

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1558

RESOLUCION de 4 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el grupo asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el grupo asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros», que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1987; de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, 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, 4 de diciembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *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.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo de todas las Empresas que en cualquier momento constituyan el grupo asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros», no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde desarrolla su actividad.

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

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

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, contado a partir de 1 de enero de 1987, prorrogándose después tácitamente por períodos 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.

Art. 5.º *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, estándose 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 todas y cada una de las condiciones aquí estipuladas, estimadas en su conjunto.

Art. 6.º *Garantías individuales.*—Condiciones 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 merma 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.

Art. 7.º 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

Art. 8.º 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 distintas de la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida con los interesados.

Art. 9.º 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 veintiuna horas cincuenta minutos, con descanso en ambos turnos de quince minutos.

Independientemente de los turnos regulados anteriormente, la Empresa podrá establecer un turno nocturno, de veintiuna cuarenta a cuatro cuarenta con descanso de quince minutos.

Estos turnos se realizarán por rotación entre todos los Operadores.

II. Operadores de Grabación, Perforación y Monitores: De las ocho a las quince horas, o de las quince a las veintidós horas, con descanso en ambos turnos de quince minutos.

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 todos los trámites legales que se precisen para ello.

Art. 10. 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

Art. 11. Todo el personal de la Empresa disfrutará, sin merma 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 veintidós 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.

CAPITULO IV

Régimen económico de retribuciones

Art. 12. I) A partir del 1 de enero de 1987, 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 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 tota anual.

El total anual se refleja en el siguiente cuadro:

Categoría	Total anual 1987 pesetas
Jefe Superior.....	1.698.585
Jefe de Sección.....	1.394.085
Jefe de Negociado.....	1.254.240
Titulado con más de un año.....	1.484.130
Titulado con menos de un año.....	1.409.595
Inspector administrativo.....	1.114.425
Oficial de primera.....	1.114.425
Oficial de segunda.....	960.495
Auxiliar administrativo.....	824.340
Ayudante Técnico Sanitario.....	1.118.940
Conserje.....	962.340
Cobrador.....	916.350
Ordenanza.....	852.420
Botones.....	583.620
Oficial de Oficio y Conductor.....	945.435
Limpiadora.....	788.790
Ayudante de Oficio y Mozo.....	834.555
<i>Personal de Informática</i>	
Técnico de Sistemas.....	1.487.520
Analista.....	1.458.000
Analista-Programador.....	1.325.000
Programador.....	1.281.150
Operador.....	1.257.060
Monitor.....	1.197.810
Grabador de primera.....	1.084.155
Grabador de segunda.....	901.350
Planificador.....	1.458.000
Operador máquinas auxiliares.....	960.510

II) Del incremento resultante de la revisión para 1987 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».

Para las categorías de Monitor, Planificador y Operador de máquinas auxiliares, y en tanto no existan éstas en el sector, se tomará como «salario base» y servirá para el cálculo de la antigüedad y la participación en primas el correspondiente a las categorías de Operador, Analista y Grabador de segunda, respectivamente.

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

Art. 13. Se concederán las siguientes compensaciones en función a la antigüedad en las respectivas categorías:

Personal administrativo:

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 Serenos de más de cuarenta años de edad, a los ocho años 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 años 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 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.

Personal de Informática:

a) Los Técnicos de Sistema, Analistas y Planificadores de Operaciones de más de cuarenta y cinco años de edad y con más

de diez años en la categoría, percibirán la diferencia de emolumentos existentes entre el Jefe de Negociado y el Jefe de Sección del grupo Administrativo.

b) Los Analistas-Programadores, Programadores de Ordenador, Operadores de Ordenador y Monitores de Grabación, de más de cuarenta y dos años de edad, a los ocho años de antigüedad en la categoría percibirán la diferencia de emolumento existente entre el Oficial primero y el Jefe de Negociado del grupo Administrativo.

c) Los Operadores de Grabación de primera y Operadores de Máquinas Auxiliares con más de treinta y siete años de edad, a los ocho años de antigüedad en la categoría pasarán a percibir la diferencia de emolumentos existente entre el Oficial segundo y el Oficial primero del grupo Administrativo.

A efectos del cómputo de años en la categoría para el cobro de emolumentos regulado en este artículo para el personal de Informática, se tendrá en cuenta el tiempo permanecido en la escala Administrativa.

