

lizan las ONG's, se establecerá un sistema de colaboración en materia de subvenciones.

A tal efecto se tendrán en cuenta los criterios y propuestas de la Comunidad Autónoma de Cataluña a la hora de elaborar la convocatoria anual de subvenciones, así como aquéllas que sirvan para una mejor resolución de las mismas.

De igual manera, mediante la creación del sistema que se arbitre, se realizará el seguimiento de los programas de una forma coordinada con el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Cuarta. Comisión Técnica de Seguimiento.—Se constituirá una Comisión Técnica de Seguimiento del presente Convenio, cuyo funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, formada por tres representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y tres representantes de la Consejería de Bienestar Social de la Generalidad de Cataluña. Esta Comisión efectuará el seguimiento y evaluación de las actuaciones desarrolladas en aplicación del Convenio y resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse.

Quinta. Vigencia.—La duración del Convenio se establece por un año a partir de la firma del mismo.

No obstante, los firmantes manifiestan su voluntad de hacerlo extensivo a los años sucesivos, a cuyo efecto el presente Convenio se prorrogará de forma automática, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá producirse, en todo caso, con, al menos, tres meses de antelación al cierre del ejercicio económico correspondiente.

De esta prórroga automática se excluyen las cantidades económicas expresadas en el anexo, que deberán ser actualizadas cada año en los términos establecidos en este Convenio, ajustándose a las prioridades y previsiones presupuestarias que en cada ejercicio se establezcan.

Sexta. Resolución por incumplimiento.—En el supuesto de incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones contraídas mediante el presente Convenio, la parte agraviada podrá denunciar dicho incumplimiento dando por resuelto el mismo.

En caso de resolución del Convenio por incumplimiento de sus obligaciones por parte de la Comunidad Autónoma de Cataluña, ésta deberá reintegrar las cantidades que hubiera recibido como aportación económica de la financiación correspondiente al mismo, incrementadas con el interés legal del dinero, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley General Presupuestaria.

Séptima. Jurisdicción competente.—El presente Convenio tiene naturaleza administrativa quedando excluido de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, al amparo del artículo 3.1.c) de la misma. La jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para enjuiciar las cuestiones litigiosas que puedan surgir de su aplicación.

Y en prueba de conformidad firman el presente Convenio, en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada una de las partes firmantes, en el lugar y fecha anteriormente indicados.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Javier Arenas Bocanegra.—El Consejero de Bienestar Social de la Generalidad de Cataluña, Antoni Comas i Baldellou.

Anexo al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Departamento de Sanidad y Bienestar Social de la Generalidad de Cataluña para el año 1998

El presente anexo regulará la financiación y los aspectos técnicos de puesta en marcha de las áreas de colaboración establecidas en el Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Departamento de Bienestar Social en materia de inmigración.

En el presente año de 1998, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destinará para las actuaciones descritas a continuación la cuantía de 76.000.000 de pesetas, con cargo a la aplicación presupuestaria 19.04.313L.456, que serán transferidas al Departamento de Bienestar Social de la Generalidad de Cataluña.

Esta última destina en el año 1998 para estas materias las siguientes cuantías:

Red de defensa jurídica: 38.141.000 pesetas.
Programas territoriales: 735.799.431 pesetas.

Los fondos que el Ministerio transferirá al Departamento de Bienestar Social a partir de la firma del presente Convenio se distribuirán entre las siguientes materias:

1. El observatorio permanente de la inmigración en Cataluña (OPI).—El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destinará 4.000.000 de pesetas para la realización de estudios y publicaciones relativos al fenómeno de la inmigración.

Igualmente, destinará 8.000.000 de pesetas a la puesta en marcha de nuevos puntos de Red OPI en Cataluña y la formación específica de las personas que se dedique o se vayan a dedicar a la atención de los puntos de red OPI.

2. Red de Apoyo Legal a Inmigrantes.—Mediante el presente Convenio se establece la coordinación entre el citado Ministerio y el Departamento de Bienestar Social en esta materia, acordando consolidar lo existente. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destinará 19.000.000 de pesetas a la consolidación de la Red de Apoyo Legal a Inmigrantes de Cataluña.

3. Programas Territoriales de Acogida e Integración Social.—El Departamento de Bienestar Social coordina diferentes planes a nivel territorial de acogida e integración de los inmigrantes no comunitarios. Estos programas incluyen una serie de actuaciones integrales en materia de acceso a la formación básica, a la vivienda y a unos recursos básicos. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destinará 40.000.000 de pesetas a la consolidación de estos planes territoriales.

4. Campaña de Empadronamiento.—Tras la firma del Convenio se iniciará una campaña para el empadronamiento de personas inmigrantes, con especial incidencia en los municipios con presencia significativa. La financiación por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a esta campaña ascenderá a 5.000.000 de pesetas.

