea designado Jefe de Servicio, con arreglo al organigrama redactado por la Empresa, disfrutará de una de las dos siguientes gratificaciones anuales:

- Veintiseis mil novecientos cincuenta y cinco pesetas, si percibe el sueldo de su categoría.
- Diecinueve mil novecientos veinte pesetas, si percibe el sueldo de la categoría superior, conforme a lo establecido en el artículo 13).

Estas gratificaciones cesarán cuando dejase de desempeñar la Jefatura de Servicio.

ARTICULO 19º.-

Los sueldos anuales del personal señalado en el artículo 12 se abonarán en quince mensualidades, doce ordinarias y tres extraordinarias, las extraordinarias, correspondientes a julio, octubre y navidad, se abonarán de la siguiente forma:

- La de julio, simultáneamente con la paga ordinaria del mes de junio.
- La de octubre, con la paga ordinaria de dicho mes.
- La de navidad, el 23 de diciembre, juntamente con la paga ordinaria del citado mes.

ARTICULO 20º.- Antigüedad.-

Independientemente de las compensaciones establecidas en los artículos 12 y 13, se percibirá, por el concepto de antigüedad en la Empresa, lo establecido en el artículo 32 de la vigente Ordenanza Laboral, y calculándose sobre la cantidad que se determina en la letra A), apartado I, del artículo 12 de este Convenio (que será siempre igual a la tabla salarial del sector -Convenio Interprovincial-vigente en cada momento), con exclusión, por tanto, de la letra B) del citado apartado y artículo.

ARTICULO 21º.-

La Empresa establece un salario mínimo familiar de 963.015 pesetas anuales, a las que se añadirá la antigüedad y participación en primas, según la categoría de cada uno.

Serán requisitos imprescindibles para gozar de este salario los siguientes:

- 1º Ser casado.
- 2º Ser cabeza de familia.
- 3º Que el cónyuge, hijos y familiares a su cargo no trabajen.
- 4º Llevar dos años de antigüedad en la Empresa.

A los efectos de este artículo se consideran también cabezas de familia la empleada soltera, separada legalmente o viuda, con hijos o familiares a su cargo que no trabajen ni generen derecho a pensión. Cuando exista pensión cuya cuantía sumada al sueldo de la categoría de la trabajadora no alcance la cifra del salario mínimo familiar vigente, se abonará la diferencia hasta el mismo.

Esta mejora podrá hacerse extensiva a aquellos otros empleados que, sin estar casados, tengan familiares a su cargo y precisen de la misma a juicio de la Comisión Mixta creada por este Convenio.

Ambas partes negociadoras recomiendan a la Comisión Mixta la especial consideración de aquellos casos de trabajadores cuyos cónyuges hayan agotado la percepción del seguro de desempleo.

Por la especial calidad de su trabajo y régimen retributivo, este beneficio no será de aplicación a los Inspectores Productores.

ARTICULO 22º.-

En lo relativo al antiguo plus de distancia a las Rozas, se estará a lo pactado en los acuerdos celebrados en la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con fecha 9 de octubre de 1981 y 20 de abril de 1982.

ARTICULO 23º.- Quebranto de moneda.-

Los obradores podrán acogerse al quebranto de moneda, tal como se regula en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral, fijándose su cuantía en 11.520 pesetas anuales. Consecuentemente, se les exigirá estrictamente las responsabilidades a que hubiere lugar.

ARTICULO 24º.-

1º Participación en primas cobradas: Subsistirá sin variación el actual régimen de participación en primas cobradas por la Empresa a que se refiere el artículo 36 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, tanto en lo que se relaciona con el cálculo de la cifra total de dicha participación, como en lo que concierne a la distribución de ese total entre los empleados de las diversas categorías,

siempre como base salarial lo establecido en la letra A) del apartado I del artículo 12 de este Convenio (que será siempre igual a la tabla salarial del sector -Convenio Interprovincial-vigente en cada momento), y no entrando, por tanto, para su cálculo, la letra B) del citado apartado y artículo.