Las mejoras retributivas reconocidas en las disposiciones transitorias 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.

Art. 14. *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 establezca en el Convenio Interprovincial del Sector, en sus propios términos, condiciones y cuantías.

Art. 15. 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, disfrutarán 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.

Art. 16. *Plus de rotación.*—Dadas las especiales características y circunstancias que concurren en el puesto de trabajo de Operador de Ordenador y en función de la rotación de turnos, indicada en el apartado I del artículo 9.º se establece a tal efecto un plus de 180.000 pesetas anuales.

Al tener este plus el carácter de funcional, desaparecerá cuando, cualquiera que sea la causa, se dejase de desempeñar el mencionado puesto de trabajo.

Independientemente, las personas que realicen el turno de noche cobrarán 3.000 pesetas por noche de trabajo.

Art. 17. 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 138.915 pesetas brutas anuales.

2. Los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, buenos conocimientos, tales 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 o inversas, percibirán por este concepto 64.860 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 del 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.

Art. 18. 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:

- a) 30.859 pesetas, si percibe el sueldo de su categoría.
- b) 22.803 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.

Art. 19. 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.

Art. 20. *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.

Art. 21. La Empresa establece un salario mínimo familiar de 1.102.350 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:

Primero.—Ser casado.

Segundo.—Ser cabeza de familia.

Tercero.—Que el cónyuge, hijos y familiares a su cargo no trabajen.

Cuarto.—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 o 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.

Art. 22. 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.

Art. 23. *Quebranto de moneda*.—Los cobradores podrán acogerse al quebranto de moneda, tal como se regula en el artículo 31 de la Ordenanza Laboral, fijándose su cuantía en 13.200 pesetas anuales. Consecuentemente, se les exigirán estrictamente las responsabilidades a que hubiere lugar.

Art. 24. I) 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, sirviendo 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.

II) No 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.

Art. 25. *Gratificaciones por antigüedad y permanencia*.—A los empleados que hayan prestado de una manera efectiva sus servicios

a «La Estrella, Sociedad Anónima», o a otra Empresa del mismo grupo asegurador, se les concederán los premios de antigüedad que se detallan a continuación:

Al cumplir los quince años de servicio, 26.900 pesetas.

Al cumplir los veinticinco años de servicio, 40.300 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicio, 67.100 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicio, 80.600 pesetas.

En el momento de la jubilación voluntaria, siempre que ésta no sea posterior al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, 67.100 pesetas.

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

Art. 26. *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, éstas serán retribuidas según las disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con lo previsto en el artículo decimotercero del Acuerdo Interconfederal de 1983, durante el año 1987, 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:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevisos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser substituidas 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 1838/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegado 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

Art. 27. La Empresa concederá los permisos a que se refiere el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Seguros, en la forma siguiente:

a) 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.

b) Fallecimiento de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge en población distinta a la residencia del empleado: Cinco días naturales.

c) El día del funeral o misas en los casos de fallecimiento anteriores: Un día natural.

d) Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendiente o descendiente y 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.

e) Matrimonio de empleado: Quince días naturales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

f) Alumbramiento de la esposa: Dos días naturales.

g) Por matrimonio de hermanos o hijos: Un día natural.

Art. 28. *Excedencias.*—En cuanto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VI

Organización y jerarquía del trabajo

Art. 29. *Personal titulado.*—Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior, o medio, como Licenciado en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, ICADE, 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 le haya sido exigido para su ingreso en la Empresa en categoría de administrativo.

Art. 30. *Personal de informática.*—Comprende este grupo todo el personal que efectúe trabajos directamente relacionados con el ordenador.

La definición general de cada categoría y sus funciones es la siguiente:

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

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/o realiza el análisis de parte de las aplicaciones, bajo supervisión técnica para obtener la solución mecanizada de las mismas. Escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento, de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar.

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 de primera.—Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesales o por conexión directa con el mismo, con un mínimo de 10.000 pulsaciones por hora y un máximo del 3 por 100 de pulsaciones erróneas.

Operador de grabación de segunda.—Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesales o por conexión directa con el mismo, que no alcancen el rendimiento anteriormente señalado para el Operador de grabación de primera.

Operador de máquinas auxiliares.—Realiza el manejo de todas las máquinas auxiliares del ordenador.

