

de que sea oído el interesado y que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo, siendo parte además el Comité de Empresa.

Artículo 29. *Notas desfavorables y comunicaciones.*

La empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las sanciones y/o faltas graves y leves deberán ser anuladas del expediente personal transcurrido un año desde su imposición y/o comisión.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 30. *De los sindicatos.*

1. Los sindicatos presentes en cada centro de trabajo elegirán un Delegado sindical que será ratificado por el Sindicato Provincial correspondiente, siendo este delegado el representante del sindicato en el centro de trabajo.

2. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la empresa, previo aviso a la misma.

3. Los sindicatos podrán insertar en los tabloneros de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

Artículo 31. *De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Tanto Comités de Empresa como Delegados de Personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley expresamente determine en cada momento o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresas, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en aquellas materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) En períodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la Ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal en uno o varios de sus componentes.

Funciones:

a) Además de lo que recoge la legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negocien la aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de Personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la oficina central, pero referida a su centro de trabajo. Asimismo, podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

Artículo 32. *De los trabajadores en general.*

Además de los derechos que la ley determina, los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de quince minutos cada una, ampliables a 30 en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.

Para su validez será necesaria la presencia de al menos un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, aún cuando afecten a la totalidad de la plantilla se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

Disposición transitoria primera. *Política de empleo.*

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido, ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa, relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de enero de 1999 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la empresa, sexo y estado civil. Asimismo, se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

La empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en Convenio.

La empresa no podrá contratar personal que mantenga un contrato laboral a jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (informática), no debe llevar en ningún caso a la desaparición de puestos de trabajo, encargándose la empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geográficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado que deberá ser emitido en el plazo de quince días a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.

10616 RESOLUCIÓN de 20 de abril de 1999, 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 febrero de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, 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 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, 20 de abril de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

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 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo aquellos artículos que explícitamente indiquen distinta vigencia.

La entrada en vigor será el 1 de enero de 1999, 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.º 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.º Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que, por su disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

3.º 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.

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 en el artículo 13, punto 5, del Convenio General.

Artículo 8. *Ascensos y promociones.*

Será de aplicación lo establecido en el artículo 26 del Convenio General de Seguros, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1997, con las siguientes modificaciones y adiciones:

Artículo 26.3.1 (Concurso-oposición).

Con relación con lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 3.1 del artículo 26, se acuerda reducir el tiempo de experiencia mínimo requerido por la empresa de tres a dos años, y sustituir las palabras «puesto» y «puestos» por «plaza» y «plazas», respectivamente, manteniéndose el resto del párrafo en su integridad.

Artículo 26.3.2 (Concurso-oposición).

En el apartado 3.2, en el que se fija la composición del Tribunal calificador, se elimina del mismo la referencia a la Comisión Mixta, como órgano que por defecto designaría los miembros del Tribunal. Además, respecto del concurso-oposición, se concretan los siguientes aspectos:

El Tribunal calificador promoverá la igualdad de oportunidades entre los opositores para alcanzar las plazas previstas, diseñando con criterios generalistas el contenido de las pruebas y valorando conforme a dicho principio la formación recibida.

La convocatoria se publicará con dos meses de antelación a la fecha del examen y se efectuará mediante comunicación individual a los posibles interesados (personal encuadrado en los grupos III y IV), a la que se incorporará el boletín de adhesión. El plazo de inscripción será de treinta días a contar desde la fecha de la convocatoria.

El Tribunal determinará con carácter definitivo las personas que hayan obtenido las plazas correspondientes en el plazo de un mes a contar desde la realización del examen. De este mes, una semana se destinará a la corrección de los exámenes, quince días a la presentación de reclamaciones por parte de los opositores y una semana para resolver las reclamaciones por parte del Tribunal. La decisión del Tribunal sobre las reclamaciones será inapelable. El resultado del concurso y la designación de las plazas se recogerá en un acta firmada por todos los miembros del Tribunal, la cual será inapelable y definitiva.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría de sus miembros, todos ellos con voz y voto.

Los exámenes se realizarán en un mismo día en jornada laboral y contarán con la presencia de un representante del Comité Intercentros que éste designe, si así lo considera oportuno.