- Mo obstante lo establecido en la remisión hecha al artículo 36 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, el cálculo de la participación de las modalidades individuales del ramo de vida será del 0,50 por 100 en vez del 0,25 por 100.

ARTICULO 25º.- Gratificaciones por antigüedad y permanencia.-

A los empleados que hayan prestado de una manera efectiva sus servicios a "La Estrella", S.A., o a otra Empresa del mismo grupo asegurador, se les concederán, los premios de antigüedad que se detallan a continuación:

- A) Al cumplir los quince años de servicio, 21.500 Ptas.
- A) Al cumplir los veinticinco años de servicio, 35.200 Ptas.
- A) Al cumplir los cuarenta años de servicio, 58.600 Ptas.
- A) Al cumplir los cincuenta años de servicio, 70.400 Ptas.

En el momento de la jubilación voluntaria, siempre que ésta no sea posterior al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, 58.600 pesetas.

La concesión de estos premios no tiene carácter retributivo, entendiéndose dichos importes siempre líquidos.

ARTICULO 26º.- Horas extraordinarias.-

El personal, como una de las contraprestaciones que aporta en este Convenio, se compromete a aumentar su rendimiento de trabajo a límites razonables de manera que en jornada normal dicho rendimiento haga innecesaria la realización de horas extraordinarias.

Cuando, excepcionalmente, sea preciso trabajar horas extraordinarias, estas serán retribuidas según las disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo decimotercero del Acuerdo Interconfederal de 1983, que las partes firmantes de este Convenio acuerdan considerar vigente durante el año 1985, se estará también a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en la Empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- Horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos 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 puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los convenios Colectivos se hará referencia a las horas extraordinarias estructurales en función de los criterios más arriba indicados (en La Estrella se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural), las que se realicen en el puesto de Operador de Ordenador, turno nocturno, una vez finalizada su jornada normal y con objeto de enlazar con el turno siguiente).

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno, del Real Decreto 1558/1981, de 20 de agosto por el que se incrementa la retribución adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad

Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO V

Permisos y licencias

ARTICULO 279.-

La Empresa concederá los permisos a que se refiere el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Seguros, en la forma siguiente:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado, y del padre, madre, abuelos y hermanos de su cónyuge que residan en la misma población, aunque no habiten con el empleado: Tres días naturales.
- Fallecimiento de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge en población distinta a la residencia del empleado: Cinco días naturales.
- El día del funeral o misas en los casos de fallecimiento anteriores: Un día natural.
- Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendiente o descendiente o colaterales hasta segundo grado, y padre y madre de uno y otro cónyuge, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté igualmente justificada: Tres días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso podrá ampliarse dos días más.
- Matrimonio de empleado: Quince días naturales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Alumbramiento de la esposa: Dos días naturales.
- Por matrimonio de hermanas o hijos: Un día natural.

ARTICULO 280.- Excedencias.-

En cuanto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VI

Organización y jerarquía del trabajo

ARTICULO 290.- Personal titulado.-

Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que siendo proveedores de un título oficial de grado superior o medio, como licenciado en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, I.C.A.B.E., etc., les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa.

Los titulados se clasificarán en titulados de grado superior y titulados de grado medio.

No se considerará el título de Bachiller, ni aun el Superior, suficiente por sí sólo para dar derecho a ingresar en el personal titulado, aunque tal título lo haya sido exigido para su ingreso en la empresa en categoría de administrativo.

ARTICULO 300.- Personal de Informática.-

Comprende este grupo todo el personal que efectúe trabajos directamente relacionados con el ordenador.

La definición general de cada puesto de trabajo es la siguiente:

Analista.- Desarrolla los estudios de viabilidad de construcción de sistemas mecanizados. Propone soluciones y realiza el diseño lógico de los mismos, organizando su tratamiento. Diseña y detalla las soluciones definidas, adaptando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Documenta el análisis de acuerdo con las normas de la instalación, para ser utilizada por los programadores.

