

puestos para su adscripción a los centros. Asimismo corresponderá a la Consellería la propuesta de modificación de destino y la dependencia económica y administrativa del referido profesorado.

El Ministerio de Educación y Ciencia transferirá a la citada Consellería los fondos que en concepto de complemento de extranjería correspondan a los profesores adscritos en virtud de este Convenio, con cargo a las dotaciones correspondientes a la relación de puestos de trabajo de educación en el exterior.

Quinta.-Los profesores de Lengua gallega que, en virtud del presente Convenio, sean adscritos a centros españoles en el extranjero formarán parte del claustro de profesores de éste y le será de aplicación las normas de funcionamiento que rijan para el resto del profesorado.

Sexta.-La Consellería de Educación y Ordenación Universitaria dotará de una biblioteca básica de lengua y literatura gallegas a los centros en que se impartan esas enseñanzas.

Séptima.-La inspección y evaluación del desarrollo de las enseñanzas objeto de este Convenio se efectuará por los Servicios de Inspección del Ministerio de Educación y Ciencia con la colaboración, en su caso, de los correspondientes Servicios de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, y de los resultados se informará a la Consellería y a la Comisión a que se refiere la base octava del presente Convenio.

Octava.-Para el seguimiento, aplicación y, en su caso, interpretación del presente Convenio se constituye una Comisión con la siguiente composición:

Por parte del Ministerio de Educación y Ciencia:

- El Secretario general técnico.
- El Director general de Coordinación y de la Alta Inspección.
- El Director general de Renovación Pedagógica o personas en quienes deleguen.

Por parte de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria:

- El Secretario general técnico.
- El Director general de Política Lingüística o personas en quienes deleguen.

Novena.-El presente Convenio tendrá vigencia indefinida salvo denuncia expresa de una de las partes que, en su caso, deberá producirse durante el segundo trimestre del curso académico anterior al que deba surtir efectos la denuncia.

Madrid, 8 de mayo de 1991.-El Ministro de Educación y Ciencia, Javier Solana Madariaga.-El Consejero de Educación y Ordenación Universitaria, Juan Piñero Pormuy.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14762 RESOLUCION de 31 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas aseguradoras del «Grupo Vitalicio», Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas aseguradoras del «Grupo Vitalicio», Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica, que fue suscrito con fecha 16 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de las citadas Empresas para su representación, y de otra, por los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal de las mismas, 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 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, 31 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas aseguradoras del «Grupo Vitalicio», Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL «GRUPO VITALICIO», BANCO VITALICIO DE ESPAÑA Y NACIONAL HISPANICA. AÑO 1991

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza*.-El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas aseguradoras del «Grupo Vitalicio» y los empleados de las mismas incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de los trabajadores y los de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el título 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 3.º, uno, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro el «Grupo Vitalicio», tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional*.-El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados del «Grupo Vitalicio» que integren las plantillas de Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica que ostenten categorías profesionales o que se hallen incluidos en alguno de los niveles de valoración 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 2.º 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 «Grupo Vitalicio».

Asimismo será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen al «Grupo 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 «Grupo Vitalicio» de otras Compañías, centros de trabajo o unidades productivas autónomas o de otras Empresas.

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga*.-La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1991 y el 31 de diciembre de 1991, 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 la de cualquiera de sus prórrogas.

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

Art. 5.º *Vinculación 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 reconsiderare o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 6.º *Prelación 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 del Grupo, 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.

Art. 7.º *Garantía 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.

Art. 8.º *Absorción y compensación*.-La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudiera acordarse en méritos 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.

Art. 9.º *Topes máximos de los incrementos retributivos por razón de la antigüedad*.-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

Comisión Paritaria

Art. 10. *Comisión Paritaria.*—Para la solución de las divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada, en representación de las Empresas, por cuatro Vocales, designados por la Dirección de las mismas, 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 señores:

Representación de las Empresas: Ramón Baulies Grau, Jaime Ventalló Bas, Eduard Drudis Zambrano y José María Monedero Moslares.

