

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones	Antigüedad trienio/mes	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 96 por 100/FM				
Subalterno 3.º ...	A	48.259	—	48,06	27.821	48.259	845,01	538,60
	B	48.601	—	48,06	27.951	48.601	845,01	542,35
	C	49.286	—	48,06	28.519	49.286	845,01	550,15
	D	49.912	—	48,06	28.987	49.912	864,01	559,65
Subalterno 4.º ...	A	46.319	—	48,06	26.040	46.319	839,79	516,65
	B	46.974	—	48,06	26.880	46.974	839,79	524,25
	C	48.202	—	48,06	27.696	48.202	839,79	537,95
	D	48.259	—	48,06	27.821	48.259	845,01	538,60

CUADRO VI

Plus en los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

	Porcentaje	Extensión de la aplicación
Forja ... ..	40	Las horas de presencia para forjadores y horneros y sólo durante el tiempo de permanencia en la nave para el personal restante.
Compresores ... ..	30	Media jornada.
Chorro de arena ... ..	40	El tiempo de operación.
Sala de baños (tratamientos) ... ..	25	El tiempo de permanencia en la sala.
Prueba de motores ... ..	40	El tiempo de permanencia en la sala de banco de pruebas.
Nave de pintura ... ..	25	El tiempo de permanencia.
Cabina de nave pintura ... ..	40	El tiempo de operación.
Cabinas de pintura en nave general ... ..	25	El tiempo de operación.
Pulidora línea cigüeñal ... ..	25	Sólo durante repaso de muelas.

CUADRO VII

Plus preparador

	Plus Ptas/hora
Oficial de primera ... ..	30,496
Oficial de segunda ... ..	26,314
Oficial de tercera ... ..	24,207
Especialista ... ..	22,127

5310

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para el grupo asegurador «La Estrella, S. A. de Seguros».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial de Empresa suscrito por la representación de «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros», y el Comité de representantes de los trabajadores de dicha Entidad, y

Resultando que la Empresa «La Estrella, S. A. de Seguros», con su escrito de 14 de febrero actual, que tuvo entrada en esta Dirección General el mismo día, ha remitido el texto del Convenio mencionado, al que acompaña el acta de otorgamiento, correspondiente a la reunión de la Comisión Deliberadora de 13 de febrero de 1980, y los datos estadísticos de su plantilla;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su publicación y su inscripción en el Registro de la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citados, y no observándose en él violación de norma alguna de derecho necesario, se estima procedente su homologación;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo firmado el 13 de febrero de 1980 por los representantes de la Comisión Deliberadora de «La Estrella, S. A. de Seguros», y del personal a su servicio.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se notifique esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14, 2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 21 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto y ámbito.—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a la Ley de Convenios Sindicales, 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, S. A. 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 fijo en la plantilla del grupo asegurador de «La Estrella, S. A.», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 4.º Duración.—La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de enero de 1980, 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, hábida 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 veintidós horas, con descanso en ambos turnos de quince minutos.

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

III. Con independencia de los dos turnos regulados anteriormente, la Empresa podrá establecer un turno nocturno, de diez de la noche a las cinco de la mañana, con un descanso de quince minutos.

Para la utilización de estos turnos se obtendrán las correspondientes autorizaciones de las autoridades competentes, cumpliéndose 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 1980, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

A) Salario base: El salario base será siempre igual en todo momento a la Tabla Salarial expresada en el Convenio interprovincial del Sector de Seguros, absorbiéndose hasta donde alcance del total anual que figura en la tabla salarial que más abajo se incluye.

B) Plus de actividad: Con la calificación jurídica de «Complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo» se calculará en razón a la diferencia que resulte entre el total anual menos el salario base. Una vez que se conozcan 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
	Pesetas
Jefes Superiores ... ..	925.020
Jefes Sección ... ..	814.170
Jefes Negociado ... ..	732.480
Titulados con más de un año ... ..	866.730
Titulados con menos de un año ... ..	823.245
Inspectores administrativos ... ..	650.790
Oficiales primera ... ..	650.790
Oficiales segunda ... ..	580.925
Auxiliares administrativos ... ..	481.425
Ayudantes Técnicos Sanitarios ... ..	650.790
Conserjes ... ..	561.990
Cobradores ... ..	535.155
Ordenanzas ... ..	497.835
Botones ... ..	340.770
Oficiales de Oficio y Conductores ... ..	552.150
Limpiadoras ... ..	460.545
Ayudantes de Oficio y Mozos ... ..	487.395

II. Del incremento resultante de la revisión para 1980 se incluirá en el concepto «salario base» la cantidad precisa para mantener la igualdad del mismo con la tabla salarial del Sector, tal como se establece en el apartado A) del párrafo I.