El examen teórico tendrá carácter liberatorio y no se ponderará en el resultado final.

El lugar o lugares de realización de los exámenes los decidirá el Tribunal calificador, considerando el número de opositores y sus lugares de procedencia.

Con objeto de facilitar la realización del concurso-oposición, la empresa, con el visto bueno del Tribunal calificador, podrá contratar los servicios de una consultora externa, la cual llevará a cabo la elaboración del temario, los manuales de estudios, el diseño de la prueba y la corrección de los exámenes, todo ello conforme a las directrices del Tribunal calificador, el cual velará en todo momento por el correcto funcionamiento del proceso, conforme a criterios de igualdad, siendo éste el órgano que resolverá con carácter definitivo cualquier incidencia que resulte del mismo.

El número de plazas que salgan a concurso se determinará aplicando el porcentaje establecido sobre el número de personas que en la fecha de convocatoria estén clasificadas en el nivel correspondiente.

El número resultante de plazas se redondeará por exceso si el decimal resultante es igual o superior a 0,5 y, por defecto, en caso contrario.

Si el contrato laboral con la empresa de alguna de las personas que hayan obtenido plaza fuera de carácter temporal y éste quedara resuelto a su término por decisión de la empresa (no habiendo pasado más de seis meses desde la obtención de la plaza), la plaza vacante será otorgada al empleado que, no alcanzando plaza, hubiera obtenido mejor calificación en el concurso-oposición.

Los efectos económicos de la obtención de la plaza se producirán desde la fecha de la resolución definitiva por parte del Tribunal calificador. Si por cualquier circunstancia, la resolución definitiva del Tribunal se hiciera efectiva una vez transcurridos más de tres meses desde la fecha de la convocatoria, los efectos económicos de la plaza se retrotraerán a la fecha en que se cumplan tres meses desde la fecha de su convocatoria.

Artículo 26.4.

Se sustituye el texto del Convenio General por el siguiente:

«La promoción entre los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los siguientes factores que a continuación se citan y con la ponderación mencionada:

Sobre un total de 100 puntos se valorarán los siguientes conceptos con los topes máximos que a continuación se indican:

Aptitud: 50 puntos.

Aptitud profesional	Insuf.	Sufic.	Bueno	Muy bueno	Excel.
1. Eficacia en el trabajo	1	2	3	4	5
2. Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
3. Preparación profesional (preciso, correcto, etc.) .	1	2	3	4	5
4. Dedicación personal	1	2	3	4	5
5. Independencia, iniciativa, creatividad	1	2	3	4	5
6. Sentido de colaboración, espíritu de equipo	1	2	3	4	5
7. Racional, metódico, ordenado	1	2	3	4	5
8. Comunicación, expresión, comprensión	1	2	3	4	5
9. Planificación/organización	1	2	3	4	5
10. Liderazgo y responsabilidad	1	2	3	4	5

Titulación: 20 puntos.

EGB, BUP, FPI y equivalentes: 7 puntos.

FPII, COU y equivalentes: 9 puntos.

Diplomado universitario: 12 puntos.

Licenciado universitario: 15 puntos.

Grado superior Escuela del Seguro: 5 puntos.

Todas las titulaciones son excluyentes entre sí, a excepción de la Escuela del Seguro, que es acumulable.

Cursos de formación: 10 puntos. Se valorarán los cursos de formación impartidos por la empresa a partir del momento en que se incorporen todos los colectivos a los mismos.

Se concretará, a posterior estudio de las partes, el modo del puntuar todos los cursos de formación, tanto internos como externos.

Idiomas: 5 puntos.

Primer idioma: 3,5 puntos.

Segundo idioma: 1,5 puntos.

Se concederá la puntuación anterior a aquellas personas que acrediten mediante un título oficial (Escuela Oficial de Idiomas...) un nivel medio de conocimiento del idioma. Las personas que no puedan acreditar la titulación oficial deberán acreditar el nivel exigido mediante un examen de acreditación del mismo. No se considerarán a los efectos de la aplicación de puntos anteriormente descrita los idiomas cooficiales de las diferentes Comunidades Autónomas.