7433

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9007402), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 5 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BILBAO, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

Será de aplicación el presente Convenio a todos los empleados de Seguros Bilbao que presten sus servicios en el ámbito territorial de la empresa,

excepto aquellos que estén vinculados por relación laboral especial, según se establece en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso será de aplicación ni a los empleados de fincas urbanas, propiedad de Seguros Bilbao, cuando no estén dedicadas exclusivamente a la actividad aseguradora, ni a los agentes, subagentes, corredores de seguros, peritos, abogados y médicos, todos ellos externos, ni a los empleados de cualquiera de ellos, sea cual fuese la naturaleza de su vinculación contractual con Seguros Bilbao.

Artículo 3. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998, salvo aquellos artículos que explícitamente indiquen distinta vigencia.

La entrada en vigor será con carácter retroactivo al 1 de enero de 1997, excepto aquellos artículos que indiquen otra fecha de vigencia.

Su vigencia se prorrogará tácitamente por años naturales, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses a la fecha de vencimiento, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio 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 alguna o algunas de las partes que afectasen de modo fundamental al 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, en su contenido definitivo.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, presidida por un representante de la empresa, siendo Secretario un miembro del Comité Intercentros. Serán Vocales de la misma tres representantes del Comité Intercentros, designados por el mismo, y tres de la Dirección de la empresa, nombrados por ésta.

Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por su disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionadas, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

3. A aquellos trabajadores que tuvieran establecidas mejoras que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a los que resulten de aplicación del presente Convenio les serán respetadas, en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que los mismos no se vean perjudicados por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Seguros, excepto en lo siguiente: El tiempo máximo de permanencia en los niveles 9 y 10 del grupo profesional IV no podrá exceder en ningún caso de dos años, uno en el nivel 10 y otro en el nivel 9, quedando así modificado y en el sentido expresado el artículo 13, punto 5, del Convenio General.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 8. *Tiempo de formación.*

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Seguros, excepto en lo siguiente: Las horas de formación podrán realizarse fuera de la jornada de mil seiscientos ochenta horas que establece el presente Convenio de empresa.

Artículo 9. *Idiomas.*

Se podrán organizar clases de los idiomas de las nacionalidades del Estado español, dentro de los locales de la empresa, en horario no laboral, siempre que haya un número suficiente de alumnos, participando éstos con el 25 por 100 del coste. Se estudiarán otras situaciones específicas en cada centro de trabajo.

Igualmente, se podrán organizar clases de otros idiomas que la empresa y empleados consideren conjuntamente de interés, con las mismas condiciones de número y distribución del coste, pero sin sobrepasar nunca un número de cinco horas por semana y centro de trabajo.

La empresa podrá optar entre ofrecer lo anterior y la siguiente fórmula: Un tercio a cargo de la empresa, un tercio a cargo del empleado y el restante a cargo de la empresa si el empleado acredita al final del curso el aprobado. La aprobación del presupuesto del curso por la empresa antes de la matrícula será requisito necesario.

Artículo 10. *Estudios superiores.*

Tienen derecho a solicitar esta prestación todos los empleados de «Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que dispongan de los estudios o titulaciones mínimas requeridos para comenzar los estudios a los que aspiran y que pueden ser licenciarse en Derecho, Ciencias Económicas o Empresariales, Informática o Escuela Superior de Ingenieros, en aquellas especialidades de aplicación en la empresa. A la solicitud se deberá acompañar el centro, horarios, duración y coste de los mismos.

Las solicitudes que se presenten en relación con otros estudios medios o superiores se considerarán particularmente, siempre que sea notorio su interés para la empresa.

Aquellos empleados que puedan acceder a los beneficios aquí recogidos percibirán una compensación para gastos de matrícula, consistente en:

Un tercio de los gastos a cargo de la empresa.

Un tercio de los gastos por cuenta del empleado.

El tercio restante de los gastos lo abonará la empresa, previa acreditación por el empleado de haber aprobado el curso en cuestión.

La prestación señalada se abonará sólo para la primera matrícula de cada asignatura.

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Artículo 11. *Salarios base y complementos.*

La estructura retributiva será la que en cada momento esté vigente en el Convenio General de Seguros, si bien con los conceptos propios de empresa y su tratamiento como se detalla seguidamente:

Sueldo base de nivel retributivo: Tablas de salarios base del Convenio General de Seguros.

CAI: Compuesto por los antiguos conceptos de antigüedad y permanencia, pluses de especialización (tecnicismo y especialización), quebranto de moneda, complemento especial Convenio 1977 y complemento «ad personam».

Complemento de experiencia.

Plus de inspección.

Derechos adquiridos, que comprenden: Fondo trimestral del plus de tecnicismo y de especialización, derecho del antiguo premio de puntualidad, derechos adquiridos de Seguridad Social, derechos adquiridos de IRTP, incremento de mejora salarial, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad o incremento sueldo base y derechos adquiridos de mejora salarial congelada.

Mejora salarial (incluidas mejoras años 1996 y 1997).

Compensación horario flexible y partido.

Compensación comidas del horario flexible y partido.

Plus funcional de turnos.
Locomoción.
Pagas de participación en primas.