Estas funciones y categorías normalizadas afectarán exclusivamente a aquellos puestos de trabajo enmarcados dentro de un Departamento de Informática o aquellas personas que realicen las funciones definidas para las distintas categorías informáticas que, enmarcadas en otros servicios, dependan jerárquica o funcionalmente del Departamento de Informática.

No afectarán a aquellos puestos de trabajo dentro de otros Departamentos aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos como miniordenadores, terminales de teleproceso, tratamiento de textos y otros similares.

Art. 31. *Acceso a la Escala Administrativa.*—El pase de personal de Informática a personal Administrativo se realizará garantizándose, como mínimo, la adaptación a las siguientes categorías:

Jefe de Negociado: Técnico de sistemas, Analista y Planificador de operaciones.

Oficial primero: Analista-Programador, Programador de ordenador, Operador de ordenador y Monitor de grabación.

Oficial segundo: Operador de grabación de primera y Operador de máquinas auxiliares.

Auxiliares: Operador de grabación de segunda.

La diferencia de salario, si existiera, se respetará como complemento personal, congelado y no absorbible, hasta el pase a la categoría superior.

Para la cobertura de las plazas que se precisen de la Escala Informática, deberá considerarse como preferente el acceso a las mismas de los trabajadores de la Escala Administrativa de la propia Empresa que lo soliciten de forma voluntaria, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones del puesto a cubrir.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

SECCIÓN PRIMERA

Art. 32. 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 fechas 9 de octubre de 1981 y 20 de abril de 1982.

SECCIÓN SEGUNDA. PREMIOS DE NATALIDAD

Art. 33. La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, por el nacimiento de cada hijo, la cantidad de 13.413 pesetas.

SECCIÓN TERCERA. ANTICIPOS

Art. 34. El trabajador tendrá derecho a un anticipo de hasta seis 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 intereses y será amortizado en un número de meses no superior a dieciocho, 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 12 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 artículo 43 de la Ordenanza.

SECCIÓN CUARTA. BECAS PARA ESTUDIOS

Art. 35. 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:

a) 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.

b) Los hijos han de estar comprendidos entre los cinco y veintitrés años de edad, inclusive, cumplidos dentro del curso académico y depender económicamente de sus padres, y, en defecto de éstos, carecer de medios económicos o ingresos propios suficientes a juicio de la citada Comisión Mixta.

c) La Dirección de la Empresa destina para 1987 un fondo de 3.150.000 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 cuarto, inclusive: 14.960 pesetas.

Desde quinto de EGB, BUP, COU y carreras universitarias de grado medio y superior: 21.500 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 al curso siguiente oficialmente pierde la beca en el año que repita.

SECCIÓN QUINTA. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 36. 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 21.500 pesetas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

La Dirección de la Empresa destina, durante 1987, un fondo de 944.963 pesetas, para esta finalidad.

Art. 37. Estas ayudas serán propuestas a la Empresa por la Comisión Mixta creada en este Convenio.

Art. 38. Dado el amplio espíritu de protección social que inspira a este Convenio, la Empresa contemplará todos aquellos casos especiales que, aún 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.

Art. 39. 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.

Art. 40. 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 exentos del primer ejercicio de la oposición aquellos empleados que hayan cursado con aprovecha-

miento 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 eximen 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 administrativos 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 un 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 profesiograma de cada puesto.

Art. 41. En cuanto al período de prueba se estará a lo establecido con la legislación vigente.

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

CAPITULO VIII

Art. 42. *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.

Art. 43. *Comisión Mixta.*- A los efectos determinados en los artículos 21, 34, 35, 36 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

Derecho Sindical

Art. 44. 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 este 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, competencia 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 renovación 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, obedeciera 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) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrán 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.

e) 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

Art. 45. Anualmente se realizará a 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 1987.

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 aquí.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Para los empleados que a 31 de diciembre de 1971 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 emolumentos 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, lo continuarán percibiendo, calculándose el 20 por 100 del salario base más la antigüedad de cada uno.

Tercera.-Modificando excepcionalmente el plazo de preaviso fijado en el artículo 4.º, se conviene que la denuncia de este Convenio podrá efectuarse como límite antes del 1 de diciembre de 1987.

DISPOSICION FINAL

Única.-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.

Anexo al Convenio Colectivo de «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros» (Año 1987)

1. *Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*-Para los efectos previstos en el artículo 42 del Convenio Colectivo, se nombra la Comisión de Vigilancia e Interpretación:

Por la representación empresarial:

Don Adolfo Barón Urbano.
Don Gabriel Castro Fernández.

