

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**14638** RESOLUCION de 14 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo 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, 14 de junio de 1990.-El Director general, P. D. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS» AÑO 1990

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1º.- NATURALEZA.**- El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la Empresa BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS y los Empleados del mismo incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los Trabajadores y los de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el TITULO III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 1º. UNO del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL.**- El presente Convenio será de aplicación a los Centros de Trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro el BANCO VITALICIO, tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

#### ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados del BANCO VITALICIO DE ESPAÑA que ostenten las CATEGORIAS PROFESIONALES o que se hallen incluidos en alguno de los NIVELES DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO que se relacionan en el ANEXO I, quedando excluidos aquellos empleados sujetos a relación laboral común con categorías o puestos no relacionados en dicho ANEXO, así como las personas vinculadas por relaciones laborales de carácter especial de las previstas en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso se aplicará el presente Convenio a los Agentes, Subagentes y Corredores de Seguros y a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una al BANCO VITALICIO.

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen al BANCO VITALICIO en cualquiera de sus centros de trabajo y los que puedan incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración en Banco Vitalicio de otras Compañías, Centros de Trabajo o unidades productivas autónomas, de otras Empresas.

**ARTICULO 4º.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.**- La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el primero de enero de mil novecientos noventa y el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prorrogas.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores, que, en consecuencia, quedan sin efecto.

**ARTICULO 5º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**- Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos que afectasen de modo fundamental el alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

**ARTICULO 6º.- PRELACION DE NORMAS.**- Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva para el personal de la Compañía, no siéndoles de aplicación la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970, ni el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Seguros, los cuales quedan sustituidos en su integridad por las condiciones previstas en este Convenio.

Las partes reconocen expresamente que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio compensa ventajosamente y en su valoración conjunta y global, el que representaba la Ordenanza y el Convenio Interprovincial del Sector.

**ARTICULO 7º.- GARANTIA INDIVIDUAL.**- Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título personal, siempre que no resulten expresamente modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

#### ARTICULO 8º.- ABSORCION Y COMPENSACION

La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudiera acordarse en meritos de disposiciones normativas de aplicación, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las superiores condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, salvo en aquellos supuestos de mejoras acordadas por disposiciones de derecho necesario que prohibieran o limitaran expresamente su absorción o compensación.

#### ARTICULO 9º.- TOPES MÁXIMOS DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS POR RAZON DE LA ANTIGUEDAD

Todos los incrementos retributivos que se alcancen por razón de antigüedad quedarán limitados a los topes máximos que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO II

#### COMISION PARITARIA

**ARTICULO 10º.- COMISION PARITARIA.**- Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará formada, en representación de la Empresa por cuatro vocales designados por la Dirección de la misma y, en representación de los Trabajadores por otros cuatro vocales, designados por la Comisión Negociadora del Convenio.

Todos los vocales designados deberán ser miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión queda constituida por los siguientes Sres.

Representación de la Empresa	Representación de los Trabajadores
JUAN JOSE LOSCOS SESEN	PEDRO ALONSO MARTINEZ
JOAQUIN MAS DE PABLO	ANTONIO LUIS AGUILAR TORRES
EDUARDO DRUIDIS ZAMBRANO	JOSE ARDITE HEREDIA
RAMON BAULIES GRAU	JUAN A. GALVAN LOPEZ

### CAPITULO III

#### CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 11º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**- La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad,

utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración del Comité Intercorrientes y de los Comités de Empresa.

Asimismo, la organización del trabajo de las distintas Compañías que forman parte del Grupo está establecida con criterios organizativos unitarios y polivalentes, gestionando la administración de sus actividades en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas y simultáneas de cualquiera de las Compañías, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal de acuerdo con el presente Convenio y conservando cada Empresa su propia personalidad jurídica.

**ARTÍCULO 12º.- PERIODO DE PRUEBA.**- El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artº. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 13º.- VACACIONES.**- El personal disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales.

El disfrute de tal periodo se ajustará a las normas de carácter interno que a tal efecto sean establecidas anualmente por la Empresa, a tenor de lo dispuesto por la legislación vigente y teniendo en cuenta las necesidades del Centro de Trabajo.

El personal que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

60 y 61 años	2 días naturales
62 y 63 años	4 días naturales
64 y 65 años	6 días naturales

**ARTÍCULO 14º.- JORNADA.**- A partir de la entrada en vigor del Convenio, la jornada laboral queda establecida en cómputo anual y su distribución será la siguiente:

El total anual de horas efectivas de trabajo se establece en 1.800 horas, deducidas ya de dicho total anual las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a los treinta días naturales de vacaciones.

