

percepción de una gratificación equivalente a una mensualidad de sus haberes.

4. *Promoción.*—Durante el año 1988 se promocionará a 40 empleados entre las categorías de Auxiliares Administrativas, nivel C; Telefonistas, nivel C, y Ordenanzas, nivel C, a las respectivas categorías de nivel B.

Asimismo, durante el año 1989 se promocionará a otros 40 empleados entre las categorías de Auxiliares Administrativos, nivel C; Telefonistas, nivel C, y Ordenanzas, nivel C, a las respectivas categorías de nivel B.

En ambos casos, el 50 por 100 de los empleados promocionados lo serán en función de su mayor antigüedad entre los aspirantes que hayan superado las oportunas pruebas de selección, cubriéndose el otro 50 por 100 entre los restantes aspirantes que habiendo superado dichas pruebas hayan obtenido la calificación más alta.

5. *Bonificación del tipo de interés para el préstamo de vivienda.*—Los empleados que perciban retribuciones anuales inferiores a 1.500.000 pesetas por todos los conceptos y soliciten préstamos para adquisición de vivienda por importe igual o inferior a 4,5 millones de pesetas tendrán derecho a solicitar la bonificación en dos puntos del tipo de interés del primer tramo de capital.

6. *Gastos de sepelio.*—El Banco asumirá para el personal destinado en sucursales fuera de Madrid una indemnización en caso de fallecimiento igual a la establecida por gastos de sepelio por los servicios médicos de la Banca oficial, siempre que dicha contingencia no se halle prevista en los conciertos suscritos con las Entidades que presten asistencia sanitaria en dichas sucursales.

7. *Tablas salariales.*—Como consecuencia de la reestructuración de conceptos retributivos prevista en el artículo 2.º del Convenio Colectivo, las tablas salariales a 31 de diciembre de 1987 incluidas en el acta adicional al XVIII Convenio Colectivo quedan modificadas, con efectos de 1 de enero de 1988, en cuanto a los conceptos sueldo base y plus de categoría laboral, que quedan como sigue:

	Pesetas
1.1 Sueldo base	
Jefe de Servicio Titulado	4.134.872
Jefe de Servicio Administrativo	4.077.626
Jefe de Sección Titulado	3.882.732
Jefe de Sección Administrativo	3.345.104
Jefe de Negociado Titulado	3.787.294
Jefe de Negociado Administrativo	3.001.754
Letrado Asesor, Inspector Tasador, Asesor Económico Financiero, Analista de Organización e Informática, Estadístico, Asesor de relaciones con los medios de comunicación:	
Nivel A	3.665.578
Nivel B	3.287.914
Nivel C	2.910.250
Médico de Empresa (jornada reducida)	2.672.978
Aparejador, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, ATS:	
Nivel A	3.328.150
Nivel B	3.065.412
Nivel C	2.802.688
Oficial Técnico	2.358.818
Oficial Administrativo	2.074.996
Apoderado de tercera	2.009.714
Auxiliar de Caja	1.803.158
Auxiliar Administrativo:	
Nivel A	1.772.610
Nivel B	1.472.548
Nivel C	1.206.590
Telefonista:	
Nivel A	1.797.894
Nivel B	1.467.368
Nivel C	1.136.842
Vigilante Jurado	1.613.122
Oficial de Oficios Varios	1.685.768
Ayudante de Oficios Varios	1.522.262
Conserje	1.754.858
Subconserje	1.698.956
Ordenanza:	
Nivel A	1.613.122
Nivel B	1.340.122
Nivel C	1.067.066
Ordenanza Conductor	1.613.122
Limpieza, 1/3	555.870
Limpieza, jornada completa	1.499.162

	Pesetas
Analista I	3.243.800
Analista II	3.009.370
Analista Programador	2.755.396
Programador I	2.560.068
Programador II	2.110.780
Operador I	2.325.652
Operador II	2.042.390
Grabador I	1.974.028
Grabador II	1.886.122