El resto, si existiera, o en su caso, la totalidad de dicho incremento, se incluirá en el concepto de «plus de actividad».

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

III. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), para el conjunto nacional, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión salarial se aplicará con efecto de 1 de enero de 1980.

Esta revisión salarial se aplicará, en su caso, únicamente sobre el salario base existente al 30 de junio de 1980, quedando, por tanto, excluida de dicha revisión el plus de actividad.

En el supuesto de que el Convenio interprovincial de todo el Sector de Seguros no hiciera esta revisión, el incremento que resultase acrecería al plus de actividad existente al 30 de junio de 1980.

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

a) Los Jefes de Negociado de más de cuarenta y cinco años de edad, con más de diez 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 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 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.

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

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 del 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. En todo caso se garantizarán las siguientes cuantías mínimas brutas:

Dieta completa: 1.600 pesetas.  
Media dieta: 600 pesetas.  
Kilometraje: 10 pesetas/kilómetro.

Art. 14 bis. El puesto de Inspector administrativo, dedicado a funciones administrativas (no técnicas), y que entrañen realizar habitualmente fuera de la oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y viajes, disfrutará de un plus de función, con carácter de complemento salarial de «puesto de trabajo», de 45.000 pesetas brutas anuales.

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. 15. Pluses del personal de Informática.—Dadas las especiales características de algunos puestos de trabajo del grupo de Informática, se establecen los siguientes pluses anuales:

	Pesetas
Analista y Planificador de Operaciones ... ..	110.000
Programador de Ordenador ... ..	90.000
Operador de Ordenador ... ..	77.000
Monitora de Grabación ... ..	45.000
Operadora de Grabación ... ..	30.000

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

Art. 16. 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 75.000 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 35.000 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. 17. 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:

- Veinte mil pesetas, si percibe el sueldo de su categoría.
- Quince mil 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. 18. 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. 19. Sin contenido.

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. Sin contenido.

Art. 22. La Empresa establece un salario mínimo familiar de 601.380 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:

- 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.

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.

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

Art. 23. Los empleados que, formando parte de la plantilla de la Empresa al 31 de diciembre de 1975, desempeñen sus funciones en el centro de trabajo de Las Rozas y que residan en Madrid (capital) o a una distancia superior a 16 kilómetros de dicho centro de trabajo, percibirán el plus de distancia regulado por la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, pero fijada su cuantía en 100 pesetas por día de trabajo.

Art. 24. 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 7.000 pesetas anuales. Consecuentemente, se les exigirán estrictamente las responsabilidades a que hubiera lugar.

Art. 25. 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. 26. Premios y recompensas.—A los empleados que hayan prestado de una manera efectiva sus servicios a «La Estrella, S. A.», o a otra Empresa del mismo grupo asegurador se les concederán los premios de antigüedad que se detallan a continuación:

- Al cumplir los quince años de servicio, 15.000 pesetas.
- Al cumplir los veinticinco años de servicio, 25.000 pesetas.
- Al cumplir los cuarenta años de servicio, 40.000 pesetas.
- Al cumplir los cincuenta años de servicio, 50.000 pesetas.

En el momento de la jubilación voluntaria, siempre que ésta no sea posterior al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, 50.000 pesetas.

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

Art. 27. 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.

## CAPITULO V

### Permisos y licencias

Art. 28. La Empresa concederá los permisos a que se refiere el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Seguros, en la forma siguiente:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, abuelos, nietos o hermanos del empleado, y del padre, madre, abuelos y hermanos de su cónyuge que residan en la misma población, aunque no habiten con el empleado: Tres días naturales.
- Fallecimiento de los mismos familiares del empleado o de su cónyuge en población distinta a la residencia del empleado: Cinco días naturales.
- El día del funeral o misas en los casos de fallecimientos anteriores: Un día natural.
- Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cón-

yuge, ascendientes o descendientes 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 del empleado: Diez días naturales.
- f) Alumbramiento de la esposa: Dos días naturales.
- g) Por matrimonio de hermanos o hijos: Un día natural.

Art. 29. *Excedencias*.—En cuanto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPITULO VI

### Organización y jerarquía del trabajo

Art. 30. *Personal titulado*.—Quedarán incluidos en este grupo todos aquellos empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, como Licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, I.C.A.D.E., etc., les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa.

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

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

Art. 31. *Personal de Informática*.—Comprende este grupo todo el personal que efectúe trabajos directamente relacionados con el ordenador.