El indicado total se realizará a razón de ocho horas quince minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada partida, distribuidas en horario de ocho cuarenta y cinco horas a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, salvo en el periodo quince de Junio a quince de Septiembre, en que se realizarán siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

En el supuesto de que la distribución convenida de la jornada implicase la superación del total anual de horas convenidas, la Empresa compensará las de exceso mediante la concesión de días festivos adicionales a convenir.

El personal que ejerza la función de Comercial de Organización desarrollará la misma sin sujeción a un horario prefijado.

Habida cuenta de que la jornada de trabajo establecida es partida y que el número de mil ochocientas horas lo son de trabajo efectivo, no será exigible el periodo de descanso de quince minutos, destinado al desayuno, a que se refiere el artº 1º de la Ley de 4/1983 de veintinueve de junio.

En aquellos Departamentos, Servicios o Puestos de Trabajo en que la Dirección pudiera estimarlo necesario, esta podrá establecer turnos y horarios especiales, siempre que hubiera la conformidad del personal afectado.

**ARTÍCULO 15º.- PERMISOS.**- Por los motivos que se establecen en el artº. 37º, apartados 3 y 4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a la percepción del salario, siempre que previamente medie el correspondiente aviso y justificación.

Asimismo, la Empresa podrá otorgar permisos, sin pago de haberes, cuando, a juicio de la Dirección, existan motivos justificados para ello y sin que su concesión suponga entorpecimiento en el desarrollo del trabajo.

**ARTÍCULO 16º.- BAJAS VOLUNTARIAS. PREAVISO.**- El personal podrá dejar de prestar sus servicios a la Empresa en cualquier momento, con la obligación de comunicarlo con un mes de antelación a la fecha en que haya de producirse la baja.

#### CAPÍTULO IV

##### MOVILIDAD DEL PERSONAL

##### PUESTOS DE TRABAJO, CATEGORÍAS, VALORACIONES, PROMOCIÓN Y ASCENSO

##### ARTÍCULO 17º.- TRASLADOS

I.- La Empresa podrá trasladar al personal de una a otra Oficina o llevarle a otra Empresa del mismo Grupo sin perder su adscripción a Banco Vitalicio, siempre que dicho traslado no comporte cambio de residencia y se respeten, al menos, cuantos derechos tuviese reconocidos el personal trasladado.

En caso de traslado a distinta población la Empresa satisfará los gastos de desplazamiento.

Se considerará que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones que distan entre sí más de 20 Km.

II.- Al ir aumentando los trabajos a realizar por el Ordenador es de prever que se puedan producir excedentes de personal, por lo cual es de conviene con la Empresa que este personal pueda ser trasladado a otros puestos de trabajo en las siguientes condiciones:

- Respetándose en todo caso su categoría y las normas sobre ascensos.
- Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de procedencia.
- Respeto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación profesional, requiriéndose para el mismo la conformidad del Comité de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

III.- En los supuestos de traslados, se establecen en los casos en que el empleado así lo precise y solicite de la Empresa, las siguientes compensaciones:

- La Empresa costeará los gastos de mudanza.
- La Empresa concederá un préstamo personal para adquisición de vivienda de un máximo de Ptas 3.000.000, que devengará un interés del 4% anual, siendo el plazo de amortización de 10 años.

En el caso de que el empleado dispusiese en su lugar de residencia de un piso o vivienda de su propiedad el valor del mismo se deducirá del importe del préstamo.

- En el supuesto de que el empleado en el lugar de destino optara por alquilar una vivienda, la Compañía le satisfará el importe del mismo, hasta un máximo de Ptas. 20.000º- mensuales, durante el plazo de un año.
- En el supuesto de traslado forzoso cuando el empleado afectado optara por extinguir el contrato, percibirá la misma indemnización prevista para los casos de despidos disciplinarios que sean declarados improcedentes.

**ARTÍCULO 18º.- VIAJES.**- Para el personal que por su función o bien por indicación expresa de la Empresa, deba desplazarse de su lugar de residencia, se establecerán por aquella las condiciones en que se efectuara tal desplazamiento, cuantía de las dietas o reembolso de gastos.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, la Empresa fijará el importe a percibir por este, por kilómetro recorrido.