Representación de los trabajadores: Pedro Alonso Martínez, Mariano Zuñiga Martín, Antonio Frauca Cano y Ramón Pardell Coll.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 11. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde a la dirección de las Empresas, 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 Intercentros y de los Comités de Empresa.

Asimismo la organización del trabajo de las distintas Compañías que forman parte del Grupo o participadas por éste, 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.

Art. 12. *Período de prueba.*—El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Vacaciones.*—El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales.

El disfrute de tal período se ajustará a las normas de carácter interno que a tal efecto sean establecidas anualmente por las Empresas, 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 sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

- Sesenta y sesenta y un años, dos días naturales.
- Sesenta y dos y sesenta y tres años, cuatro días naturales.
- Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años, seis días naturales.

Art. 14. *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 mil ochocientas horas, deducidas ya de dicho total anual las horas correspondientes a los catorce días festivos previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a los treinta días naturales de vacaciones.

El indicado total se realiza 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 período 15 de junio a 15 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, las Empresas compensarán 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 período de descanso de quince minutos, destinado al desayuno, a que se refiere el art. 1.º de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

En aquellos departamentos, servicios ó puestos de trabajo en que la Dirección pudiera estimarlo necesario, ésta podrá establecer turnos y horarios especiales, siempre que hubiera la conformidad del personal afectado.

Art. 15. *Permisos.*—Por los motivos que se establecen en el artículo 37, 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 las Empresas podrán 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.

Art. 16. *Bajas voluntarias. Preaviso.*—El personal podrá dejar de prestar sus servicios a las Empresas en cualquier momento, con la obligación de comunicarlo con un mes de antelación a la fecha en que haya de producirse la baja.

CAPITULO IV

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Puestos de trabajo, categorías, valoraciones, promoción y ascenso

Art. 17. *Traslados.*

I. Las Empresas podrán trasladar al personal de una a otra oficina o llevarle a otra Empresa del mismo Grupo, siempre que dicho traslado no comporte cambio de residencia y se respeten, al menos, cuántos derechos tuviese reconocidos el personal trasladado y la fecha de antigüedad en la Empresa.

En caso de traslado a distinta población, las Empresas satisfarán los gastos de desplazamiento.

Se considera que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones que disten entre sí más de 20 kilómetros.

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 las Empresas 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 ascenso.

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 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 las Empresas, las siguientes compensaciones:

a) Las Empresas costearán los gastos de mudanza.

b) Las Empresas concederán un préstamo personal para adquisición de vivienda de un máximo de 3.000.000 de pesetas, que devengará un interés del 9 por 100 anual, siendo el plazo de amortización de diez 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.

c) En el supuesto de que el empleado en el lugar de destino optara por alquilar una vivienda, el Grupo le satisfará el importe del mismo hasta un máximo de 20.000 pesetas mensuales, durante el plazo de un año.

d) 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.

Art. 18. *Viajes.*—Para el personal que por su función o bien por indicación expresa de las Empresas deba desplazarse de su lugar de residencia, se establecerán por aquellas las condiciones en que se efectuará tal desplazamiento, cuantía de las dietas o reembolso de gastos.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, las Empresas fijarán el importe a percibir por éste, por kilómetro recorrido.

Art. 19. *Puestos de trabajo, categorías, valoraciones.*

I. Puestos de trabajo.

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

La Dirección de las Empresas, 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 artículo 20.

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

Nivel	Categoría 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 primera.
XI y XII	Administrativo segunda.
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 las Empresas, 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 1 de junio de 1963 por la que se aprueban las retribuciones mínimas de los Actuarios de Seguros, y de 15 de octubre de 1975 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 principal y prioritaria sea la venta de los productos que comercializan las Compañías en el ámbito de su actividad aseguradora y de gestión de Planes y Fondos de Pensiones, como canal de distribución de las mismas y sin uso de la mediación o producción de seguros efectuada por agentes, independientemente de la denominación que en cada momento puede darse al cargo o puesto de trabajo ocupado, citándose a título enunciativo: Director, Responsable Oficina, especialista de Venta, Jefe de Equipo, Asesor Comercial, etcétera, comprendidos todos ellos dentro de este epígrafe de Personal de Ventas.