El sueldo base de nivel retributivo, CAI, complemento de experiencia, plus de inspección, derechos adquiridos y mejora salarial, comprenden doce pagas ordinarias y tres extraordinarias, de julio, octubre y diciembre, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades.

Los conceptos de compensación horario flexible y partido, compensación comidas del horario flexible y partido, el plus funcional de turnos y la locomoción, comprenden doce pagas ordinarias, es decir, en un cómputo anual de doce mensualidades.

Las pagas de participación en primas son dos fijas, mínimas.

Tanto las tres pagas extraordinarias como las dos pagas de participación en primas del propio ejercicio se percibirán prorrateadas en los conceptos correspondientes en doce meses.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 41, 43, 44 y 45 del Convenio General de Seguros.

Artículo 12. *Derechos adquiridos.*

Los derechos adquiridos con carácter de inabsorbibles y revalorizables comprenden los desaparecidos conceptos de derechos adquiridos de Seguridad Social, derechos adquiridos de IRTP, premio de puntualidad, fondo del plus de especialización y tecnicismo, incremento de mejora salarial, incremento sueldo base y derechos adquiridos de mejora salarial congelada, los que no se diferenciarán para el futuro y que experimentarán un incremento, según negociación del Convenio de empresa, y que para 1997 es del 2,4 por 100 y para 1998 del 2 por 100.

Artículo 13. *Garantía salarial.*

Para la generalidad de los empleados, aún produciéndose absorción, se establece un incremento mínimo del 2,4 por 100 en el año 1997 y del 2 por 100 en 1998, sobre la retribución bruta de 1996 y 1997, respectivamente.

Artículo 14. *Dietas y gastos de locomoción.*

Los Directores territoriales, Directores de agencia y responsables de formación y grupos, como compensación a sus funciones, percibirán las cantidades siguientes:

Media dieta: 3.035 pesetas.

Precio kilómetro en coche no propiedad de la empresa: 35 pesetas.

Todas las cantidades son brutas y con efecto desde el día 1 de enero de 1998.

Las compensaciones aquí reflejadas son incompatibles con la percepción de la compensación por comidas del horario flexible.

Artículo 15. *Gastos de bolsillo/comida.*

Los Directores de agencia, a partir del 1 de enero de 1998, como compensación a sus funciones, percibirán:

Para gastos de bolsillo: 916 pesetas brutas.

En concepto de comida: 1.410 pesetas brutas.

Estas cantidades son incompatibles con la percepción de la dieta o media dieta.

Los gastos de comida, según circular normativa, siempre hay que justificarlos.

Artículo 16. *Plus de inspección.*

El plus funcional de inspección se otorgará exclusivamente a los Directores territoriales, Directores de agencia y comerciales de nueva red, siendo de 236.764 pesetas ó 118.382 pesetas para el año 1997 y de 241.499 pesetas ó 120.750 pesetas en el año 1998, según su función obligue a pernoctar habitualmente fuera de la residencia habitual o en ella, respectivamente. Este plus no será absorbible por ningún otro concepto.

El derecho al citado plus es incompatible con la compensación de horario flexible y partido.

Artículo 17. *Complemento por experiencia.*

Se amplía el plazo máximo que señala el artículo 38, punto 4, del Convenio de Seguros para el complemento por experiencia a doce años, siendo de aplicación el resto del texto de dicho artículo.

CAPÍTULO V

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 18. *Permisos y licencias.*

El presente capítulo se regulará por lo establecido en el Convenio General de Seguros, excepto en las disposiciones que se recogen en los siguientes apartados.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá obtener los permisos y licencias con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Matrimonio: Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, un permiso de quince días naturales, que podrán acumularse a las vacaciones anuales, hasta un máximo de cuarenta y cinco días consecutivos.

Existirá igualmente un día de permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos de los empleados. Si el lugar de celebración exigiera al empleado desplazarse a una distancia superior a 300 kilómetros, el permiso sería de dos días naturales.

b) Alumbramiento de esposa: Con motivo del alumbramiento de la esposa, previa notificación telefónica y confirmación posterior al Jefe de Personal, podrá disfrutarse de un permiso retribuido de tres días naturales, o dos laborales, como mínimo.

c) Muerte o enfermedad: Por fallecimiento o grave enfermedad del cónyuge, descendientes, ascendientes y hermanos, se podrá solicitar y obtener permiso retribuido por período de cinco, cuatro y tres días naturales, según residiesen en distinta población del domicilio del empleado, o en la misma población y mismo o distinto domicilio, respectivamente.

En caso de muerte o grave enfermedad de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días, y cuatro si ello requiere un desplazamiento.

d) Cambio de domicilio: Para cambio de domicilio se concede un día de permiso, y dos si se realiza a distancia superior a 25 kilómetros del anterior.

Justificantes: En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los apartados anteriores y/o en los regulados en el Convenio General de Seguros, deberán los empleados presentar al Director correspondiente o, en su caso, al Departamento de Personal en Central, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. En ningún caso, estas licencias se descontarán de las vacaciones.