Por la representación social:

Doña Azucena Melero Cantalejo.
Doña María Josefa Doblado Helgueras.

2. *Póliza de Accidentes y Enfermedad para Inspectores Productores.*-Se mantiene la póliza, a cargo de la Empresa, para los Inspectores Productores, bajo estas dos condiciones:

Primera.-Obligación de presentar la baja por incapacidad de la Seguridad Social.

Segunda.-Franquicia o período de carencia de quince días continuados sin interrupción, en caso de una duración superior, se abonará también los primeros quince días.

Se percibirá 859 pesetas diarias, tanto por accidente como por enfermedad.

La duración individual máxima será siempre de año y medio.

3. *Préstamos para adquisición de vivienda.*-En cumplimiento de lo previsto en el artículo 31 del Reglamento de Viviendas de Protección Oficial y demás disposiciones vigentes de aplicación, La Empresa continuará concediendo préstamos al personal para la adquisición de viviendas.

Para facilitar la gestión y administración de los préstamos, así como la aplicación del Reglamento para la concesión de los mismos, aprobado por la Dirección General de la Vivienda, con fecha 14 de marzo de 1977, se conviene en mantener el fondo de 12.000.000 de pesetas, del que formarán parte los préstamos hasta ahora concedidos, por los importes pendientes de amortización en este momento.

Las sucesivas amortizaciones que se produzcan cada año, serán aplicadas a la concesión de nuevos préstamos si existieran solicitudes que cumplan los requisitos expresados en el Reglamento antes citado.

4. *Becas.*-La Comisión Mixta no tendrá en cuenta lo establecido en el apartado d) del artículo 35, mientras los requisitos para disfrutar becas oficiales sean tan restrictivos como en la actualidad.

5. *Seguros colectivos para el personal.*-Las modificaciones que se introducen en las actuales pólizas de empleados, con efecto de 1 de enero de 1987, son las siguientes:

1. Accidentes: Los capitales, tanto para muerte como para invalidez permanente quedan establecidos de la siguiente manera:

Categoría laboral	Capitales a partir de 1-1-1987	
	Muerte	Invalidez
Jefe superior y Titulado de grado superior. Jefe de Sección, Jefe de Negociado e Inspectores Administrativos, Productores, Conductores, Técnicos de Sistemas, Analistas y Planificadores	4.006.500	8.013.000
Oficial 1.º, Ayudante Técnico Sanitario, Oficial de oficio, Oficial 2.º, Conserje, Cobrador, Ayudante de oficio, Limpiadoras, Auxiliares, Analista-Programador, Programador, Operador, Monitora, Grabadoras y Operador de máquinas auxiliares	2.681.700	5.723.400
	1.431.000	2.862.000

2. Fallecimiento (primer auxilio): Capital a partir de 1 de enero de 1987: 162.500.

3. Fallecimiento-temporal renovable (para los no incluidos en el seguro de viudedad-orfandad-invalidez): Esta póliza queda sin la garantía de invalidez, por estar todo el personal de la Empresa incluido en la póliza de viudedad-orfandad-invalidez, para dicha garantía.

Se aumentarán los capitales garantizados en un 5,5 por 100, como mínimo, quedando establecidos en la siguiente forma:

Categoría laboral	Capital a partir de 1-1-1987
Jefes superiores, Titulados de grado superior y Jefes de Sección	1.076.100
Jefes de Negociado, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Oficiales 1.º e Inspectores Administrativos y Productores, Técnicos de Sistemas, Analistas, Planificadores, Analistas-Programadores, Programadores, Operadores y Monitora	908.000
Oficiales 2.º, Conserjes, Conductores, Oficiales de oficio, Guardas, Auxiliares Administrativos, Cobradores, Ordenanzas, Ayudantes de oficio, Grabadoras, Operador de máquinas auxiliares, Mozos y otros Subalternos	709.700

4. Viudedad-orfandad-invalidez: Se mantiene el actual porcentaje recogido en la póliza, así como los epígrafes salariales sobre los que se aplica. Al incrementarse los sueldos y la antigüedad, aun cuando el porcentaje siga siendo el mismo, de hecho automáticamente se revalorizarán las rentas garantizadas.

