



**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE EMPRESA PARA EL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS», PACTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES ECONOMICA Y SOCIAL DEL MISMO**

**CAPITULO PRIMERO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a la Ley de Convenios Sindicales de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 22 de julio de igual año y las normas sindicales para su aplicación, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde desarrolle su actividad.

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

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional.*—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal de la plantilla del «Banco Vitalicio de España, Compañía 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 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de dos años, comprendidos entre el 1 de enero de 1973 y el 31 de diciembre de 1974, 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 prórrogas.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Las mejoras retributivas del presente Convenio serán absorbidas y compensadas globalmente consideradas hasta donde alcance, con las establecidas en el Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial.

La tabla salarial para 1974, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo aludido en el párrafo anterior, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

Las mejoras que se establezcan en el Convenio Colectivo antes citado en materia de antigüedad, vacaciones, jornada laboral, horario, Seguridad Social y Previsión, si aisladamente consideradas fueran superiores a las pactadas en el presente Convenio, automáticamente quedarán incorporadas al mismo.

Art. 6.º *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.* Se respetará el total de las retribuciones voluntarias individuales percibidas con anterioridad a la fecha del presente 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 puestos 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 opera el «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», salvo en la medida que con carácter general pueda ordenar el Gobierno.

**CAPITULO II**

**JORNADA DE TRABAJO**

Art. 8.º I. La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será la establecida en el artículo 38 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, respetándose en todo caso las condiciones vigentes más beneficiosas de que disfrute el personal.

En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el personal afectado por el presente Convenio realizará la jornada laboral de los sábados de ocho a catorce horas.

II. A la vista del calendario laboral, y en el supuesto de que existan dos días festivos con un día laborable intermedio, se mantiene la concesión de un turno en cada Departamento, para que un tercio del personal del mismo pueda disfrutar de lo que normalmente se llama «puente».

No podrán efectuarse «puentes» a cuenta de vacaciones, a excepción del Sábado Santo, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio en cada Departamento.

El «puente» del Sábado Santo y los que se disfruten, de acuerdo con los turnos establecidos en este apartado, podrán ser unidos a periodos de vacaciones no inferiores a siete días, si bien en este caso tales periodos deberán terminar o iniciarse en el día festivo anterior o posterior al considerado como «puente».

III. La Dirección de la Compañía, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas, podrá establecer nuevos turnos de siete horas, a los que quedaría adscrito el personal idóneo para ello que volunta-

riamente acceda al cambio de horario, así como el de nuevo ingreso.

También podrán establecerse turnos especiales para la debida atención de público en la tramitación de siniestros en el ramo de automóviles.

En el supuesto de que no pudieran completarse los citados turnos con personal voluntario, la Dirección planteará el problema al Jurado de Empresa para que estudie su posible solución.

**CAPITULO III**

**RÉGIMEN ECONÓMICO - RETRIBUCIONES**

Art. 9.º Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

a) Sueldo base, que es el establecido para el personal de seguros por el Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de abril de 1972 y que actualmente están devengando los trabajadores afectados por el pacto, según tabla de salarios anexa al presente artículo.

b) Plus de Convenio, que se eleva en 250 pesetas para 1973 y en 125 pesetas para 1974, con lo que queda fijado en 875 y 1.000 pesetas, respectivamente.

c) Compensaciones en función de la antigüedad.

d) Asignaciones y pluses por especialización.

e) Premios y recompensas.

f) Mejoras voluntarias.

g) Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.

h) Pagas extraordinarias.

i) Participación en primas.

j) Quebranto de moneda.