Con respecto a todo lo anterior tendrán la misma consideración que los esposos o esposas de los empleados, las personas que convivan habitualmente con ellos, sin vínculo familiar, contractual o legal, siempre que exista una relación afectiva estable.

Artículo 19. *Excedencias.*

Los empleados con un año cumplido de antigüedad, tendrán derecho a excedencia, cuya duración no será inferior a seis meses, ni superior a cinco años.

La aceptación por parte de la empresa de la vuelta del empleado que hubiese solicitado excedencia, si aquélla se hace en el debido tiempo y forma, será obligatoria, inmediata y en el mismo centro de trabajo.

CAPÍTULO VI

Previsión social

Artículo 20. *Seguro de vida.*

Se garantiza un capital de 3.000.000 de pesetas en el seguro obligatorio de vida, cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta o gran invalidez para cualquier empleado en activo, con jornada laboral completa, y la proporción adecuada para los de jornada reducida.

La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte para el personal jubilado se regula en la disposición transitoria cuarta.

Artículo 21. *Treinta pagas.*

En el caso de que un empleado en activo fallezca, siempre que su ingreso haya sido anterior al 1 de marzo de 1985, la empresa concederá

una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se deducirá el importe del capital propio del Seguro de Vida que se señala en el artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiario/s, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.

Hijos legítimos, naturales o adoptados reconocidos del fallecido, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Padres del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia demuestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente.

Se considera carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos, en su conjunto, por los ascendientes y descendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.

Hermanos del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones anteriormente expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Con respecto a los posibles beneficiarios que señala el presente artículo, las parejas de hecho tendrán igual tratamiento que los señalados anteriormente, estando sujetas a la correspondiente normativa fiscal y legal.

Artículo 22. Seguro de accidentes.

La empresa concertará un seguro de accidentes para todos los empleados en activo con las coberturas y capitales siguientes:

	Pesetas
Muerte	9.000.000
Invalidez	9.000.000
Asistencia médico-farmacéutica	2.900.000

Además, en caso de accidente de circulación, los capitales asegurados para muerte e invalidez serán el doble de los indicados.

Este artículo anula el apartado 21 del capítulo IV del Acuerdo sobre condiciones de traslado a Rosales, de fecha 5 de febrero de 1988.

Artículo 23. Jubilación.

1. Plan de pensiones: Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en 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 y al Reglamento contenido en el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre.

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, en el que se contemplan prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez de los empleados.

2. Jubilación: La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha jubilación, actualmente fijada en sesenta y cinco años, o cualquier otra inferior solicitada por el empleado a partir de la edad que permita la Ley.

En ambos casos, el complemento que corresponda al empleado, de conformidad con lo previsto en el plan de pensiones para empleados de Seguros Bilbao el 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 Seguros Bilbao.

3. Medalla de oro de veterano de honor: El empleado que llevase trabajando en la compañía un período mayor de veinticinco años, excepto en los casos de falta muy grave no cancelada, sin nota desfavorable alguna en su expediente, o en su caso aquella invalidada por comportamiento ejemplar, decida su jubilación, recibirá la medalla de oro y un diploma,

más el importe de un número de pagas que según la antigüedad en la empresa y la edad de jubilación, queda fijado de la siguiente forma:

Edad de jubilación — Años	Antigüedad anterior al 1 de marzo de 1985 Salario 1995 menor de 4.127.000 pesetas y edad de cada persona en 1995								Antigüedad posterior al 1 de marzo de 1985
	60/65	59	58	57	56	55	54	Resto	
Sesenta	10	10	10	10	10	10	10	10	6
Sesenta y uno ..	10	9	8	8	8	8	8	8	5
Sesenta y dos ...	10	9	8	7	6	6	6	6	4
Sesenta y tres ..	10	9	8	7	6	5	5	5	3
Sesenta y cuatro.	10	9	8	7	6	5	4	4	2
Sesenta y cinco .	10	9	8	7	6	5	4	3	2

El concepto de paga será, para toda la plantilla, de acuerdo con los conceptos que integran el salario computable del último mes en activo.

CAPÍTULO VII

Beneficios y/o ventajas sociales

Artículo 24. Día del seguro.

Se declara festivo, a efectos laborales, el día 14 de mayo. La celebración del mismo se trasladará, si no coincide en viernes, al viernes posterior más próximo. En el caso de que ese día coincidiera con otra fiesta, se trasladaría su celebración al viernes siguiente.

Al objeto de festejar el citado día, la empresa concederá una cantidad de 4.150 pesetas brutas para 1997 por empleado en activo, revalorizables con el IPC del mes de diciembre del año anterior.

Artículo 25. Medalla de plata de veterano.

Obtendrá este premio aquel empleado que lleve prestando sus servicios en la compañía durante veinticinco años, excepto en los casos de falta grave o muy grave no cancelada, en los que no se computará el período de vigencia de dichas faltas, al igual que el tiempo de excedencias.

El premio, que consiste en la entrega de una medalla de plata, un diploma y el importe de tres pagas, incluirán todos los conceptos salariales mensuales, excepto la compensación horario, compensación comidas y locomoción.