El salario del personal de Ventas definido en el presente artículo se compondrá de una retribución fija que se corresponde con el nivel XVI de la tabla salarial anexa y de una retribución variable, que será devengada en función del cumplimiento de los objetivos de producción fijados en cada momento por las Compañías.

La retribución total así estructurada en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

No serán de aplicación al personal de Ventas los complementos establecidos en el artículo 26 ni las mejoras sociales establecidas en los artículos 28 y 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 1 de agosto de 1985, 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 las Compañías establezcan 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 del Grupo 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 artículo 26 ni las mejoras sociales establecidas en los artículos 28 y 30.

Art. 20. *Comisión de Valoración*.-1. Se crea una Comisión Paritaria de Valoración, integrada por los siguientes señores:

Por las Empresas: Don Ramón Baulies Grau, don Jaume Ventallo Bas, don José María Monedero Moslars y don Ramón Serra Sans.

Por los trabajadores: Don Salvador Dese Gómez, don Sebastián Pérez Boguña, don Juan A. Galván López y don Angel Felices Foncillas.

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.

Art. 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 las Empresas y dados a conocer previamente a la celebración del mismo.

Cuando al empleado ganador del concurso le corresponda una promoción económica o ascenso de categoría, de conformidad con el puesto de trabajo objeto del concurso, aquél pasará a ostentar dicha promoción o categoría a partir del día 1 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 las Empresas.

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, éste sería un miembro del Comité Intercentros).

Art. 22. *Funciones de nivel superior e inferior*.-Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda 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.

Las Empresas, por razones técnicas, tecnológicas o de ordenación del trabajo, podrán 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 las Empresas 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 cinco años de servicio en la función comercial. De no ser así, recuperará la categoría y emolumentos que ostentaba como personal administrativo.

CAPITULO V

Condiciones retributivas

Art. 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 las Empresas, 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.

Art. 24. *Salario base*.-El sueldo base por categoría profesional para 1991 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Art. 25. *Complemento personal por antigüedad*.-Los empleados percibirán la cantidad anual de 15.000 pesetas por cada trienio vencido hasta el 31 de diciembre de 1987, computado desde su ingreso en las Empresas.

Por los trienios que venzan a partir del 1 de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de 25.000 pesetas.

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

Los períodos 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 del Grupo y, en especial, el del artículo 32 (aumento por antigüedad y permanencia) de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Art. 26. *Complemento económico por la función asignada.*—Cada empleado, excepción hecha del personal de Ventas, personal en formación y prácticas, tendrá un complemento económico que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

Art. 27. *Percepción 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 15 de junio y el 15 de diciembre.

La percepción de las pagas correspondientes al 15 de junio y 15 de diciembre será proporcional al tiempo de servicio prestado a las Empresas durante el año natural de que se trate.

CAPITULO VI

Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de acción social y asistencial

Art. 28. *Plan de Pensiones para empleados de Banco Vitalicio y Nacional Hispánica.*—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 las Compañías un Plan de Pensiones, de aportación definida, a cargo de las Empresas 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 de los citados Planes de Pensiones se establecen en los reglamentos aprobados por la representación de las Empresas y de los trabajadores con fecha 23 de febrero de 1990 para la Empresa Banco Vitalicio de España y en la fecha de la firma del presente Convenio por la de Nacional Hispánica, 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.

Art. 29. *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 sesenta y cinco años, o cualquier otra, aceptada por las Empresas a partir de los sesenta años.

En ambos casos el complemento que le corresponda al empleado, de conformidad con lo previsto en el Plan de Pensiones para empleados de Banco Vitalicio y Nacional Hispánico 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 Banco Vitalicio y Nacional Hispánica.

Art. 30. *Seguro de Accidentes de Trabajo.*—Las Empresas establecen a su cargo, para el personal en activo, un Seguro de Accidentes por un importe de 7.000.000 de pesetas, 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 Nacional Hispánica para los empleados de Banco Vitalicio de España, y la número 620.000.055, contratada con Banco Vitalicio para los empleados de Nacional Hispánica.

Art. 31. *Incapacidad laboral transitoria y accidentes.*—En caso de baja por enfermedad o accidente, las Empresas abonarán al empleado la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar trabajando.