##### ARTÍCULO 19º.- PUESTOS DE TRABAJO, CATEGORÍAS, VALORACIONES.

##### I.- PUESTOS DE TRABAJO

Las distintas funciones que componen la actividad laboral de la Empresa, ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles y las retribuciones correspondientes, figuran en los anexos I y II.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades de organización podrá en todo momento, ampliar, modificar o reducir la relación de funciones que se señala en el anexo I.

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artº. 20º.

El desempeño de cada puesto de trabajo llevará aparejada una categoría profesional, a título personal, con arreglo a la siguiente tabla:

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL
I y II	Jefe de Departamento
III y IV	Jefe de Sección
V y VI	Jefe de Servicio
VII y VIII	Técnico
IX y X	Administrativo 1*
XI y XII	Administrativo 2*
XIII	Ayudante
XIV	Subalterno
XV	Personal de Prácticas y Formación
XVI	Personal de Prácticas, Formación y Ventas

## II.- PERSONAL TITULADO

Los empleados en posesión de titulación universitaria, de grado medio o superior, y que apliquen los conocimientos inherentes a la misma al desempeño de su puesto de trabajo, podrán ostentar, en lugar de la categoría profesional que les corresponda según el presente artículo, la de su propia titulación.

La remuneración del Personal Titulado será la que corresponda a la función asignada al puesto de trabajo desempeñado.

Por lo que respecta al Personal Titulado que ostente la titulación de Actuario o Abogado, en ejercicio dentro de la Empresa, la retribución que para los mismos se establece en el presente Convenio, compensa y absorbe la que pudiera corresponderles por aplicación de las Ordenes de primero de junio de mil novecientos sesenta y tres por la que se aprueban las retribuciones mínimas de los Actuarios de Seguros y de quince de octubre de mil novecientos setenta y cinco por la que se regulan las condiciones de trabajo de los Abogados dependientes de las Empresas de Seguros y de Capitalización.

## III.- PERSONAL DE VENTAS

Esta categoría, que corresponde al nivel XVI expresado en el presente artículo, incluye aquellos empleados cuya función sea exclusivamente la venta de seguros para la Compañía, como canal de distribución de la misma y sin uso de la mediación o producción de seguros efectuada por Agentes.

El salario base será el correspondiente a la citada categoría profesional y la remuneración total en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

No serán de aplicación al Personal de Ventas los complementos establecidos en el art.º 26, ni las mejoras sociales establecidas en el art.º 30.

Habida cuenta que el Personal de Ventas no realiza la función de mediación o agencia de seguros, prevista en el texto refundido de la Ley reguladora de la Producción de Seguros Privados de uno de agosto de mil novecientos ochenta y cinco y Reglamento de Ordenación de Seguro Privado de igual fecha, no podrá constituir cartera propia ni a través de terceros.

Se entenderá como causa de rescisión del contrato de trabajo, además de las legales, la falta de cumplimiento de los mínimos de producción que la Compañía establezca en cada momento para el citado Personal de Ventas.

La relación laboral que se establece con el Personal de Ventas es un contrato normal, no el especial de comisionistas.

## IV.- PERSONAL EN PRÁCTICAS Y EN FORMACIÓN

Esta categoría comprendida en los niveles XV y XVI, incluye aquellos empleados que se integren en la plantilla de la Compañía para realizar un trabajo y que a su vez permita a los mismos adquirir una práctica profesional y una formación adecuada para poder desempeñar posteriormente un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y aptitudes.

No serán de aplicación a este personal, los complementos establecidos en el art.º 26, ni las mejoras sociales establecidas en el art.º 30.

## ARTÍCULO 20.- COMISIÓN DE VALORACIÓN.-

1. Se crea una Comisión Paritaria de Valoración, integrada por los siguientes señores:

### POR LA EMPRESA

RANON BAULIES PAU  
JOSE M.ª MARTELLO MUSTIARES  
JAIME VENTALLÓ BAS  
RAFAEL PÉREZ VILLÓ LÓPEZ

### POR LOS TRABAJADORES

JUAN A. GALVAN LÓPEZ  
JOSE ARDITE HEREDIA  
SEBASTIAN PÉREZ BOGANA  
JULIAN SANCHEZ SANCHO

2. La función de esta Comisión estará especializada en el estudio de todos los problemas individuales o colectivos que puedan surgir en el futuro, como consecuencia de la aplicabilidad de la valoración de puestos efectuada en el presente Convenio. También tendrán como función el estudio de las nuevas valoraciones que se puedan efectuar en el futuro, y el estudio y redacción del manual funcional de cada nivel valorado, así como de los programas a que se deban someter los participantes en concursos de ascensos.