Años de experiencia: 15 puntos.

Antigüedad en la empresa: 1 punto cada año.

Antigüedad en el nivel: 3 puntos por año.

Las puntuaciones de ambos conceptos son acumulables. El límite total de este concepto son 15 puntos y a su vez, cada uno, tendrá el límite de 10 puntos.»

Artículo 26.4.1.

Se incorporará al final del punto 4.1 el siguiente párrafo:

«La Dirección de la empresa, una vez resuelto el concurso de méritos, entregará por escrito al Comité Intercentros el resultado del mismo, especificando el nombre y los apellidos de las personas que han concursado y la valoración total de puntos obtenidos, así como el desglose individualizado de cada uno de los conceptos valorados (aptitud, titulación, cursos de formación, idiomas y antigüedad).»

Artículo 26.4.2.

Se sustituye el artículo 26.4.2 por el siguiente texto:

«Cada dos años saldrá a concurso-oposición como mínimo las siguientes plazas por nivel:

Nivel 6: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 10 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

Cada año saldrá a concurso de méritos como mínimo las siguientes plazas por nivel:

Nivel 5: La empresa convocará cada año promociones equivalentes al 3 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 6.

Nivel 7: La empresa convocará cada año promociones equivalentes al 2 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 8.

Transitoriamente y para el concurso de méritos del nivel 8 al 7, al no existir en la actualidad personas en este nivel, se computarán el 50 por 100 de las personas que se encuentran en el nivel 8 a efectos de aplicación del porcentaje para determinar el número de plazas. Este sistema se aplicará transitoriamente hasta que exista el número suficiente de personas sobre el que aplicar el porcentaje correspondiente para poder obtener plazas en este nivel.

Para el año 1999, todas las convocatorias de concurso-oposición a los niveles antes citados se procurará que se convoquen dentro del primer trimestre, aunque las plazas adjudicadas serán con efecto del 1 de enero de 1999.»

Artículos 26.5 y 26.6.

Se mantienen en su integridad.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 9. *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 1.680 horas que establece el presente Convenio de empresa.

Artículo 10. *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 11. *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 presentación señalada se abonará sólo para la primera matrícula de cada asignatura.

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Artículo 12. *Salario 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 salario 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, D.A. de Seguridad Social, D.A. de I.R.T.P., incremento de mejora salarial, asimilación económica a la categoría superior por antigüedad o incremento sueldo base y D.A. de mejora salarial congelada.

Mejora salarial (incluidas mejoras años 96, 97 y 98).

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 13. *Derechos adquiridos.*

Los derechos adquiridos con carácter de inabsorbibles y revalorizables comprenden los desaparecidos conceptos de D.A. de S. S., D.A. de I.R.T.P., premio de puntualidad, fondo del plus de especialización y tecnicismo, incremento de mejora salarial, incremento sueldo base y D.A. 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 1999 es del 1,8 por 100.

Artículo 14. *Garantía salarial.*

Para la generalidad de los empleados, aun produciéndose absorción, se establece un incremento mínimo del 2 por 100 sobre la retribución bruta de 1998 excluido el plus de turnos, transporte y locomoción, con revisión en el caso de que el IPC de 1999 supere el 2 por 100.

Artículo 15. *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 1999.

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

Artículo 16. *Gastos de bolsillo/comida.*

Los Directores de Agencias, a partir de 1 de enero de 1999, 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.

Todos los gastos enunciados, según circular normativa, siempre hay que justificarlos.

Artículo 17. *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 241.499 pesetas o 120.750 pesetas en el año 1999, 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 18. *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

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo y vacaciones.*

1. Jornada continuada:

Compromiso de trabajo de 1.680 horas.

La distribución se hará de la siguiente forma:

Veinticinco días laborables de vacaciones.

Siete meses de sábados libres del 1 de abril al 31 de octubre.

Los puentes serán negociados en cada centro de trabajo, al igual que la posibilidad de coincidencia de todos los empleados, excepción hecha del personal afectado por los apartados 3 y 4 del presente artículo. Todo ello hasta cubrir las 1.680 horas de jornada. Dichas negociaciones se realizarán en el mes de enero de cada año.