El diploma y la medalla se entregará el día que se celebre la fiesta del seguro a todas las personas cuyo derecho haya nacido antes de esta festividad de cada año.

El importe de las tres pagas se abonará el mismo día en que se cumplan las bodas de plata en la empresa.

Artículo 26. Diploma «Cuarenta años».

Todo empleado en activo, al cumplir cuarenta años de servicio, recibirá un diploma en reconocimiento a su labor.

Este diploma lleva incorporado el disfrute de cinco días hábiles adicionales de vacaciones anuales, hasta el momento de la jubilación.

Artículo 27. Fondo de becas para hijos de empleados.

La empresa dotará un fondo anual destinado a apoyar económicamente los estudios de los hijos de sus empleados. El importe de las cantidades así satisfechas, será igual para todos los becarios, independientemente del curso en que se encuentren, centro escolar al que acudan o costo real de la enseñanza, desde la guardería a la universidad, inclusive.

Los beneficiarios de este fondo deberán acreditar algún tipo de justificante del centro donde sus hijos cursan estudios.

En caso de fallecimiento de un empleado, sus hijos menores, si los tuviese, mantendrán el derecho a optar al fondo, dentro del régimen general del mismo.

La empresa abonará la cuantía del mismo en el mes de noviembre, siempre que se haya acreditado para entonces lo señalado en el párrafo segundo, perdiendo el derecho al cobro de ese año quien no lo haya realizado en el plazo señalado.

Este fondo se revalorizará aplicando la garantía salarial que establezca cada Convenio, fijándose para 1996 en 10.735.073 pesetas, para 1997 en 10.992.715 pesetas y para 1998 en 11.212.570 pesetas.

Artículo 28. *Préstamos.*

Un beneficio social con entidad propia, tanto por su importancia como por sus fines, es el apartado de préstamos que seguidamente se articula:

1. Préstamos vivienda:

a) Préstamo para compra de vivienda habitual y primera adquisición: Se concederá un capital por un máximo de hasta el 90 por 100 del valor de tasación, con un tope de tres veces el salario anual y con un mínimo de 7.000.000 de pesetas y un máximo de 16.000.000 de pesetas. El interés de dicho crédito será del Mibor que aplique «Bilbao Hipotecaria, Sociedad Anónima, Entidad Financiera de Crédito» cada año. Estos créditos no tendrán comisión de apertura, ni de agencia ni penalización por cancelación.

b) Préstamo para compra de vivienda habitual y segunda adquisición: Se establecen las mismas condiciones del punto a), con un capital máximo de 12.000.000 de pesetas.

c) Préstamo para compra de vivienda habitual y tercera adquisición: Se establecen las mismas condiciones del punto a), con un capital máximo de 8.000.000 de pesetas.

2. Préstamos para compra de automóvil:

a) Para personas habituales de viajes en automóvil por razones profesionales-comerciales: Se concederá un capital del 100 por 100 del vehículo, con un máximo de 2.000.000 de pesetas. El plazo de amortización establecido es de cuatro años y el interés aplicable será el Mibor a un año más un punto.

b) Para el resto de personas no contempladas en el punto anterior: Se concederá un capital del 75 por 100 del valor del coche, con un máximo de 1.500.000 pesetas. El plazo de amortización establecido es de cuatro años y el interés a aplicar será el Mibor a un año más dos puntos.

3. Otros préstamos:

a) Préstamos para gastos médicos, farmacéuticos y hospitalarios: Se destina este apartado para gastos de dicha naturaleza que puedan afectar al empleado, a su cónyuge o pareja de hecho y descendientes. El capital de dicho préstamo será el señalado en el presupuesto con posterior ratificación de la factura, con un máximo de 1.000.000 de pesetas y un mínimo de 100.000 pesetas. El plazo de amortización será de tres años y el interés a aplicar el Mibor a un año.

b) Préstamos personales para otras circunstancias: El capital máximo para este tipo de préstamos es de 1.000.000 de pesetas. El interés a aplicar es el Mibor a un año más tres puntos y el plazo de amortización de tres años.

Estos préstamos del punto 3 son incompatibles entre sí y con el préstamo para la compra de vehículo, a excepción de los préstamos para compra de vehículo para personas habituales de viajes.

Para tener derecho a los préstamos regulados en el presente artículo será preciso que el empleado cuente con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, excepto en los del punto 3.a), en el que la antigüedad será de dos años al menos.

Artículo 29. *Seguros personales y de empleados.*

1. Seguros de automóviles: Se establece un descuento del 40 por 100 sobre la prima neta para los seguros personales del empleado, cónyuge o pareja de hecho como asegurados, con un máximo de dos automóviles (se incluyen las motocicletas). Estos seguros no generarán comisión.

2. Seguros de hogar: Se establece un descuento del 50 por 100 sobre la prima neta para los seguros personales del empleado, cónyuge o pareja de hecho como asegurados, con un máximo de dos viviendas. Estos seguros no generarán comisión.