1.2.1 Plus de categoría laboral

Jefe de Servicio Titulado	687.900
Jefe de Servicio Administrativo	22.596
Jefe de Sección Titulado	697.728
Jefe de Sección Administrativo	24.024
Jefe de Negociado Titulado	714.864
Jefe de Negociado Administrativo	27.264
Letrado Asesor, Inspector Tasador, Asesor Económico Financiero, Analista de Organización e Informática, Estadístico, Asesor de relaciones con los medios de comunicación:	
Nivel A	679.020
Nivel B	419.952
Nivel C	81.912
Médico de Empresa (jornada reducida)	260.112
Aparejador, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, ATS:	
Nivel A	459.180
Nivel B	263.340
Nivel C	67.500
Oficial Técnico	31.872
Oficial Administrativo	38.076
Apoderado de tercera	20.928
Auxiliar de Caja	80.376
Auxiliar Administrativo:	
Nivel A	34.692
Nivel B	26.004
Nivel C	17.316
Telefonista:	
Nivel A	122.664
Nivel B	66.816
Nivel C	10.968
Vigilante Jurado	269.160
Oficial de Oficios Varios	137.472
Conserje	331.284
Subconserje	259.428
Ordenanza:	
Nivel A	113.028
Nivel B	65.184
Nivel C	17.316
Ordenanza Conductor	401.724
Limpieza, 1/3	11.196
Limpieza, jornada completa	30.564
Programador I	38.076
Programador II	47.364
Operador I	38.076
Operador II	53.724
Grabador I	53.724
Grabador II	53.724

Los restantes conceptos 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6, 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7, 1.3.8, 1.3.9, 1.4.1, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, contenidos en el apartado 3 del acta adicional al XVIII Convenio Colectivo mantienen sus importes a 31 de diciembre de 1987.

2917 RESOLUCION de 18 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros», que fue suscrito con fecha 5 de diciembre de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal del citado Grupo Asegurador, 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 1040/1980, 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, 18 de enero de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA EL GRUPO ASEGURADOR «LA ESTRELLA, SOCIEDAD ANÓNIMA 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 *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, 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 *Ambito personal y funcional.*-Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla del Grupo Asegurador «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros», 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 1988, prorrogándose después tácitamente 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.

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 distinta 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 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 horas cuarenta minutos a cuatro horas cuarenta minutos, con un 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 horas 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 las 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 de 1 de enero de 1988 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 adelante se incluye.

b) Plus de actividad.-Con la calificación jurídica de «Complemento salarial de cantidad y calidad de trabajos», 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	Total anual 1988 - Pesetas
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe Superior	1.783.515
Jefe de Sección	1.463.790
Jefe de Negocio	1.316.955
Titulado con más de un año	1.558.335
Titulado con menos de un año	1.480.080
Inspector Administrativo	1.170.150
Oficial de primera	1.170.150
Oficial de segunda	1.008.525
Auxiliar Administrativo	865.560
Ayudante Técnico Sanitario	1.174.890
Conserje	1.010.460
Cobrador	962.175
Ordenanza	895.035
Botones	612.795

Categoría	Total anual 1988 Pesetas
Oficial de oficio y Conductor	992.700
Limpiadora	828.225
Ayudante de oficio y Mozo	876.285
<i>Personal de informática</i>	
Técnico de sistemas	1.561.890
Analista	1.530.900
Analista-Programador	1.391.250
Programador	1.345.215
Operador	1.319.910
Monitor	1.257.705
Grabador de primera	1.138.365
Grabador de segunda	946.425
Planificador	1.530.900
Operador máquinas auxiliares	1.008.540

II. Del incremento resultante de la revisión para 1988 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 de 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 emolumentos existentes entre el Oficial de primera 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 existentes entre el Oficial de segunda y el Oficial de primera 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 de primera 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 los fijados 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 191.700 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 un 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 147.945 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 e inversas, percibirán por este concepto 69.075 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 especificados 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) Si percibe el sueldo de su categoría, 32.865 pesetas.
- b) Si percibe el sueldo de la categoría superior, 24.285 pesetas, 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 2 se abonarán en quince mensualidades, doce ordinarias y tres extraordinarias. Las extraordinarias, correspondientes a julio, octubre y Navidad, se abonarán de la siguiente forma:

Las 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 1.170.150 pesetas anuales, a las que se añadirá la antigüedad y participación en primas, según la categoría de cada uno.