Es responsable de que los resultados de su diseño coincidan con el comportamiento del sistema.

Programador.- Traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las instrucciones precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación facilitada por el Analista.

Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.

Planificador de Operaciones.- Planifica y prepara los trabajos a realizar en el Ordenador, organizándolos convenientemente para asegurar su aprovechamiento óptimo y cumplir con los plazos de entrega convenidos, controlando los resultados de la ejecución.

Operador de Ordenador.- Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno de trabajos recibidos, rindiendo cuentas del conjunto de incidentes y paradas producidas.

Monitor de Grabación.- Supervisa y distribuye el trabajo de grabación y/o perforación entre los operadores de grabación. Efectúa las funciones técnicas necesarias del sistema. Podrá realizar también el trabajo propio de Operador de Grabación en cuanto sus funciones de supervisión, distribución y técnicas se lo permitan.

Operador de Grabación.- Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesales o por conexión directa con el mismo.

Operador de máquinas auxiliares.- Realiza el manejo de todas las máquinas auxiliares del Ordenador.

ARTICULO 310.- Personal de Informática.-

La asimilación de categorías del personal de Informática, cuyos puestos de trabajo se han definido en síntesis en el artículo precedente, será la que a continuación se expone:

Jefe de Negociador: Analista y Planificador de Operaciones.
Oficial Primero: Programador de Ordenador, Operador de Ordenador y Monitor de Grabación.

Oficial Segundo: Operador de máquinas auxiliares, Perforistas, Verificador u Operador de Grabación con un mínimo de 10.000 pulsaciones por hora y un máximo del 3 por 100 de pulsaciones erróneas.

Auxiliares: Los trabajos de Perforistas, Verificador y Operador de Grabación que no alcancen el rendimiento anteriormente señalado, así como otros trabajos auxiliares relacionados directamente con el ordenador o con las máquinas auxiliares.

CAPITULO VII

Beneficios Sociales

SECCION PRIMERA

ARTICULO 320.-

En lo relativo al antiguo plus de traslado a Las Rozas, se estará a lo pactado en los acuerdos celebrados en la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, con fecha 9 de octubre de 1981 y 20 de abril de 1982.

SECCION SEGUNDA, PREMIOS DE NATALIDAD

ARTICULO 330.-

La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, por el nacimiento de cada hijo, la cantidad de 11.718 pesetas.

SECCION TERCERA, ANTICIPOS

ARTICULO 340.-

El trabajador tendrá derecho a un anticipo de hasta 6 mensualidades, de un importe máximo equivalente a 550.000 pesetas, siempre y cuando sea por causas extraordinarias y justificadas, a juicio de la Dirección de la Empresa, oído el informe de la Comisión Mixta. Este anticipo no devengará interés, y será amortizado en un número de meses no superior a 18, mediante los descuentos necesarios en todas y cada una de las pagas ordinarias y extraordinarias inmediatamente siguientes a la percepción del anticipo.

En caso de que la causa alegada sea la adquisición de vivienda podría ser concedido por la Dirección para tal fin, siempre y cuando existieran disponibilidades dentro del fondo de 9 millones reconocido para los préstamos vivienda. En ningún caso podrán simultanearse un préstamo vivienda con un anticipo para idéntico fin.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente respecto a los casos de gastos sanitarios y de enfermedad, que seguirán regulados por lo dispuesto en el Art.º 43 de la Ordenanza.

SECCION CUARTA, BECAS PARA ESTUDIOS

ARTICULO 350.-

La Empresa concederá ayudas económicas para estudios a los hijos de empleados en activo, jubilados o fallecidos, que reúnan las condiciones que se determinan a continuación y por las cuantías que se indican:

- En la administración y distribución de esta ayuda intervendrá la Comisión Mixta creada al efecto, constituida por representantes de la Empresa y miembros de los representantes del personal de los Centros de Trabajo de Madrid.
- Los hijos han de estar comprendidos entre los cinco y veintitres años de edad, inclusive, cumplidos dentro del curso académico, y dependier económicamente de sus padres, y, en defecto de éstos, carecer de medios económicos o ingresos propios suficientes a juicio de la citada Comisión Mixta.
- La Dirección de la Empresa destina para 1.985 un fondo de 2.718.100 pesetas. La Comisión Mixta elaborará las

normas y condiciones específicas para su concesión, teniendo en cuenta los ingresos anuales totales y el número de hijos.