Existirá un tiempo de descanso de quince minutos dentro del recinto de la empresa, que no podrá ser disfrutado al mismo tiempo por mayor número que la mitad del personal de cada departamento.

El horario de entrada será flexible, entre las siete cuarenta y cinco y las ocho horas de la mañana. La salida, controlada mediante fichaje, será igualmente flexible, entre las catorce cuarenta y cinco y las quince horas.

Las diferencias diarias que pudieran producirse en relación con las siete horas efectivas a trabajar tendrán la misma consideración que retrasos en puntualidad, a efectos de las sanciones previstas para las mismas.

Del presente horario podrán disfrutar los trabajadores ingresados antes del 1 de enero de 1990, siempre dentro de los límites que se señalan:

El porcentaje máximo de personal que podrá estar en el horario de ocho a quince horas durante la vigencia del presente Convenio será del 20 por 100 del personal administrativo, es decir toda la plantilla excepto comerciales externos y que para 1999 son 453 empleados.

Aquellos empleados que se encuentren acogidos a la jornada continuada serán respetados en la misma.

2. Jornada de horario flexible y partido.—La jornada aquí recogida será de aplicación en todos y cada uno de los centros de la empresa y de obligado cumplimiento para los ingresados en la misma después del 31 de diciembre de 1989.

Horario: El horario flexible y partido estará diferenciado en dos periodos:

a) Desde el 1 de enero al 15 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De lunes a jueves, de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecisiete treinta horas, viernes y víspera de festivo, de nueve a catorce horas, todas de presencia obligada.

El resto de las horas hasta completar la jornada semanal de cuarenta horas podrá realizarse a voluntad del trabajador, desde las ocho hasta las diecinueve horas. No será computable el tiempo comprendido entre las catorce treinta y las quince treinta horas, que se considera hora de comida.

En ninguna jornada se podrá realizar más de nueve horas de trabajo, teniendo en cuenta las de presencia obligatoria que son las establecidas en el párrafo anterior.

El cómputo para vacaciones será de ocho horas diarias.

b) Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive:

De lunes a viernes, de nueve a catorce horas, de presencia obligada. Hasta completar la jornada semanal de treinta horas, podrá realizarse en jornada flexible entre las ocho y las nueve horas y entre las catorce y las quince horas, de lunes a viernes, a voluntad del trabajador.

El cómputo para vacaciones será de seis horas diarias.

Los días considerados como medio festivos, la jornada será de cinco horas diarias continuadas en horario de ocho a catorce horas.

Cuando exista un día festivo o un empleado tome un día o días aislados de vacaciones, etc., se valorarán, a efectos del cómputo semanal en ocho horas durante el período comprendido en el apartado a) del artículo 2 y de seis horas durante el período comprendido en el apartado b) del mismo artículo. Para los días considerados como medio festivos, la compensación será de cinco horas, en los casos antes mencionados.

El empleado podrá mantener un saldo al final de cada mes, a su favor o en su contra de cinco horas como máximo.

El disfrute de las vacaciones deberá respetar el máximo de veinticinco días y el cómputo de la jornada horaria establecida en el convenio y que actualmente es de 1.680 horas anuales.

Todos los sábados del año tendrán la consideración de festivos.

Los trabajadores que hayan ingresado antes del 31 de diciembre de 1989 y estén adheridos a este horario tendrán derecho a una «compensación por comida» por un importe de 1.151 pesetas brutas. Además percibirán un complemento mensual de 10.839 pesetas, por 12 pagas bajo el concepto de «complemento horario». Las cantidades antes mencionadas, a fin de aligerar nuestra carga administrativa, serán abonadas en 12 mensualidades iguales de 28.104 pesetas $(1.151 \text{ pesetas} \times \text{veinte días} \times \text{nueve meses}) + (10.839 \text{ pesetas} \times \text{doce meses: } 12 \text{ pagas})$.

Las cantidades mencionadas en el párrafo anterior serán revalorizables con el mismo porcentaje que se garantice para los sueldos en el convenio colectivo de empresa.