Ambas partes establecen que para 1989 la cifra señalada en el párrafo anterior se verá incrementada en el porcentaje que se aplique a la tabla salarial contenida en el artículo 12, apartado I, del presente Convenio.

Igualmente queda convenido que a partir de 1990 el salario mínimo familiar en ningún caso será inferior al 95 por 100 del salario de la tabla correspondiente a la categoría Oficial de primera.

Serán requisitos imprescindibles para gozar de este salario los siguientes:

- 1.º Ser casado.
- 2.º Ser cabeza de familia.
- 3.º Que el cónyuge, hijos y familiares a su cargo no trabajen.
- 4.º 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.

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 14.055 pesetas anuales. Consecuentemente, se les exigirá 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) de los citados 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 concederá los premios de antigüedad que se detallan a continuación:

	Pesetas
Al cumplir los quince años de servicio	28.700
Al cumplir los veinticinco años de servicio	42.900
Al cumplir los cuarenta años de servicio	71.500
Al cumplir los cincuenta años de servicio	85.800

En el momento de la jubilación voluntaria, siempre que ésta no sea posterior al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, 71.500 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 13 del Acuerdo Interconfederal de 1983, durante el año 1988 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 siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) 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 2.º 1, del Real Decreto 1858/1981, 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 cónyuges, 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. *Excedencia*.—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 solo 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», necesario 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 1.ª.—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 2.ª.—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 del 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 1.ª

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 fecha 9 de octubre de 1981 y 20 de abril de 1982.

SECCIÓN 2.ª 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 14.285 pesetas.

SECCIÓN 3.ª ANTICIPOS

Art. 34. El trabajador tendrá derecho a un anticipo de hasta 6 mensualidades de un importe máximo equivalente a 585.000 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 veintiuno, 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 13.000.000 de pesetas reconocido para los préstamos vivienda. En ningún caso podrán simultanearse los préstamos 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 4.ª 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 1988 un fondo de 4.000.000 de 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 4.º inclusive: 15.940 pesetas.

- Desde 5.º de Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso Opción Universidad y Carreras Universitarias de Grado Medio y Superior: 22.900 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 5.ª 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 22.900 pesetas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

La Dirección de la Empresa destina, durante 1988, un fondo de 1.006.385 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, 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.

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 1.º y 2.º 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 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 2.º 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 1.º y 2.º Administrativos se celebrarán conforme a los programas establecidos por la Dirección de la Empresa, y el Tribunal estará compuesto por dos representantes de la Empresa, (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, 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 renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base 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) Disponerán 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 quién o quiénes 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 tórax.
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 1988.

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 aquél.

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 2.º

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 31 de diciembre de 1988.

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 ANONIMA DE SEGUROS» (AÑO 1988)

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 Gabriel Castro Fernández.
Don Javier de Miguel Cano.

Por la representación social:

Don Manuel de la Serna Herberos.
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 abonaría también los primeros quince días.