**TABLA DE SALARIOS**

Categorías	Sueldo mensual 1-1-73 Pesetas	Plus de Convenio Pesetas	Total mensual Pesetas
<b>Grupo I. Jefes:</b>			
Jefe superior .....	16.600	875	17.475
Jefe de sección .....	12.300	875	13.175
Subjefe de sección .....	12.025	875	12.900
Jefe de servicio .....	11.750	875	12.625
Jefe de negociado .....	11.200	875	12.075
Subjefe de negociado .....	10.650	875	11.525
<b>Grupo II. Personal titulado:</b>			
Titulado con antigüedad superior a un año .....	13.500	875	14.375
Titulado con antigüedad inferior a un año .....	12.300	875	13.175
<b>Grupo IV. Personal administrativo y de informática:</b>			
Oficial de 1.º .....	10.100	875	10.975
Oficial de 2.º .....	8.400	875	9.275
Auxiliares de más de 23 años .....	6.500	875	7.375
Auxiliares menores de 23 años .....	5.600	875	6.475
<b>Grupo V. Ayudantes Técnicos Sanitarios, Matronas y Enfermeras:</b>			
.....	10.100	875	10.975
<b>Grupo VI. Subalternos:</b>			
Conserje .....	8.500	875	9.375
Cobrador .....	7.700	875	8.575
Ordenanza de más de 23 años .....	6.500	875	7.375
Ordenanza de 18 a 22 años .....	5.200	875	6.075
Botones de 14 a 17 años .....	3.200	875	4.075
<b>Grupo VII. Profesiones y oficios varios:</b>			
Oficial de oficio y Conductor .....	8.000	875	8.875
Limpiadora .....	5.600	875	6.475
Ayudante de oficio, Auxiliar de Ayudante Técnico Sanitario y Mozo Peón de más de 23 años .....	6.500	875	7.375
Idem., id., de menos de 23 años .....	5.200	875	6.075
Portero de edificio y Ascensorista de más de 23 años .....	6.500	875	7.375
Idem., id., de menos de 23 años .....	5.200	875	6.075

Art. 10. *Compensaciones en función a la antigüedad.*—Se mantiene lo ya establecido en el anterior Convenio Colectivo de Empresa, de que la antigüedad que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, desde 1 de enero de 1972 se calculará en base al cuatro por ciento del sueldo de la tabla salarial que se disfrute en cada momento, incrementado en su caso por las remuneraciones reglamentarias por antigüedad que se hayan acumulado al sueldo, incluyendo el cuatro por ciento a que se refiere este artículo.

El aumento por antigüedad y permanencia se percibirá anticipadamente en efectos de 1 de enero de cada año, iniciándose en el primer mes de enero siguiente al ingreso en la Empresa.

El aumento por antigüedad y permanencia anteriormente citado no será de aplicación a la obligación del artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, para la cual deberán calcularse los aumentos por antigüedad en base al cuatro por ciento de incremento, no acumulable, por cada año de servicio sobre el sueldo inicial de cada categoría.

Art. 11. *Asignaciones y pluses por especialización.*—Se mantienen las siguientes asignaciones y pluses por especialización:

a) Plus funcional de inspección.—Disfrutará del mismo el personal de inspección que habitualmente realiza el trabajo fuera del lugar de su residencia, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen los viajes.

La cuantía del plus funcional de inspección se fija en 24.000 pesetas anuales para los Jefes y 18.000 pesetas anuales para los Oficiales, pagaderas mensualmente a razón de 2.000 pesetas y 1.500 pesetas, respectivamente.

Este plus será absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que supone el plus, la Compañía deberá completar hasta el límite del plus funcional de inspección.

b) Plus de especialización.—El personal que esté en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, a excepción de Jefes superiores, Titulados y personal de profesiones y oficios varios, percibirá el plus que tamolén se indica:

1) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialidad); el plus de especialización que se concederá en este caso será del 20 por 100 del sueldo.

2) Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales de Seguros; el plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo.

c) El personal que esté en posesión de un título universitario o de idéntico rango percibirá el 20 por 100 del sueldo.

d) Los empleados en posesión del título de Bachiller Superior, Graduado Social, títulos de Grado Medio y asimilados percibirán el 10 por 100 del sueldo.

Los empleados mayores de veinticinco años declarados aptos en el curso de adaptación para ingresar en la Universidad se considerarán incluidos en el grupo de «asimilados».

e) El personal que sea traductor o intérprete en inglés, francés o alemán percibirá el 10 por 100 del sueldo.

Para tener derecho a esta asignación será necesario someterse a las pertinentes pruebas de aptitud o estar en posesión de un título que acredite estos conocimientos.

f) El personal del Departamento de Mecanización calificado como Oficial segundo, que lleve tres años como Perforista o Verificador en el mismo, percibirá un plus del 10 por 100 del sueldo base, en tanto continúe en dicho cometido y categoría.

Este plus será acumulable a cualquiera de los señalados en los apartados b), c), d) y e) del presente Convenio, pero no al que pueda conceder la legislación laboral vigente por dichas especializaciones.

Tampoco será aplicable el plus en el caso de que por la legislación de trabajo se dispusiera cambio de categoría para las especialidades indicadas.

De las asignaciones por especialización indicadas en los apartados c) y d) no podrá disfrutar el personal titulado.