Todos los empleados cuya incorporación se haya realizado después del 31 de diciembre de 1989 estarán sujetos al presente horario, sin compensación alguna. Aquellos empleados que encontrándose en el caso anterior vengán disfrutando en la actualidad de cantidades por concepto de horario, les serán respetadas.

3. Jornada de centros 900, de atención telefónica, grabación de pólizas (excepto industriales), apertura de siniestros y gestión de recibos devueltos.—La empresa, en uso de su potestad organizativa y de acuerdo con el Comité Intercentros, establece para los centros enunciados lo siguiente:

Jornada: Una jornada laboral que dadas las necesidades de los mismos se desarrollará en turnos rotativos y de acuerdo con los turnos que se indican en el presente artículo.

Horario:

A) El mes de agosto, todo el personal trabajará seis horas continuadas entre las ocho y las catorce horas, de lunes a viernes, siendo flexible la entrada entre las ocho y las ocho treinta horas de la mañana y entre las catorce y las catorce treinta horas al mediodía.

B) Resto del año: Existen cinco turnos semanales rotativos:

Turno 1: Lunes, nueve a quince y diecisiete a diecinueve horas; martes a viernes, de nueve a quince horas.

Turno 2: Lunes a viernes, nueve a quince y diecisiete a diecinueve horas.

Turno 3: Lunes a viernes, nueve a catorce treinta y dieciséis treinta a diecinueve horas.

Turno 4: Lunes a viernes, nueve a catorce y dieciséis a diecinueve horas.

Turno 5: Lunes a viernes, nueve treinta a trece treinta y quince a diecinueve horas.

Con el fin de evitar problemas en la rotación de los turnos, se considerarán como semanas enteras de trabajo tanto la última semana del mes de julio como la primera de septiembre, siempre y cuando exista en cada una de ellas al menos un día laborable, que no coincida con una festividad autonómica o local.

Sin embargo, dado que es preciso recoger experiencia respecto a la idoneidad de la distribución actual, se establece un período transitorio de seis meses durante los cuales cada centro contrastará la idoneidad de los turnos estableciendo en su caso aquellos nuevos que mejor se ajusten a sus necesidades individuales. Lo cual se negociará con el Comité Intercentros.

Para todo el personal, los días 24 y 31 de diciembre, el horario será de nueve a catorce horas.

Fiestas autonómicas y locales: Debiendo a que el servicio de los mencionados centros es de ámbito estatal, cada empleado, siguiendo instrucciones del Responsable del centro, deberá trabajar dos fiestas que, siéndolo en la Comunidad Autónoma y/o local donde esté situado el centro de trabajo, no lo sea en otra u otras Comunidades y/o localidades. La retribución de las citadas fiestas está incluida en el plus funcional y de jornada que perciben los empleados del centro.

Si por razones organizativas y/u operativas algún empleado tuviera que trabajar en el año una tercera fiesta, ésta será voluntaria, rotativa y compensada con vacación.

Compensación económica (plus): Los empleados adscritos a los citados centros de trabajo tendrán derecho a la percepción de un plus de puesto de trabajo de índole funcional de 277.740 pesetas al año en 12 pagas mensuales de 23.145 pesetas, en concepto de compensación de la jornada y turnos que deberán realizar.

El citado plus será incompatible con las compensaciones económicas establecidas para los empleados acogidos al horario flexible y partido. Aquellos empleados ingresados antes del 31 de diciembre de 1989 no tendrán dicha incompatibilidad.

Todas las cantidades percibidas como plus dejará de percibir las el empleado al cesar de prestar sus servicios en los mencionados centros de trabajo.

Revaloración: El plus de puesto de trabajo se aumentará anualmente a partir del 1 de enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC, percibiéndolo en la nómina siguiente a su conocimiento.

4. Jornadas de operadores.—La empresa, en uso de su potestad organizativa y de acuerdo con el Comité de Empresa, establece para los operadores del Departamento de Explotación lo siguiente:

Jornada: Dada las especiales características de trabajo en el Departamento de Explotación (sala operación de ordenadores), la jornada laboral a desarrollar será:

Turnos rotativos de mañana, tarde, noche y libre, de ocho horas diez minutos de trabajo, de lunes a sábado, con dos operadores por turno.