- d) Justificación de haber sido pedida y denegada o no tener derecho el peticionario a cualquiera de las becas establecidas por Organismos públicos o Entidades privadas.
- e) Si el peticionario fuera beneficiario de alguna de las citadas becas y su cuantía fuera inferior a la del grupo correspondiente establecido por la Empresa, se concederá como ayuda la diferencia que existe entre ambas.
- f) La Empresa abonará por cada beca los gastos justificados de colegio, academia, libros de texto y matrícula hasta las cantidades máximas anuales siguientes:

Preescolar y Enseñanza General Básica hasta 4º. Inclusive: 12.000 pesetas.

Desde 5º de EGB, BUP, COU y Carreras Universitarias de Grado Medio y Superior: 18.500 pesetas.

- g) La Comisión podrá proponer a la Empresa ayudas especiales para los hijos subnormales de empleados.
- h) Cuando a juicio de la Comisión el aprovechamiento de la ayuda no sea el adecuado, la cuantía de ésta podrá ser reducida o inclusive retirada en su totalidad. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y asiduidad del beneficiario en sus estudios, para lo cual se exigirá la aportación documental que se considere necesaria. En todo caso, cuando el número de asignaturas suspendidas no permitan al estudiante pasar el curso siguiente oficialmente pierde la beca en el año que repita.

SECCION QUINTA, FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTICULO 302.-

La Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos.

Asimismo, concederá a los empleados que lo soliciten, ayudas económicas de 18.500 pesetas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

La Dirección de la Empresa destina, durante 1.985, un fondo de 815.485 pesetas, para esta finalidad.

ARTICULO 372.-

Estas ayudas serán propuestas a la Empresa por la Comisión Mixta creada en este convenio.

ARTICULO 385.-

Dado el amplio espíritu de protección social que inspira a este Convenio, la Empresa contemplará todos aquellos casos especiales que, aun no comprendidos en el articulado de este capítulo, le fueran sometidos por la Comisión Mixta.

Asimismo, por igual motivo, los subsidios y ayudas económicas que en este capítulo se regulan son complementarios de la Seguridad Social y, por consiguiente, compatibles con los establecidos por la misma.

ARTICULO 392.-

El grupo asegurador cuidará especialmente de programar cursos intensivos de formación a todos los niveles profesionales, de acuerdo con una planificación previa que atenderá a las necesidades presentes o futuras, con el fin de elevar el potencial técnico y humano de todo el personal.

No obstante, la Dirección de la Empresa admitirá, para estudio, cuantas sugerencias sobre formación le aporten los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

ARTICULO 402.-

La promoción a las categorías de Oficial Primero y Segundo se regulará por lo establecido en la Ordenanza Laboral en su artículo 18, pero quedarán exentas del primer ejercicio de la oposición aquellos empleados que hayan cursado con aprovechamiento, los cursos de formación establecidos por la Empresa para sus categorías respectivas. También podrán quedar exentos de la práctica del segundo ejercicio los empleados que hubieran igualmente cursado con aprovechamiento los cursos específicos de ramos que la Empresa organice.

Para la promoción a la categoría de Oficial Segundo se exigen de los dos primeros ejercicios de la oposición a los opositores que tengan en 1 de enero del año en que se convoque cinco años de antigüedad.

Las oposiciones a Oficial Primero y Segundo Administrativa se celebrarán conforme a los programas establecidos por la Dirección de la Empresa, y el Tribunal estará compuesto por dos representantes de la Dirección (uno de los cuales actuará como Presidente), otro nombrado por el Comité de Empresa o Delegado de Personal y otro por el empleado más antiguo de la categoría de las plazas convocadas.