Se percibirá 1.100 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 Vivienda 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 13.000.000 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 1988, 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 de enero de 1988	
	Muerte - Pesetas	Invalidez - Pesetas
Jefe superior y titulado de grado superior. Jefe de Sección, Jefe de Negociado e Inspectores Administrativos, productores, Conductores, Técnicos de Sistemas, Analistas y Planificadores	4.267.000	8.534.000
Oficial primera, Ayudante Técnico Sanitario, Oficial de Oficio, Oficial segundo, Conserje, Cobrador, Ayudante de Oficio, Limpiadoras, Auxiliares, Analista-Programador, Programador, Operador, Monitora, Grabadoras y Operador de Máquinas Auxiliares	3.047.700	6.095.400
	1.524.000	3.048.000

2. Fallecimiento (primer auxilio), capital a partir de 1 de enero de 1988: 173.100 pesetas.

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 aumentan los capitales garantizados en un 6,5 por 100, como mínimo, quedando establecidos en la siguiente forma:

Categoría laboral	Capitales a partir de 1 de enero de 1988	
	Pesetas	
Jefes superiores, titulados de grado superior y Jefes de Sección	1.146.000	
Jefes de Negociado, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Oficiales primeros e Inspectores Administrativos productores, Técnicos de Sistemas, Analistas, Planificadores, Analistas Programadores, Programadores, Operadores y Monitora	967.000	
Oficial segundo, Conserjes, Conductores, Oficiales de Oficio, Guardas, Auxiliares Administrativos, Cobradores, Ordenanzas, Ayudantes de Oficio, Grabadoras, Operador de Máquinas auxiliares, Mozos y otros Subalternos	755.900	

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 revalorizan 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 pensión a favor de los hijos.

Los beneficiarios del personal incluido en esta póliza, sólo a efectos de orfandad, tendrán derecho en el momento del 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 6,5 por 100, como mínimo (las rentas, en su caso, aumentan proporcionalmente), quedando establecidos en la siguiente manera:

Categoría laboral	Capitales a partir de 1 de enero de 1988 Pesetas
Jefes superiores y titulados	1.829.200
Jefes de Sección	1.542.800
Jefes de Negociado, Técnicos de Sistemas, Analistas y Planificadores	1.429.200
Ayudantes Técnicos Sanitarios, Oficiales primeros e Inspectores Administrativos y productores, Analistas Programadores, Programadores, Operadores y Monitoras	1.289.900
Oficiales segundos, Conserjes, Conductores, Oficiales de Oficio, Guardas, Grabadoras y Operador de Máquinas Auxiliares	1.112.400
Auxiliares Administrativos, Ordenanzas, Ayudantes de Oficio, Cobradores, Mozos y Limpiadoras	1.006.700

2918 *RESOLUCION de 18 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XVI Convenio Colectivo para el «Banco de Crédito Industrial, Sociedad Anónima», para los años 1987, 1988 y 1989.*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo para el «Banco de Crédito Industrial, Sociedad Anónima», correspondiente a los años 1987, 1988 y 1989 que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1988, de una parte por miembros del Comité Intercentros de la citada Entidad Bancaria en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes del «Banco de Crédito Industrial, Sociedad Anónima», en representación empresarial 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; Ley 23/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, y Ley 37/1988, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1989 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de enero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

XVI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL «BANCO DE CREDITO INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA», CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 1987, 1988 y 1989

1. Incremento de retribuciones

A) En el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1987, el importe anual de los conceptos retributivos recogidos en los puntos 1.1, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7, 1.3.8, 1.3.9, 2.1, 2.2.1, 2.2.2 y 2.2.3 tendrán un incremento porcentual del 4,31 por 100.

B) En el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1988 el importe anual de los conceptos retributivos recogidos en los puntos 1.1, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7, 1.3.8, 1.3.9, 2.1, 2.2.1, 2.2.2 y 2.2.3 tendrán un incremento porcentual del 4 por 100.

Este porcentaje únicamente será modificado en el supuesto y en la cuantía en que así se prevea mediante disposición de rango legal pertinente.

2. Reestructuración de conceptos retributivos

Con efectos de 1 de enero de 1987, los conceptos retributivos hasta entonces existentes desaparecen, siendo sustituidos por los que a continuación se enumeran y cuyos importes para 1987, una vez incrementados en el 4,31 por 100 figuran en el anexo I.