3. Seguro colectivo de vida: La tarifa del seguro colectivo voluntario para caso de muerte se calculará con gastos internos del 12 por 100 (por razón del costo del reaseguro), sin gastos externos y con una participación en beneficios del 100 por 100. Podrán acogerse a este seguro los empleados y sus cónyuges o parejas de hecho, indistintamente. El capital máximo será de 15.000.000 de pesetas.

4. Seguro colectivo de jubilación: La tarifa del seguro colectivo de ahorro (denominado PJR) se calculará libre de gastos, tanto internos como externos, con una participación en beneficios del 100 por 100. Dicho tipo de seguro podrá tener como titular el propio empleado, su cónyuge o pareja de hecho.

Para las nuevas aportaciones aperiódicas, incrementos de períodos y nuevas altas a partir de la firma del Convenio, se aplicarán las tarifas nuevas en función del tipo de interés vigente en cada momento.

En todos los artículos del presente Convenio que se menciona a las parejas de hecho, se entiende como tal a las personas que convivan con los empleados, sin vínculo familiar, contractual o legal, mediante relación afectiva estable.

Artículo 30. *Comisiones.*

Los empleados que se incorporen a la plantilla de la compañía con fecha posterior al 3 de junio de 1986, y su familia directa, podrán concertar operaciones de seguros en las siguientes condiciones:

A éstos se abonará como incentivo de única vez el que se abona actualmente el primer año, para los seguros de no vida, y el 15 por 100 en los de vida (excepto colectivos y primas únicas).

En años sucesivos, se abonará exclusivamente lo que se regula en el artículo siguiente.

De esta disposición están excluidos los seguros personales de dichos empleados, que se regirán por lo que se establece en los artículos correspondientes.

Artículo 31. *Premio a la producción.*

Todo empleado tendrá derecho sobre su cartera de seguros cobrada a la percepción del 2,50 por 100 de la prima neta, pero con carácter de más comisión de cartera, por lo que su abono se efectuará conjuntamente, aunque dicho porcentaje no se absorberá en ninguna circunstancia.

El aludido porcentaje se incrementará a las comisiones de cartera que devenguen las primas de todas las modalidades de seguro, con excepción de:

- Plan de jubilación revalorizable.
- Plan de pensiones.
- Intervida.
- Flexivida.
- Colectivo de vida.
- Vidafondo.
- Cascos y embarcaciones de recreo.
- Mercancías.
- Robo.
- Multibao-Comercio (Multicomercio), Mercantil y Gamma Comercio.
- Ingeniería.

La cuantía que resulte en cada caso, experimentará la correspondiente retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en idéntica condición que las comisiones de cartera.

Artículo 32. *Personal en período de prueba.*

El personal en período de prueba queda excluido de los beneficios establecidos en relación a los seguros personales de empleados y comisiones, excepto cuando se señale expresamente lo contrario, teniendo tan sólo los derechos que las leyes sociales vigentes le reconozcan. En caso de enfermedad o accidente, quedará suspendido dicho período por el plazo que las disposiciones legales le concedan para reintegrarse al trabajo.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales y de representación colectivaArtículo 33. *Derechos sindicales y de representación colectiva.*

Es de aplicación todo lo señalado en el Convenio General de Seguros, con las siguientes puntualizaciones:

1. Desarrollo del artículo 79 del Convenio General de Seguros:

a) Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afecten a la totalidad de los empleados de aquellos centros donde no exista Comité de Empresa o Delegado de Personal, o que éstos deleguen su competencia

de forma escrita al Comité Intercentros en cada expediente en concreto.

b) Los miembros del Comité Intercentros dispondrán cada uno de un crédito adicional de veintiuna horas anuales.

c) El Comité Intercentros tendrá derecho, al menos, al dos reuniones al año, siendo a cargo de la empresa los gastos de las mismas.

2. Además de lo ya señalado, la empresa se compromete a lo siguiente:

a) En cada centro de trabajo, el Comité de Empresa o Delegado tendrá derecho a dos Asambleas anuales, de una hora cada una, dentro del horario de trabajo, si bien deberán garantizar el normal desarrollo de las actividades laborales.

b) Ascensos: La empresa se compromete a comunicar al Comité de Empresa o Delegado de Personal en cada centro, antes de su difusión, la distribución de grupos y niveles hasta el grupo II y nivel IV establecidos, con el fin de considerar casos excepcionales de agravios comparativos, etcétera.

Antes de la firma de cada Convenio, la empresa comunicará al Comité Intercentros las mejoras voluntarias y ascensos, hasta el nivel I del grupo I, inclusive.

c) Censo: Dentro del mes de enero de cada año se publicará una relación de todos los empleados que presten servicios en la empresa, con expresión del grupo, nivel, fecha del último cambio, antigüedad en la empresa y en el grupo y nivel. Estas relaciones se darán a conocer al personal antes del 10 de febrero, exponiéndolas en los lugares habituales de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros recibirá la misma relación, pero con expresión de los conceptos económicos desglosados e individualizados, excepto Comité Ejecutivo.

d) Altas, bajas y traslados fuera del centro de trabajo: Cuando se produzca una situación de este tipo, la Dirección informará de ello al Comité de Empresa o Delegado de Personal, antes de que se materialice, excepto en el caso del personal del grupo I.

e) Planes empresariales: De acuerdo con lo establecido en los Estatutos de los Trabajadores, la empresa informará al Comité de Empresa y Delegados del contenido de sus planes estratégicos, y oír su opinión sobre los mismos.