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

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

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

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

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

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

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

**Monitora de Grabación**.—Supervisa y distribuye el trabajo de grabación y/o perforación entre las operadoras de grabación. Efectúa las funciones técnicas necesarias del sistema. Podrá realizar también el trabajo propio de Operadora de Grabación en cuanto sus funciones de supervisión, distribución y técnicas se lo permitan.

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

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

Art. 32. *Personal de Informática*.—La asimilación de categorías del personal de Informática, cuyos puestos de trabajo se han definido en síntesis en el artículo precedente, será la que a continuación se expone:

Jefe de Negociado = Analista y Planificador de Operaciones.

Oficial primero = Programador de Ordenador, Operador de Ordenador y Monitora de Grabación.

Oficial segundo = Operador de máquinas auxiliares, Perforistas, Verificadoras y Operadoras de Grabación con un mínimo de 10.000 pulsaciones por hora y un máximo del 3 por 100 de pulsaciones erróneas.

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

## CAPITULO VII

### Beneficios sociales

#### SECCION PRIMERA

Art. 33. En compensación del antiguo plus de traslado a Las Rozas, el personal, cualquiera que sea su categoría, que el 31 de diciembre de 1971 desempeñase sus funciones en el indi-

cado Centro, percibirá un plus de 52 pesetas por día de trabajo, cesando este beneficio cuando por cualquier circunstancia varíe su centro de trabajo.

#### SECCION SEGUNDA.—PREMIOS DE NATALIDAD

Art. 34. La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, por el nacimiento de cada hijo, la cantidad de 6.000 pesetas.

#### SECCION TERCERA.—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 interviendrá 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 Las Rozas y Madrid.

b) Los hijos han de estar comprendidos entre los cinco y dieciocho 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 1980 un fondo de 1.800.000 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 exista 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: 9.000 pesetas.

Desde 5.º de EGB, BUP y COU: 13.000 pesetas.

g) La Comisión podrá proponer a la Empresa ayudas especiales para estudios superiores a aquellos hijos de empleados que esté especialmente dotados para los mismos.

h) Asimismo, la Comisión podrá proponer a la Empresa ayudas especiales para los hijos subnormales de empleados.

i) 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.

#### SECCION CUARTA.—FORMACION Y PROMOCION 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 11.000 pesetas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés por la Empresa.

La Dirección de la Empresa destina, durante 1980, un fondo de 570.000 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.

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 aprovechamiento los cursos de formación establecidos por la Empresa para sus categorías respectivas. También podrán quedar exentos de la práctica del segundo ejercicio los empleados que hubieran igualmente cursado con aprovechamiento los cursos específicos de ramos que la Empresa organice.

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

Las oposiciones a Oficial primero y segundo 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 profesigramas de cada puesto.

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

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

## CAPITULO VIII

### Comisión de Vigilancia

Art. 42. 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 tres 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.

### Comisión Mixta

Art. 43. A los efectos determinados en los artículos 22, 35, 37 y 38 del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres nombrados directamente por los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Las Rozas y Madrid, designados de entre ellos mismos. Esta Comisión será presidida por una de las tres personas designadas por la Sociedad.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La entrada en vigor de los derechos y obligaciones regulados en este Convenio tomará efecto el 1 de enero de 1980.

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 al 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 16, apartado II, del Convenio Colectivo, continuarán percibiéndolo, calculándose el 20 por 100 del salario base más la antigüedad de cada uno.

## DISPOSICION FINAL

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

5311

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España.*

Visto el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España;

Resultando que con fecha 4 de enero de 1980 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 13 de diciembre de 1979 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1980;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como disponer su inscripción en el Registro de la misma, y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no observándose en las cláusulas de este Convenio Colectivo oposición o infracción a norma alguna de derecho necesario procede su homologación, con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo para la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 22 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA COMPAÑIA «SABENA» Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

### CAPITULO PRIMERO

#### Objeto

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar las relaciones laborales existentes entre la «Sociedad Anónima Belga para la Explotación de la Navegación Aérea» (SABENA), denominada de aquí en adelante la «Sociedad», de una parte, y el personal contratado en España por dicha Sociedad, de otra parte.

### CAPITULO II

#### Ambito de aplicación

Art. 2.º Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español en virtud de una carta de compromiso o de un contrato de empleo o de trabajo.

Queda exceptuado el personal clasificado en la categoría I, por desempeñar puestos de dirección y confianza, al que solamente se aplicará lo referente a sueldos, primas, vacaciones y jubilación.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1980, siendo prorrogable, tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses, anteriores a la fecha de su terminación, no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 4.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna cláusula en su actual redacción, la Comisión deliberante deberá reunirse a reconsiderar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario, a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

Art. 5.º Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de SABENA, sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional del Transporte Aéreo (IATA).

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 6.º La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha organización incumbe exclusivamente