1. CON CONSIDERACIÓN LEGAL DE SALARIO

Salario base

1.1 Sueldo base: Que absorbe los anteriores conceptos «Sueldo base», «Gratificación computable como sueldo para personal titulado»,

la «Desgravación de costes familiares» sobre sueldo y sobre gratificaciones computables como sueldo para personal titulado, «Cantidad lineal» y «Vivienda».

Se abonará en catorce pagas, doce mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre.

Complementos salariales

1.2 Complementos personales:

1.2.1 Plus de categoría laboral: Que absorbe los anteriores conceptos «Complemento de redistribución» y «Emolumentos complementarios de personal titulado».

1.2.2 Premio de permanencia: Se abonará en doce pagas mensuales y su importe se corresponde con el del anterior concepto de igual denominación.

1.2.3 Gratificación diez años: Para las categorías que actualmente lo perciben.

1.2.4 Trienios: Se abonarán en catorce pagas, doce mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre. Sus importes quedan fijados en los que para cada categoría laboral existían en el anterior concepto de «Antigüedad» y la parte que corresponda en concepto de «Desgravación de costes familiares».

En consecuencia, el importe de este concepto queda establecido en una cantidad fija, dejando de representar un porcentaje sobre otros conceptos retributivos.

Dichas cantidades son las que se recogen en el anexo adjunto. La primera columna «Trienios antiguos» se refiere a los trienios vencidos y los que vencerán hasta el día 31 de diciembre de 1988. La segunda columna «Nuevos» se refiere al importe de los trienios que vanzan a partir de 1 de enero de 1989.

Si el ascenso a cualquier categoría profesional laboral tuviera lugar antes de completarse un trienio en la de procedencia, se computará esta fracción de tiempo como servicios prestados en la nueva categoría.

El incremento del porcentaje que pudiera corresponder a estos conceptos, se incorporará anualmente al «Complemento de productividad» en la forma establecida en el punto 1.4.

1.3 Complementos de puesto de trabajo: Se abonarán en catorce pagas, doce mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre.

1.3.1 Confianza y especialización.

1.3.2 Programador.

1.3.3 Operador ordenador.

1.3.4 Perforista.

1.3.5 Taquigrafía.

1.3.6 Monitor de grabación.

1.3.7 Supervisor de área.

1.3.8 Jefe de proyecto y explotación.

1.3.9 Responsable de sala.

Que absorben los importes que respectivamente tenían los anteriores conceptos de igual denominación, más el 10 por 100 de dichos importes como consecuencia de la desaparición del concepto «Desgravación de coste familiares».

1.4 Complemento de productividad:

1.4.1 La Empresa distribuirá linealmente a todos los empleados de su plantilla, en activo en el día de la fecha, la cantidad de 11.000.000 de pesetas por el concepto «Complemento de productividad creado en Acta adicional al XIV Convenio Colectivo para 1985» correspondiente al año 1987, no distribuido en ese año.

1.4.2 A partir de 1988 se constituye un complemento de productividad al objeto de incentivar la mayor eficacia en el sistema productivo, cumplimiento de objetivos, interés, iniciativa y presencia en el puesto de trabajo.

El complemento de productividad estará compuesto por el «Plus de productividad» y el «Porcentaje sobre trienios».

a) Plus de productividad: Para el año 1988 el Plus de productividad será de 86.654.000 pesetas.

Para el año 1989 el Plus de productividad se incrementará en el porcentaje que en el Convenio se pacte para los demás conceptos retributivos.

El Plus de productividad estará dotado por los siguientes conceptos:

1. El importe del Complemento de productividad creado en Acta adicional al XIV Convenio Colectivo para 1985, el cual queda subsumido en el Complemento que actualmente se crea.

2. El importe de la desgravación de costes familiares sobre prestaciones de Seguridad Social.

3. La aportación que realice el Banco necesaria para alcanzar la cifra señalada.

b) Porcentaje sobre trienios: Será el importe que resulte de aplicar el incremento porcentual pactado en Convenio a la cifra total abonada por antigüedad para el respectivo año.

Para 1988 dicho importe es de 13.346.000 pesetas.