Las asignaciones o pluses de especialización señalados en los apartados b), c), d) y e) no podrán ser acumulados entre sí, ni a los que pueda conceder la legislación laboral vigente en cada caso.

Los porcentajes del 10 y 20 por 100 mencionados anteriormente se entenderán aplicados sobre el sueldo (tabla salarial de que disfruten en cada momento, sin cómputo de antigüedad).

Art. 12. *Premios y recompensas.*—A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente Convenio de los premios que a continuación se detallan:

	Pesetas
Al cumplir los 25 años de servicios .....	20.000
Al cumplir los 40 años de servicios .....	30.000
Al cumplir los 50 años de servicios .....	25.000

A los premios anteriormente indicados sólo tendrán derecho los empleados que cumplan los años de servicio también señalados con posterioridad al 1 de julio de 1970.

Art. 13. *Mejoras voluntarias.*—Se mantienen las mejoras voluntarias que se detallan a continuación y que venían percibiéndose en las categorías que se indican:

	Pesetas mensuales
Jefe de negociado .....	500
Jefe de servicio .....	1.000
Subjefe de sección .....	1.250
Jefe de sección y Titulado .....	1.500
Jefe superior .....	2.000

Asimismo se mantienen las gratificaciones voluntarias por antigüedad ya establecidas, consistentes en que el personal que haya alcanzado una antigüedad de cinco, diez, quince, veinte y veinticinco años en adelante, disfrutará de un aumento del 2,50, 4, 5,50, 7 y 8,50 por 100, respectivamente, sobre el sueldo inicial de su categoría profesional, condicionado tal aumento en todo caso a que aquél haya alcanzado los veintitrés años de edad y ultimado su servicio militar, tanto si éste hubiere sido llevado a efecto por incorporación normal a filas como con carácter voluntario, y en el caso de que aquél hubiere tenido lugar por incorporación del personal a Milicias Universitarias, que éste hubiere cumplido los dos períodos de instrucción.

Art. 14. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.*—Se mantiene un plus de 500 pesetas mensuales con carácter de premio para todas las categorías laborales (a excepción de Jefes superiores, Jefes de sección, Titulados e Inspectores) que estén presentes en el Centro de trabajo donde presten sus servicios todos los días laborables de cada mes y durante toda la jornada, y registren su entrada ininterrumpidamente con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el Centro de trabajo sin retraso alguno, ni siquiera dentro del margen de tolerancia.

El cómputo de puntualidad y de asistencia se hará sobre bases objetivas. Bastará que se produzca el retraso en la forma que anteriormente queda definida, la inasistencia o la interrupción de la jornada laboral por parte del empleado por cualquier causa, salvo las que expresamente se relacionan a continuación, para que en el mes en que ello ocurra se pierda el derecho al plus.

Se exceptúan del párrafo anterior las inasistencias o interrupciones ocasionadas por:

- Vacaciones.
- Licencia por matrimonio.
- Misiones encargadas por la Empresa.
- Cumplimiento de deberes políticos (artículo 79, 2.º, Ley de Control de Trabajo).
- Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos o padres y hermanos políticos.

Asimismo no se producirá pérdida del plus en los siguientes casos:

- a) Cuando el retraso sobre la hora oficial de entrada, sin margen de tolerancia, acumulado durante el mes completo, no exceda de treinta minutos.
- b) Cuando se produzca la falta de asistencia no superior a un día, motivada por:

- 1. Nacimiento de hijos del empleado.
- 2. Enfermedad grave debidamente justificada del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado.

c) Por falta de asistencia a causa de enfermedad, debidamente justificada mediante parte de baja o a indicación del Médico de Empresa, con un máximo anual de cinco días.

d) Por falta de asistencia a causa de accidentes, debidamente justificado, con un máximo anual de cinco días.

e) Por salidas del personal durante las horas de oficina, en que deba acudir a consulta médica, debidamente justificada, con un máximo anual de cinco días.

f) Por salidas del personal durante las horas de oficina, con motivo del fallecimiento de empleados en activo o jubilados, o fallecimiento de familiares de éstos de primer grado.

g) Por causa de exámenes, debidamente justificados, con un máximo de cinco días en cada una de las convocatorias de junio o septiembre.

El plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo queda excluido de cotización a la Seguridad Social.

Dicho plus se percibirá por meses vencidos, hasta un máximo de doce veces al año.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente Convenio cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican:

Una en el mes de marzo, otra con ocasión del 18 de Julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

El abono de las mensualidades anteriormente mencionadas se realizará de acuerdo con la remuneración real de cada trabajador.