Art. 32. *Reconocimiento médico.*—Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Art. 33. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*—Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por las Empresas, 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 6 de octubre de 1987, que se considera incorporada al presente Convenio.

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

CAPITULO VII Formación profesional

Art. 34. *Formación profesional.*—Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades

presentes y futuras, las Empresas programarán y realizarán cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del «Plan de Formación» que tengan establecido en cada momento.

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

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

Art. 35. *Cursillos y estudios.*—Las Empresas procurarán facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de las Compañías 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 del Grupo.

CAPITULO VIII

Derechos de la representación de los trabajadores

Art. 36. *Comité Intercentros.*—1. El Comité Intercentros 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 las Empresas, considerados globalmente.

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

Barcelona-central.
Madrid-central y sucursales.
Resto sucursales.

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

4. Durante la vigencia de este Convenio, la composición del Comité Intercentros será de 12 miembros, ocho de Banco Vitalicio de España y cuatro de Nacional Hispánica, según el siguiente detalle:

Barcelona-central, dos.
Madrid-central y sucursales, dos.
Resto sucursales, ocho.

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

Independientes, seis.
UGT, cuatro.
CC. OO., dos.

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 y sucursales:
Serán elegidos por el Comité de dichos Centros.
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 las Empresas, 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 de las Empresas aseguradoras del grupo vitalicio y asumirá las competencias que establece el artículo 63, 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, asumirá las competencias del artículo 64 del citado Estatuto en:

a) Aquellas materias que excedan del ámbito geográfico de competencias 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 éstos 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 por 100 de las que le correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

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 las Empresas, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros del Comité.

Las Empresas sufragarán en las tres reuniones citadas los gastos de desplazamiento y las dietas hasta un máximo de 6.000 pesetas por día.

Art. 37. *Comisión negociadora del Convenio.*—La Comisión negociadora estará integrada como máximo por doce miembros en representación de las Empresas, y otros doce en representación de los trabajadores.

Los representantes de las Empresas 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 87 y 88 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 LAS EMPRESAS 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

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

ANEXO II

TERRITORIO

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
I	Director de Zona
II	Director de Zona (con nivel Sucursal A) Director de Sucursal A
III	Director de Sucursal B
IV	Director de Sucursal C
V	Director de Sucursal D Responsable Empresas A Responsable Vida y Pensiones A Responsable de Particulares A
VI	Director de Sucursal E Responsable Particulares B Responsable Empresas B Responsable Vida Pensiones B
VII	Ingeniero Director de Sucursal F
VIII	Comercial de Organización Técnico (Dirección Zona)
IX	Administrativo A
X	Comercial Candidato Administrativo B
XI	Administrativo C
XII	Administrativo D
XIII	Ayudante
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 las Empresas atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de Trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

TABLA SALARIAL Y COMPLEMENTO POR LA FUNCION ASIGNADA

EJERCICIO 1991

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLE. FUNCION	TOTAL	TOTAL ANUAL	CATEGORIA
I	268.802	125.097	393.899	5.514.586	Jefe de Departamento
II	268.802	89.259	358.061	5.012.854	
III	224.002	94.255	318.257	4.455.598	Jefe de Sección
IV	224.002	65.306	289.308	4.050.312	
V	186.610	70.476	257.086	3.599.204	Jefe de Servicio
VI	186.610	47.215	233.825	3.273.550	
VII	155.424	57.035	212.459	2.974.426	Técnico
VIII	155.424	37.737	193.161	2.704.254	
IX A	129.578	46.006	175.584	2.458.176	Administrativo 1ª
X B	129.578	29.983	159.561	2.233.854	
XI C	107.867	37.220	145.087	2.031.218	Administrativo 2ª
XII D	107.867	24.124	131.991	1.847.874	
XIII	89.948	29.983	119.931	1.679.034	Ayudante
XIV	107.868	12.063	119.931	1.679.034	Subalterno
XV	77.490		77.490	1.084.860	Pers.Prácticas/Formac.
XVI	53.250		53.250	745.500	Personal Prácticas, Formación Ventas

19102

Martes 11 junio 1991

BOE núm. 139