3. El estudio de problemas individuales, en cuyo caso, tendrá el carácter de mediación, o el de arbitraje voluntario, si las partes afectadas por el mismo así lo acordaran y se sometieran expresamente.

4. Los acuerdos que se alcancen en la Comisión Paritaria, en las materias de su competencia, serán vinculantes para las partes.

## ARTÍCULO 21.- PROMOCIÓN Y ASCENSO.-

1.- La promoción y ascenso a puestos de trabajo correspondientes a los niveles XIII, XII, XI, X, IX y VIII, se realizará mediante concurso, al que podrán concurrir todos los empleados que desempeñen puestos de trabajo de nivel inmediato inferior al del puesto de cuya vacante se trate. Los empleados que ostenten el nivel X y cuya función sea la de Comercial Candidato podrán concurrir a plazas de nivel VIII de Comercial de Organización.

Las condiciones para optar al concurso y los requisitos específicos en función de las características del puesto vacante a cubrir, serán fijados por la Empresa y dados a conocer previamente a la celebración del mismo.

Cuando al empleado ganador del concurso le correspondiera una promoción económica o ascenso de categoría, de conformidad con el puesto de trabajo objeto del concurso, aquel pasará a ostentar dicha promoción o categoría a partir del día 1º del mes siguiente en que resulte ganador del mismo.

Por lo que se refiere a la cobertura de plazas correspondientes a los niveles I, II, III, IV, V, VI y VII, será por libre designación de la Empresa.

II.- El Tribunal Calificador de los concursos para el ascenso y promoción a puestos de trabajo correspondientes a los niveles a que se refiere el primer párrafo de este artículo, estará compuesto por los siguientes miembros:

- Jefe de Personal
- Responsable del Centro de Trabajo afectado
- Delegado o Representante del personal (En el supuesto que el opositor fuera Delegado o Representante del personal, este sería un miembro del Comité Intercentros).

ARTÍCULO 22.- FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR E INFERIOR.- Cuando se desempeñen funciones de un nivel que correspondiera a una categoría profesional superior, pero no proceda el ascenso, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

La Empresa, por razones técnicas, tecnológicas o de ordenación del trabajo podrá, en todo momento, decidir el pase del personal de una función de nivel superior a otra de menor nivel, siempre que sea respetada la categoría profesional que ostenta y la retribución que en aquel momento estuviera percibiendo.

El personal administrativo que pase a desarrollar funciones comerciales, en el caso de reintegrarse nuevamente a su función anterior por mutuo acuerdo de la Empresa y trabajador o por decisión de cualquiera de ellas, conservará la categoría que ostentaba como personal comercial, si bien será necesario para ello un mínimo de 5 años de servicio en la función comercial. De no ser así, recuperará la categoría y emolumentos que ostentaba, como personal administrativo.

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 23.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.- El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

a) Salario Base por categoría profesional.

- b) Complemento Personal por antigüedad en la Empresa, regulado por trienios cumplidos.  
c) Complemento económico por la función asignada.

No serán de aplicación al personal afectado por este Convenio ningún otro concepto retributivo de los previstos en la Ordenanza laboral de Seguros o del Convenio Interprovincial de Seguros.

**ARTÍCULO 24º.- SALARIO BASE.-** El Sueldo base por categoría profesional para 1990, es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

**ARTÍCULO 25º.- COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD.-** Los empleados percibirán la cantidad anual de Ptas. 15.000 por cada trienio vencido hasta 31-12-87 computado desde su ingreso en la Empresa. Por los trienios que venzan a partir de primero de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de Ptas. 25.000.

La percepción de dicha cantidad surtirá efectos a partir del día 1º del año en que venza cada trienio.

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo, así como los de excedencia y licencia, no computarán a efectos del cálculo de los trienios.

Este Complemento económico por antigüedad sustituye cualquier otro que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio rigiera para los empleados de la Compañía y en especial el del artº. 32º (Aumento por antigüedad y permanencia) de la Ordenanza de Trabajo de catorce de mayo de mil novecientos setenta.

**ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO ECONÓMICO POR LA FUNCIÓN ASIGNADA.-** Cada empleado, excepción hecha del Personal de Ventas, Personal en Formación y en Prácticas, tendrá un Complemento Económico que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

**ARTÍCULO 27º.- PERFECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN ANUAL.-** El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada y el complemento por antigüedad, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día de cada mes, el quince de junio y el quince de diciembre.

La percepción de las pagas correspondientes al quince de junio y quince de diciembre será proporcional al tiempo de servicio prestado a la Empresa durante el año natural de que se trate.

## CAPÍTULO VI

### COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD

#### SOCIAL Y DE ACCIÓN SOCIAL Y ASISTENCIAL

#### ARTÍCULO 28º.- PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE B.V.E.

Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en el Régimen General de la Seguridad Social, se establece para todo el personal de la Compañía un Plan de Pensiones, de aportación definida, a cargo de la Empresa y adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento contenido en el Real Decreto de 30 de septiembre de 1988.

Las condiciones y reglas de funcionamiento del citado Plan de Pensiones se establecen en el Reglamento aprobado por la representación de la Empresa y de los trabajadores con fecha 23 de febrero de 1990, en el que se contemplan prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez del empleado, el cual sustituye a las obligaciones contraídas en anteriores Convenios en materia de jubilación y Seguro de Grupo.

#### ARTÍCULO 29º.- JUBILACIÓN

La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha situación, actualmente fijada en 65 años, o cualquier otra, aceptada por la Empresa a partir de los 60 años.

En ambos casos el complemento que le correspondía al empleado, de conformidad con lo previsto en el Plan de Pensiones para empleados de B.V.E. del artículo anterior, constituye la contraprestación específica de esta obligación.

Asimismo, el empleado que pase a la situación de jubilado, percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones legales que se hallen vigentes en cada momento, con independencia de la mejora prevista en el citado Plan de Pensiones para empleados de B.V.E.

#### ARTÍCULO 30º.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La Empresa establece a su cargo, para el personal en activo a la fecha de la firma del presente Convenio y que realice la función de Director de Sucursal o Comercial de Organización, un Seguro de Accidentes por un importe de Ptas. 7.000.000, siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado de las características y cobertura que se establece en la póliza número 547.705, contratada con la Compañía Nacional Hispanica, S.A.

Asimismo, cualquier empleado que este desplazado en comisión de servicio fuera del centro de trabajo al cual figure adscrito, en el supuesto de que el mismo tuviera un accidente, quedará arropado por las coberturas establecidas en la aludida póliza.

**ARTÍCULO 31º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y ACCIDENTES.-** En caso de Baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará al empleado la diferencia entre la prestación que recibe del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar trabajando.

**ARTÍCULO 32º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.-** Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuara dentro del horario de trabajo retribuido.

**ARTÍCULO 33º.- DESCUENTOS EN SEGUROS SUSCRITOS POR EMPLEADOS.-** Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por la Empresa regulando la contratación de seguros personales y familiares por parte de los mismos.

En esta materia se estará a las Circulares internas que se puedan dictar, siendo la actualmente en vigor la de fecha seis de octubre de mil novecientos ochenta y siete, que se considera incorporada al presente Convenio.

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio, la Circular que la Compañía emitirá, estableciendo, para aquellos empleados interesados, la posibilidad de complementar su fondo de jubilación con cargo exclusivo de los mismos y como complemento de la prestación establecida en el artículo 28º.

## CAPÍTULO VII

### FORMACIÓN PROFESIONAL

**ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-** Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades presentes y futuras, la Empresa programará y realizará cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del "Plan de Formación" que tenga establecido en cada momento.

Quando los cursos tengan lugar durante la jornada de trabajo y a cargo de la Empresa, su asistencia será obligatoria para los empleados a que vaya dirigida.

Quando los cursos se organicen fuera de la jornada de trabajo, subvencionados en todo o en parte por la Empresa, su asistencia será facultativa.

**ARTÍCULO 35º.- CURSILLOS Y ESTUDIOS.-** La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de la Compañía que se interese por los mismos, siempre que puedan ser de utilidad en el puesto de trabajo. La decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía.

## CAPÍTULO VIII

### DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### ARTÍCULO 36º.- COMITÉ INTERCENTROS

1.- El Comité Intercéntricos estará integrado por doce miembros y tendrá una composición proporcional al número de empleados de los Centros de trabajo y sus agrupaciones, según se indica en el apartado siguiente, si bien deberá compatibilizar dicha distribución con la proporcionalidad de los resultados electorales de la Empresa, considerados globalmente.