El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas cinco mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Art. 16. *Participación en primas.*—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente Convenio, y en concepto de participación en primas, el uno por ciento de las primas de seguro directo recaudadas en cada ejercicio, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin pluses, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio de que se trate.

La elevación del mínimo que se establece en el presente artículo se aplicará a las primas del ejercicio cerrado en 31 de diciembre de 1973 y sucesivos.

Dichas mensualidades se abonarán en los meses de enero, febrero y mayo.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a la obligación del artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, para la cual en concepto de participación en primas sólo se computará una mensualidad.

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional del mínimo que establece el presente artículo, salvo que incumplan la obligación de preaviso prevista en la Ordenanza de Trabajo. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

Art. 17. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda los Cobradores con categoría profesional reconocida como tal, seguirán percibiendo la cantidad de 3.600 pesetas anuales.

#### CAPITULO IV

##### FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 18. En materia de formación profesional, se estará a lo ordenado en el artículo 27 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización vigente.

Art. 19. *Régimen de becas.*—I. La Empresa concederá en cada curso académico, hasta un máximo de doce becas para estudios universitarios en las carreras de Licenciado en Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales y Actuarios, consistentes en el abono por una sola vez de la matrícula por cada asignatura, y en el pago de hasta 1.200 pesetas mensuales durante el curso académico para atender los honorarios de academia, debiendo justificar el empleado la asistencia a la misma.

El pago para atender matrículas y honorarios de academia se efectuará como máximo durante dos años más de los cursos que tenga la carrera universitaria elegida.

II. En interés del empleado y de la Compañía, y con el fin de completar la formación del personal de la Empresa, la Dirección facilitará anualmente, hasta un máximo de tres empleados de la misma, los medios necesarios para perfeccionar sus conocimientos profesionales en el extranjero.

A fin de adjudicar dichas becas entre los empleados que lo soliciten, y una vez oído el Jurado de Empresa, la Dirección informará sobre las condiciones de la beca de que se trate con la máxima antelación posible, el periodo de estancia en el extranjero que corresponda a cada uno y los conocimientos requeridos en cada caso. En el supuesto de que no exista en la Empresa personal que reúna las condiciones idóneas para disfrutar de las becas en el extranjero, éstas podrán quedar desiertas.

Art. 20. La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursos de Informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud.

#### CAPITULO V

##### TRASLADOS

Art. 21. I. En materia de traslados, se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, con la modificación que a continuación se establece:

Dentro de la misma población, la Empresa podrá trasladar al personal de uno a otro Centro de trabajo perteneciente a la misma, respetándose al menos cuantos derechos tuviese reconocidos el trasladado.

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

a) Respetándose en todo caso su categoría y las normas sobre ascensos.

b) Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de procedencia.

c) 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 Jurado 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. El personal que desee ser trasladado a distinto Centro de trabajo de la Compañía lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la misma, al objeto de que se tenga en cuenta su deseo en el caso de que sea posible acceder a su petición.

#### CAPITULO VI

##### EXCEDENCIAS

Art. 22. La excedencia de un año a que hace referencia el apartado c) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo, podrá ser ampliada a dos cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho periodo de segundo año no trabajará por cuenta ajena.

Dicha ampliación deberá solicitarse con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que habría de reincorporarse al trabajo.

#### CAPITULO VII

##### POLÍTICA EMPRESARIAL

Art. 23. I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del 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 de los Jurados de Empresa.

II. Los Jurados de Empresa de los Centros de Barcelona y Madrid tendrán una reunión conjunta por lo menos una vez dentro de cada año natural 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 Jurado.

III. Los Vocales de los Jurados de Empresa se comprometen formalmente a colaborar con la Dirección de la Compañía para llegar a la realización más racional de los trabajos a efectuar en horas extraordinarias.

#### CAPITULO VIII

##### MEJORAS SOCIALES

Art. 24. *Muerte y supervivencia, vejez e invalidez.*—A efectos de la cotización a la Seguridad Social en las contingencias de vejez e invalidez permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización y demás disposiciones legales vigentes de la Seguridad Social.

El 4 por 100 de antigüedad no acumulable, a que hace referencia el artículo 10 del presente Convenio, será computable a efectos de cotización por bases mejoradas, siempre que lo permitan los topes establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Las correspondientes cuotas irán a cargo de la Compañía y del empleado, en los porcentajes legalmente establecidos.