Quedan incluidos para la garantía de invalidez las personas que figuran en la póliza número 90.060.233, en las mismas condiciones y con el porcentaje previsto en esta póliza, de forma que en lo sucesivo percibirán una renta vitalicia en lugar de un capital.

Se incluye en el seguro colectivo de orfandad de la Empresa a las mujeres casadas con hijos que, aunque trabaje el marido, causarán derecho a una pensión a favor de los hijos, equivalente al 25 por 100 de los mismos conceptos y en las mismas condiciones previstas en la póliza actualmente en vigor.

Los beneficiarios del personal incluido en esta póliza, sólo a efectos de orfandad, tendrán derecho en el momento de fallecimiento del asegurado a elegir entre la renta que les pudiera corresponder o el capital que figure en la póliza de fallecimiento temporal-renovable número 90.060.233, según la categoría profesional de cada uno.

5. Jubilación: Se aumentan los capitales garantizados en un 5,5 por 100, como mínimo (las rentas, en su caso, aumentan proporcionalmente), quedando establecidos en la siguiente manera:

Categoría laboral	Capital a partir de 1-1-1987
Jefes superiores y Titulados	1.717.600
Jefes de Sección	1.448.600
Jefes de Negociado, Técnicos de Sistemas, Analistas y Planificadores	1.342.000
Ayudantes Técnicos Sanitarios, Oficiales 1.º e Inspectores Administrativos y Productores, Analistas-Programadores, Programadores, Operadores y Monitoras	1.211.200
Oficiales 2.º, Conserjes, Conductores, Oficiales de oficio, Guardas, Grabadoras y Operador de máquinas auxiliares	1.044.500
Auxiliares Administrativos, Ordenanzas, Ayudantes de oficio, Cobradores, Mozos y Limpiadoras	945.300

Madrid, 22 de octubre de 1987.

1559

RESOLUCION de 21 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Adhesión al IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil del personal Laboral dependiente de la Dirección General del Instituto Nacional de Meteorología.

Visto el texto del Acuerdo de Adhesión al IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil del personal laboral dependiente de la Dirección General del Instituto Nacional de Meteorología que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1987, de una parte, miembros del Comité de Empresa del citado Instituto en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección General del Instituto de Meteorología en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 21 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Acta de la Comisión Negociadora para la adhesión del personal laboral de la Dirección General del Instituto Nacional de Meteorología al IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil

Por parte de la Administración:

Begoña Córdoba Pereira, Pilar López Iglesias, Paulino Bretón Muñoz y Florentino Sánchez García.

Por la representación laboral:

Manuel García López, Javier Ruiz Barahona, Fernando Fernández Mesonero y Francisco Martínez Galarza.

En Madrid, a las diez horas del día 27 de noviembre de 1987, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora, al objeto de negociar la adhesión al IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil, y acuerdan:

Primero.-Adherirse al IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de noviembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» número 281, del 24), en su integridad, encontrándose ya adherido con anterioridad al mencionado Convenio.

Segundo.-Solicitar la emisión del preceptivo informe establecido en el artículo 24 de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, del Proyecto de Adhesión del personal laboral de la Dirección General del Instituto Nacional de Meteorología al IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil.

Tercero.-Remitir, una vez emitido el informe favorable por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, la presente Acta a la Dirección General de Trabajo, a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las catorce horas en el lugar y fecha arriba indicados.-Por la Administración.-Por la representación laboral.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

1560

ORDEN de 4 de diciembre de 1987 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen inversiones en las zonas de urgente reindustrialización de Barcelona, Cádiz y Nervión (Expedientes B-121-187-195-204-211-219-232-239, CA-39-53-54-58, NV-47-60-71-72-73-74-77-78-79-81).

En aplicación de la Ley 27/1984, de 26 de julio; los Reales Decretos 914/1985, de 8 de mayo, prorrogado por el 2538/1986, de 12 de diciembre; 189/1985, de 16 de enero, prorrogado por el 1703/1986, de 1 de agosto, y 531/1985, de 17 de abril, prorrogado por el 2199/1986, de 17 de octubre, declararon Barcelona, Cádiz y Nervión como zonas de urgente reindustrialización, estableciendo el procedimiento para la concesión de beneficios a las Empresas que lleven a cabo inversiones en dichas zonas.

Los anteriormente citados Reales Decretos señalan que dicha concesión se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y