2.- Los Centros de trabajo y sus agrupaciones que se computarán para determinar la proporcionalidad de los miembros del Comité Intercéntricos son los siguientes:

- BARCELONA - CENTRAL
- MADRID - CENTRAL
- RESTO SUCCURSALES

3.- La proporcionalidad de los resultados electorales de la Empresa, considerados globalmente, serán los referidos a las últimas elecciones.

4.- Durante la vigencia de este Convenio, la composición del Comité Intercentros será la siguiente:

- BARCELONA - CENTRAL ..... 3
- MADRID - CENTRAL ..... 1
- RESTO SUCURSALES ..... 8

Dicha distribución deberá respetar los resultados globales de las últimas elecciones que son:

- INDEPENDIENTES ..... 7 miembros
- UGT ..... 3 "
- CCOO ..... 2 "

5.- La designación de los miembros del Comité Intercentros se efectuará en la siguiente forma:

- **BARCELONA CENTRAL**  
Serán elegidos por el Comité de dicho Centro.

- **MADRID CENTRAL**  
Serán elegidos por el Comité de dicho Centro.

- **RESTO DE SUCURSALES**  
Serán elegidos conjuntamente por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de todas las Sucursales, pero si alguna Sucursal por el número de sus empleados alcanzara por sí misma el porcentaje mínimo que representa cada miembro del Comité Intercentros, del total de la plantilla del personal de la Empresa, los representantes de dicha Sucursal tendrán derecho a elegir directamente al Vocal o Vocales que les correspondan, dentro de los del cupo de "Sucursales", y no podrán participar en la elección conjunta del resto.

6.- El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de todos los trabajadores del Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, y asumirá las competencias que establece el art.º 63.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, asumirá las competencias del art.º 64.º del citado Estatuto en:

- a) Aquellas materias que excedan del ámbito geográfico de competencia de cada Comité o Delegado de Personal.
- b) Aquellas materias que afecten exclusivamente a un Centro de trabajo en el que no exista Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- c) Aquellas materias que afecten exclusivamente a un Centro de Trabajo en el que exista Comité de Empresa o Delegado de Personal, cuando estos deleguen su competencia en forma escrita al Comité Intercentros en cada expediente concreto.

7.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No obstante, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal que formen parte del Comité Intercentros, podrán acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150% de las que le correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

8.- El Comité Intercentros tendrá tres reuniones al año para tratar de la productividad y rendimiento del personal a que afecta el presente Convenio, tanto como consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros del Comité.

La Empresa sufragará en las tres reuniones citadas los gastos de desplazamiento y las dietas hasta un máximo de Ptas. 6.000.- por día.

ARTÍCULO 17.- **COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO.**- La Comisión negociadora estará integrada como máximo por doce miembros en representación de la Empresa, y otros doce en representación de los trabajadores.

Los representantes de la Empresa serán designados por la Dirección.

Los representantes de los trabajadores serán designados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en su representación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87º y 88º del Estatuto de los Trabajadores.

A los miembros de la Comisión Negociadora no se les computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

ANEXO I

**FUNCIONES QUE COMPONEN LA ACTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA ORDENADAS Y AGRUPADAS OBJETIVAMENTE EN NIVELES**

**CENTRAL**

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
I	Responsables Departamento A
II	Responsables Departamento B
III	Responsables Sección A
IV	Responsables Sección B
V	Titulados (Abogados, Economistas, Actuarios, Staff) A Responsables de Grupo A
VI	Audidores Responsables de Grupo B
VII	Técnicos A
VIII	Técnicos B
IX	Conserje Administrativo A
X	Conductor Administrativo B
XI	Operario Reprografía A Telefonista Administrativo C
XII	Empleado Almacén Operario Reprografía B Administrativo D
XIII	Ayudante Reprografía Ayudante Administrativo
XIV	Subalternos
XV	Personal en Prácticas y en Formación A
XVI	Personal en Prácticas y en Formación B