Art. 25. *Prestación complementaria por jubilación.*—A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad, podrá éste solicitar la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba de la Mutuabilidad Laboral y el total de la retribución anual mínima reglamentaria que tenga asignada en el momento de tal decisión, y todo ello de conformidad con lo que se establece en el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 y el artículo 10 del presente Convenio.

La prestación anual complementaria por jubilación a cargo de la Compañía será satisfecha distribuyéndola en doce plazos mensuales de igual cuantía.

Art. 26. *Nupcialidad y natalidad.*—I. Todo empleado que en el momento de contraer matrimonio esté ligado por un contrato de trabajo con la Empresa percibirá de ésta un premio de nupcialidad de 15.000 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquélla después del cambio de estado.

II. Los empleados afectados por el presente Convenio percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 4.000 pesetas.

Art. 27. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados.*—La Empresa abonará por cada hijo o huérfano de productor en activo o jubilado la ayuda escolar que a continuación se señala:

Pesetas  
anuales

De cinco a diez años .....	4.000
De más de diez a diecisiete años .....	6.000
De más de diecisiete y menos de veintiséis años ...	8.000

La ayuda escolar hasta los diecisiete años será de doble cuantía para los huérfanos de empleados y/o jubilados.

A partir de los catorce años deberá acreditarse de manera fehaciente la asistencia de los alumnos a algún Centro de enseñanza. A partir de los diecisiete años, subsistirá la ayuda establecida anteriormente, siempre que se trate de estudios de carácter oficial reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y se acredite documentalmente que la nota promedia alcanzada por los estudiantes en el curso anterior fue la de aprobado.

Las edades anteriormente mencionadas deberán cumplirse dentro del curso académico, es decir, de 1 de octubre al 30 de junio.

Las becas previstas en el apartado I del artículo 19 y la ayuda escolar no podrán acumularse en el caso de hijos o huérfanos de empleados en activo o jubilados, que presten sus servicios en la Compañía, si bien será facultativo de los interesados optar por una de las dos.

Para el supuesto de que por causas ajenas a la voluntad del becario no haya podido examinarse de algunas o de la totalidad de las asignaturas del curso correspondiente, dicha ayuda no podrá ser otorgada por un número de veces superior al de los cursos que tenga la carrera y siempre y cuando el becario aporte la documentación acreditativa de que se ha matriculado en cada curso.

Art. 28. La Compañía seguirá abonando en el mes de diciembre a todos sus empleados de plantilla y jubilados la gratificación de 1.000 pesetas con motivo de la Navidad.

Art. 29. La Compañía mantiene la subvención de pesetas 200.000 anuales, para sufragar los gastos de actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas de su personal.

El Centro de trabajo de Barcelona dispondrá del 70 por 100 de la citada cantidad y el 30 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

Estas sumas serán distribuidas por los respectivos Jurados de Empresa de acuerdo con la Dirección de la Compañía.

Art. 30. Préstamos.—I. Préstamos para viviendas.—La Empresa destinará la cantidad de 8.000.000 de pesetas para la concesión de préstamos a su personal, para la adquisición de viviendas, con un límite por préstamo de 200.000 pesetas, que devengarán un interés del 3 por 100 anual, con un plazo máximo de amortización de veinte años.

De la citada cantidad, los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán de 4.000.000 de pesetas, y el Centro de trabajo de Madrid, de 2.000.000 de pesetas.

Como garantía de devolución de la parte de préstamo que quede por saldar en el momento del fallecimiento de un empleado, se afectará la póliza de seguro de vida que obligatoriamente se ha implantado para el caso de muerte del mismo.

Si el empleado al que se hubiera concedido uno de estos préstamos dejara de pertenecer a la Empresa, por causas dependientes de su voluntad, se obliga a formalizar una escritura de hipoteca por la parte del préstamo no cancelado y con un interés del 6 por 100 anual. Esta formalización se llevará a cabo obligatoriamente dentro del plazo del mes al que debe comunicar anticipadamente su baja en la Compañía.

La concesión de estos préstamos para viviendas será acordada por el Jurado de Empresa, siendo necesario para tener derecho al referido préstamo una antigüedad de tres años al servicio de la Empresa, y tendrán preferencia los cabeza de familia o los que la precisen para contraer matrimonio. En este último caso, será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

Cada Jurado de Empresa establecerá las normas por las que habrá de regirse la concesión de estos préstamos y su amortización.