Siempre que en su Centro de trabajo existan vacantes de Auxiliares, los Ordenanzas y Botones podrán optar, con carácter preferente, siempre que lo soliciten, a cubrir las citadas vacantes, previa superación de las pruebas adecuadas a cada caso (aptitudes, conocimientos, pruebas psicotécnicas, etc.), que serán establecidas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con el profesograma de cada puesto.

ARTICULO 417.-

En cuanto al período de prueba se estará a lo establecido en la legislación vigente.

El empleado, durante el período de prueba, no podrá participar en las oposiciones que se convoquen por la Empresa.

CAPITULO VIII

ARTICULO 429.- Comisión de Vigilancia.-

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite, será sometida a la consideración de una Comisión Paritaria integrada por dos representantes designados por cada una de las partes negociadoras.

En caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, se elevará informe a la autoridad laboral para su resolución, todo ello conforme a la legislación vigente.

ARTICULO 432.- Comisión Mixta.-

A los efectos determinados en los artículos 21, 34, 35, 37 y 38 del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres nombrados directamente por los Representantes de los Trabajadores de los Centros de Trabajo de Madrid, designados de entre ellos mismos. Esta Comisión será presidida por una de las tres personas designadas por la Sociedad.

CAPITULO IX

Derechos Sindicales

ARTICULO 442.-

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Acuerdo Interconfederal de 1983, y salvo que durante la vigencia de este Convenio medie una Ley Reguladora sobre esta tema, en cuyo supuesto las partes estarán a lo que la misma disponga, se acuerda:

A) De los Comités de Empresa:

Tendrán dentro del ámbito exclusivo que les es propio la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones:

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité o restantes Delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su Representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina:

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, o, en su caso, al Director del Centro respectivo, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones

negociadoras de convenios colectivos en lo que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.
- b) De los miembros de la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este Convenio, tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la Representación Empresarial, y la vigilancia en su aplicación.

CAPITULO X

Salud laboral

ARTICULO 457.-

Anualmente se realizará cargo de la Empresa reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimo las pruebas siguientes:

- análisis de sangre
- análisis de orina

- radiografía de torax
- revisión de la vista
- toma de tensión arterial

Los resultados de las citadas pruebas se registrarán anualmente en cartilla médica individual que se entregará a cada trabajador.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - La entrada en vigor de los derechos y obligaciones regulados en este Convenio, tomará efecto el 1 de enero de 1985.

Segunda. - Aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, se considera automáticamente rectificado el vigente Reglamento de Régimen Interior, en cuanto resulte modificado por las disposiciones de aquel.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - Para los empleados que al 31 de diciembre de 1977 hubieran venido gozando del salario mínimo familiar reconocido por el artículo 19 del Convenio de 20 de marzo de 1970, y no reunieran las condiciones que se señalan en el Convenio actual, percibirán los aumentos de Oficial Segundo.

Segunda. - Los empleados que al 31 de diciembre de 1977 venían percibiendo el plus de especialización establecido en el artículo 37 de la vigente Ordenanza Laboral y el artículo 17 apartado II, del Convenio Colectivo, continuarán percibiendo, calculándose el 10 por 100 del salario base más la antigüedad de cada uno.

DISPOSICION FINAL

Unica. - Corrección de erratas. - La Comisión Paritaria, en su primera reunión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" para la eventual corrección de erratas.

12241 RESOLUCION de 29 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.902 la llave pipa 30 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.276, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamalla (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa 30 milímetros marca «Cahors», referencia 905.276, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero. - Homologar la llave pipa 30 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.276, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Vilamalla (Gerona), carretera de Vilamalla a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo. - Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.902 - 29-3-85 - 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 29 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

12242 RESOLUCION de 29 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.900 la llave pipa 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 905.253, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 905.253, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero. - Homologar la llave pipa 12 milímetros, marca «Isofor», referencia 905.253, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 757,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segunda. - Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.900 - 29-3-85 - 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 29 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.