3. Secciones Sindicales: La empresa reconoce a las mismas, de acuerdo con el Comité Intercentros los siguientes derechos:

a) Convocar una reunión anual, en jornada laboral, de afiliados y simpatizantes, de una hora máxima de duración.

b) A los Delegados sindicales se les reconoce un crédito de dieciséis horas mensuales, que podrán acumularlas los Delegados de Personal.

Disposición adicional primera. *Definición de paga.*

A todos los efectos, las pagas a que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo no son de las «mensualizadas», esto es, las que se perciben doce veces al año, sino que están compuestas por los diferentes conceptos que integran cada una de las pagas en valor nominal y que son doce pagas mensuales, tres extraordinarias y dos de participación en primas, y en los conceptos que cada una de ellas llevan incluidos.

Disposición adicional segunda. *Definición de mensualidad/nómina/cobro mensual.*

Sin perjuicio de todo lo que se establece en el presente Convenio, y sin variación alguna de los procedimientos de cálculo de los distintos conceptos retributivos (sueldo base, derechos adquiridos, complementos, pluses, mejora salarial..., etc.), la suma de las doce pagas mensuales, tres extraordinarias y dos pagas de participación en primas se satisfarán a todos los empleados en doce pagos, iguales y mensuales.

Disposición adicional tercera. *Paga de participación en primas.*

Método de aplicación en Seguros Bilbao de las pagas de participación en primas para los años 1997 1998:

1. Cálculo de las primas computables: Se excluirán del cálculo las primas cedidas a ASITUR.

Las primas totales de accidentes, según documentos de balance aportado por la empresa comprende los números 11-17-19 y 90, se computarán el 50 por 100 como enfermedad al 0,5 por 100, y el otro 50 por 100 como accidentes al 1 por 100. El número 10 de dicho balance irá al porcentaje del 1 por 100.

2. Cálculo de los gastos: No se considerará a la sociedad S. Órbita como grupo, quedando por tanto excluido su personal del cálculo de participación en primas de Seguro Bilbao.

Se incluirán a los jubilados de más de sesenta y cinco años en cálculo de participación en primas; sólo se considerará como gasto el 50 por 100 de las dos pagas de participación en primas.

3. Método de reparto: Calculado el «excedente» a repartir por diferencia entre las primas computables y las dos pagas adelantadas, se repartirá únicamente dicho «excedente» entre los empleados en activo, jubilados de sesenta/sesenta y cinco años y filiales, considerándose como tales las que estén en el fondo de pensiones y pertenezcan a nuestro Convenio Colectivo.

Disposición adicional cuarta. *Cálculo de las sanciones.*

Para el cálculo de las sanciones o de los descuentos por huelga, se usará la siguiente fórmula:

Días: El importe bruto de la nómina de un mes multiplicada por 12, se dividirá entre trescientos sesenta y cinco días y se multiplicará por el número de días de sanción y/o huelga.

Horas: La cantidad obtenida para el cálculo del día se dividirá entre siete u ocho horas, en función de que la jornada del empleado sea continuada o flexible y partida, multiplicando el resultado por el número de horas de sanción y/o huelga.

Disposición transitoria primera.

En el caso de que no tuviera vigencia el fondo de pensiones acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores, por no permitirlo la legislación que esté pendiente de aprobarse al respecto, serían de aplicación el artículo 63 del Convenio General de Seguros, así como todos aquellos que se hayan anulado como consecuencia del citado acuerdo, esto es: Artículos 33, 58, 65, 66, 67, 68 del Convenio de la empresa «Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» de 1992.

Disposición transitoria segunda.

El personal que a 31 de diciembre de 1996 estuviera matriculado en las Escuelas Profesionales de Seguros percibirá los premios que por calificación de asignaturas se venían percibiendo.

Disposición transitoria tercera.

Es de aplicación la disposición transitoria sexta, apartado 2, del Convenio General de Seguros, para los actuales Oficiales de 1.ª y Jefes de Negociado en su equiparación al nivel superior.

Con respecto a los Auxiliares administrativos y Oficiales de 2.ª, en el caso de ascenso al nivel superior, no se producirá absorción a quienes perciban salarios igual o inferiores a 2.000.000 y 2.500.000 pesetas, respectivamente, al 31 de diciembre de 1996.

Disposición transitoria cuarta. *Seguro de vida para el personal jubilado.*

1. La cobertura del seguro de vida regulado en el artículo 20 por el riesgo de muerte se prolongará, para los empleados en situación pasiva a 31 de diciembre de 1996, hasta que cumplan los setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado y consistirá en el 100 por 100 del capital asegurado que existía en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

2. A partir de los setenta y un años dicha cobertura será por un capital asegurado del 25 por 100 del capital que existiera en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad. Siempre que existan beneficiarios de los recogidos en el artículo siguiente será de aplicación el mismo.