El personal de la Empresa a quien se le facilite una vivienda de las contratadas con la Entidad Benéfica Constructora «Viviendas del Congreso Eucarístico» u Organismos similares en otras provincias no tendrá derecho a tal préstamo.

Para el supuesto de que no fuera posible la concesión de una de las viviendas antes indicadas, podrá solicitar uno de los referidos préstamos.

El peticionario de uno de estos préstamos deberá acreditar de forma fehaciente haber solicitado un préstamo de la Mutualidad Laboral y, en el caso de que le fuera concedido, está obligado a reintegrar el importe de este último en su totalidad.

II. Otros préstamos.—La Empresa destinará hasta un millón de pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 30.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.000 pesetas en cada pago mensual, extraordinario y de beneficios.

Dichos préstamos podrán solicitarse para la adquisición de mobiliario en caso de matrimonio, vehículos de motor, o para cubrir otras necesidades que a juicio del Jurado de Empresa hagan aconsejable su concesión. El Centro de trabajo de Barcelona y demás personal de provincias dependiente del mismo dis-

pondrá del 70 por 100 de la citada cantidad de un millón de pesetas para distribuir en préstamos, y el 30 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

El beneficiario de uno de estos préstamos no podrá solicitar un nuevo préstamo hasta transcurridos dos años de la amortización del anterior, salvo en casos extraordinarios de necesidad.

## CAPITULO IX

### SEGURO DE GRUPO

Art. 31. Se mantiene el Seguro de grupo que establece el artículo 14 del Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial, y que se rige por el Reglamento aprobado por la Compañía, en octubre de 1970.

## CAPITULO X

### DISPOSICIONES FINALES

Art. 32. A efectos de lo dispuesto en el Decreto-Ley de 9 de diciembre de 1969, las partes firmantes del presente Convenio declaran expresamente que las mejoras económicas pactadas en el mismo no superan el incremento autorizado.

Art. 33. No repercusión en precios.—Las representaciones social y económica hacen pronunciamiento expreso de que las mejoras retributivas y de toda clase pactadas en el presente Convenio no supondrán alza ni repercusión en los precios.

Art. 34. Comisión Mixta.—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes designados por la Empresa, un representante nombrado por el Jurado de Empresa de Madrid y dos representantes designados por los Vocales del Jurado de Empresa del Centro de Barcelona, actuando de Presidente el del Sindicato Nacional del Seguro o persona por él designada.

## CAPITULO XI

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria 1.ª.—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de que vinieren disfrutando los empleados afectados por el mismo en el momento de su aprobación y que no se modifiquen expresamente en el mismo.

Disposición transitoria 2.ª.—Con carácter excepcional, en el mes de abril de 1973 se abonará al personal afectado por el presente Convenio una gratificación especial equivalente al sueldo sin pluses de cada empleado en 31 de diciembre de 1972.

El personal que ingrese o cese durante el año 1973 percibirá la citada gratificación especial en proporción al tiempo de servicio prestado durante el expresado año y con arreglo al sueldo base que hubiera correspondido a su categoría laboral en 31 de diciembre de 1972.

Disposición transitoria 3.ª.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Disposición transitoria 4.ª.—Las mejoras pactadas en el presente Convenio absorben y compensan en su totalidad los premios establecidos en el artículo 45 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización.

Disposición transitoria 5.ª.—El presente Convenio Colectivo sustituye a los formalizados por las representaciones económica y social de la Empresa el 14 de julio de 1970 y 9 de julio de 1971, aprobados por la Dirección General de Trabajo el 14 de agosto de 1970 y 1 de septiembre de 1971, respectivamente, que en consecuencia quedan sin efecto, y anula también los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión Mixta de interpretación, celebradas en 20 de noviembre de 1971 y 14 de abril de 1972.

Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior, en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA

*RESOLUCION del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza por la que se aprueba el Plan de Conservación de Suelos de la finca «Herrada de Pozo Cano», del término de Hellín, en la provincia de Albacete.*

A instancia del propietario de la finca «Herrada de Pozo Cano», del término municipal de Hellín (Albacete), se ha incoado expediente en el que se ha justificado con los correspondientes informes técnicos que en la misma concurren circunstancias que aconsejan al realización de obra y labores necesarias para la conservación del suelo agrícola, y a tal fin se ha elaborado por el Servicio de Conservación de Suelos un Plan de