## TERRITORIO

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
I	. Director de Zona
II	. Director de Zona (con nivel Sucursal A) . Director de Sucursal A
IV	. Director de Sucursal C
III	. Director de Sucursal B
V	. Director de Sucursal D . Responsable Empresas (Dirección de Zona)
VI	. Director de Sucursal E . Responsable Particulares (Dirección de Zona) . Responsable Cont.-Admon. id.
VII	. Responsable Empresas, Particulares y Administración (Dirección Zona y Sucursal A) . Ingeniero (Dirección de Zona) . Director de Sucursal F . Responsable Administrativo (Sucursal B)
VIII	. Comercial de Organización (Dirección de Zona, Sucursales A, B y C) . Técnico (Dirección de Zona, Sucursales A, B y C)
IX	. Administrativo A (Dirección Regional) . Administrativo A (Dirección de Zona) . Administrativo A (Sucursales A, B, C, D, E y F)
X	. Comercial-Candidato (Dirección de Zona, Sucursales A, B y C) . Administrativo B (Dirección Regional) . Administrativo B (Dirección de Zona) . Administrativo B (Sucursales A, B, C, D, E y F)
XI	. Administrativo C (Dirección Regional) . Administrativo C (Dirección de Zona) . Administrativo C (Sucursales A, B, C, D, E y F)
XII	. Administrativo D (Dirección Regional) . Administrativo D (Dirección de Zona) . Administrativo D (Sucursales A, B, C, D, E y F)
XIII	. Ayudante (Dirección Regional) . Ayudante (Dirección de Zona) . Ayudante (Sucursales A, B, C, D, E y F)
XIV	. Subalterno
XV	. Personal en Prácticas y en Formación A
XVI	. Personal en Prácticas y en Formación B . Vendedor.

La clasificación en Sucursal A, B, C, D, E y F, así como los puestos de trabajo de Administrativo A, B, C, D o Ayudante, serán establecidos por la Empresa atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de Trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

## ANEXO II

## TABLA SALARIAL Y COMPLEMENTO POR LA FUNCION ASIGNADA

## EJERCICIO 1990

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO FUNCION	TOTAL	TOTAL ANUAL	CATEGORIA
I	247.744	119.297	363.041	5.082.574	Jefe de Departamento
II	247.744	82.266	330.010	4.620.140	Jefe de Sección
III	206.453	86.871	293.324	4.106.536	Jefe de Servicio
IV	206.453	60.190	266.643	3.733.002	Técnico
V	171.991	64.955	236.946	3.317.244	Administrativo 1ª
VI	171.991	43.516	215.507	3.017.098	Administrativo 2ª
VII	143.248	52.567	195.815	2.741.410	Ayudante
VIII	143.248	34.781	178.029	2.492.406	Subalterno
IX A	119.427	42.402	161.829	2.265.606	Personal Prácticas/ Formación
X B	119.427	27.634	147.061	2.058.854	Personal Prácticas/ Formación/Ventas
XI C	99.417	34.304	133.721	1.872.094	
XII D	99.417	22.234	121.651	1.703.114	
XIII	82.901	27.634	110.535	1.547.490	
XIV	99.417	11.118	110.535	1.547.490	
XV	71.419	-	71.419	999.866	
XVI	50.010	-	50.010	700.140	

14639

RESOLUCION de 11 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se suspende temporalmente la acreditación como laboratorio especializado en la determinación de fibras de amianto, para su aplicación a la higiene industrial, del Laboratorio de la Empresa «Montero, Fibras y Elastómeros, Sociedad Anónima», de Retuerto-Baracaldo (Vizcaya), concedida por Resolución de este Centro Directivo de fecha 6 de marzo de 1989.

Instruido en esta Dirección General expediente de suspensión de la homologación de dicho Laboratorio con arreglo a lo preceptado en el artículo 4.º 4 de la Orden de 31 de octubre de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre), por la que se aprueba el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, y de conformidad con el punto 5 de la Resolución de 8 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 14 de octubre) y apartado 4.2 de su correspondiente Anexo, sobre tramitación de solicitudes de homologación de laboratorios especializados en la determinación de fibras de amianto, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Suspender temporalmente la acreditación para el conteo de fibras de amianto del Laboratorio de la Empresa «Montero, Fibras y Elastómeros, Sociedad Anónima» con domicilio en Retuerto-Baracaldo (Vizcaya), calle Retuerto, número 15, que fue homologado como laboratorio especializado en la determinación de fibras de amianto con la contraseña de homologación: MT-HLA número 5, por Resolución de este Centro Directivo de fecha 6 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» de 31 de marzo), a petición de la propia Empresa y con el informe propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el apartado cuarto de la Resolución citada sobre tramitación de solicitudes de homologación de laboratorios especializados en la determinación de fibras de amianto.

Madrid, 11 de mayo de 1990. El Director general, Carlos Navarro López.