3. Treinta pagas: A todo el personal que se encuentre en la situación de jubilado, en caso de fallecimiento, la empresa concederá una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se deducirá el importe del capital del seguro de vida del párrafo primero del artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiarios, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.

Hijos legítimos, naturales, o adoptados reconocidos del fallecido, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Padres del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia demuestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente. Se considera que carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos en su conjunto, por los ascendientes y descendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.

Hermanos del fallecido, siempre que aquéllos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones anteriormente expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Con respecto a los posibles beneficiarios que señala el presente artículo, las parejas de hecho tendrán igual tratamiento que los señalados anteriormente, estando sujetas a la correspondiente normativa fiscal y legal.

Disposición transitoria quinta.

Se crean las Comisiones Mixtas Paritarias que se señalan a continuación, que antes del 31 de diciembre de 1998 deberán haber llegado a acuerdos relativos a los siguientes temas:

1. Horario flexible, de centros y de operadores: En tanto se llegue a un acuerdo entre la representación de la Dirección y la de los trabajadores en esta Comisión Mixta Paritaria, el horario laboral será el vigente en el Convenio de 1992, con las modificaciones al mismo recogidas en el acuerdo de fecha 26 de abril de 1993 y que figuran en acta aparte.

2. Tiempo de formación.

3. Desarrollo de los concursos-oposición de ascensos y promociones.

Disposición final.

Las normas contenidas en el presente Convenio se considerarán como mínimas, tanto por el concepto como en su conjunto y deberán ser más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones legales vigentes, como por aquellas que puedan establecerse durante el período de su vigencia.

En todo lo no previsto en este Convenio o en lo previsto en que se hace remisión expresa regirán las normas contenidas en el Convenio Colectivo general, de ámbito estatal, para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones legales vigentes en cada momento.

7434

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las tablas salariales, así como la relación de puestos de trabajo y asignación de niveles del Convenio Colectivo para la actividad de industrias del calzado.

Visto el contenido de las tablas salariales, así como la relación de puestos de trabajo y asignación de niveles del Convenio Colectivo para la actividad de industrias del calzado (cód. Convenio número 9900805), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1999, de una parte, por la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE) y la Asociación de Empresas Auxiliares del Calzado (AEAC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial, así como la relación de puestos de trabajo y asignación de niveles 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, 8 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO 2

Tablas salariales del Convenio Colectivo para las industrias del calzado en vigor desde el 1 de marzo de 1999 al 29 de febrero de 2000

Tabla I. Salarios

A) Personal con retribución mensual (extras aparte):

Puesto o nivel	Salario anual — Pesetas	Salario mes (×14) — Pesetas
Personal administrativo:		
Jefe de Sección	2.321.987	165.856
Jefe de Negociado	2.228.145	159.153
Oficial de primera	1.904.580	136.041
Oficial de segunda	1.743.506	124.536
Auxiliar y Telefonista	1.514.747	108.196
Aspirante segundo año	1.085.135	77.510
Aspirante primer año	969.780	69.270
Empleados mercantiles:		
Jefe de Compras y Ventas	2.480.699	177.193
Viajantes	2.022.328	144.452
Encargado de compras y ventas	2.022.328	144.452
Oficial de ventas	2.001.291	142.949
Dependiente	1.499.449	107.104
Personal Técnico no titulado:		
Modelista	2.240.143	160.010
Encargado general fabricación	2.561.291	182.949
Encargado Depto. y Técnico Org.	2.493.806	178.129
Encargado Sector y Programador	2.240.143	160.010
Engdo. Secciones del grupo I y Guarnecido	1.904.580	136.041
Cronometrador	1.904.580	136.041
Ecgdos. Secciones del grupo II (excepto Guarnecido)	1.611.745	115.125
Personal Técnico titulado:		
Ingenieros y Licenciados	2.791.050	199.361
Peritos, Ing. técnicos y Analistas	2.561.776	182.984
Graduados sociales y A.T.S.	2.561.776	182.984
Personal Subalterno:		
Listero	1.631.472	116.534
Almacenero	1.594.572	113.898
Botones y Recaderos:		
De tercer año	1.405.982	100.427
De segundo año	969.780	69.270
De primer año	969.780	69.270

B) Personal con retribución diaria, por día natural (extras aparte):

Puesto o nivel	Salario anual — Pesetas	Salario/día — Pesetas
Patronista	2.053.005	4.831
Maestro de Mesilla y Reparación	1.731.400	4.074
Subencargado de Sección	1.672.694	3.936
Pesador o Basculero	1.473.606	3.467
Guarda jurado	1.473.606	3.467
Vigilante	1.473.606	3.467
Ordenanza y Portero	1.466.799	3.451
Enfermero	1.466.799	3.451
Mozos de almacén	1.466.799	3.451
Empleados de limpieza	1.428.512	3.361