A fin de cubrir las necesidades de la empresa relativas a cierres contables, reorganizaciones informáticas, trabajos extraordinarios, etc., y teniendo en cuenta la clara reducción de jornada que tienen cada operador adscrito al departamento, se compromete a realizar seis turnos adicionales al año por turno de operadores, a requerimiento del Departamento de Explotación, en las fechas y turnos que éste designe.

Los festivos de cualquier naturaleza tendrán a estos efectos la consideración de día laborable normal.

La adjudicación de dichos turnos se realizará de forma equitativa entre todos los operadores, tanto en fecha, turnos, fiestas, etc.

En ningún caso se trabajarán los días 1 de enero y 1 de mayo.

Horario:

1. Invierno: La jornada de invierno es la comprendida entre el 1 de enero y el 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, todos inclusive.

En los períodos citados, existirán cuatro turnos rotativos con el siguiente horario:

Una semana de seis treinta a catorce cuarenta horas, en jornada continuada de lunes a sábado.

Una semana de catorce treinta a veintidós cuarenta horas, en jornada continuada de lunes a sábado.

Una semana de veintidós treinta a seis cuarenta horas, en jornada de lunes a viernes.

Una semana libre de trabajo, que se disfrutará seguidamente de la finalización del turno de noche.

Los días 24 y 31 de diciembre, el turno de tarde tendrá un horario de catorce treinta a dieciocho treinta horas.

2. Verano: La jornada de verano será la comprendida entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

El horario será de lunes a viernes en jornada continua y con los mismos turnos y horarios que durante el período de invierno.

Fiestas autonómicas y locales: En aquellas fiestas que, siéndolo en la Comunidad Autónoma y/o local donde esté ubicado el centro de trabajo, no lo sean en otra u otras Comunidades y/o locales, los operadores del centro realizarán turnos de mañana y tarde, con un máximo de cuatro fiestas al año.

Los turnos de trabajo a que den lugar las fiestas aquí mencionadas se computarán al margen de los seis turnos adicionales contemplados en el apartado de jornada.

Las fiestas antes citadas tendrán la consideración de día laboral normal a todos los efectos.

Vacaciones: Se estará a lo acordado para el resto de empleados de la empresa, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

No podrán coincidir nunca de vacaciones los dos operadores del mismo turno.

Si se toman días sueltos de vacaciones, en ningún caso se podrán unir con la semana libre, debiendo hacerlo en los turnos de mañana o tarde.

Plus de puesto de trabajo: Por razón de las características del puesto de trabajo, los operadores adscritos al departamento tendrán derecho a la percepción de un plus de puesto de trabajo de índole funcional de 650.388 pesetas, para el año 1999, en 12 pagas mensuales de 54.199 pesetas, como compensación por todos los conceptos de jornadas, turnos, etc., que deban realizar.

Dicho plus dejará de percibirlo el operador al cesar de prestar sus servicios en el centro de trabajo que da lugar a la presente percepción.

Revalorización: El plus de puesto de trabajo se revalorizará anualmente a partir del 1 de enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC, percibiéndolo en la nómina siguiente a su conocimiento.

Negociación jornada de operadores: Ante la necesidad de introducir cambios tecnológicos en el Departamento de Operación (ordenador), durante el año 1999 se podrá negociar la remodelación de dicho departamento, que podrá comportar la modificación de horarios y pluses y cambios de puesto de trabajo.

5. Vacaciones.—El presente apartado complementa al correspondiente artículo de vacaciones del Convenio General de Seguros en los apartados que regulan iguales normas.

El período de vacaciones anuales retribuidas será en todos los casos de veinticinco días laborables, debiéndose cumplir la jornada anual de 1.680 horas de trabajo, salvo lo establecido específicamente para vacaciones en cada uno de los diferentes tipos de jornada.

Por lo que respecta al disfrute de las vacaciones, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

Ningún empleado podrá tomar más de treinta días naturales seguidos de vacaciones.

Cada empleado deberá comunicar, antes del 1 de mayo, con el visto bueno de su jefe, su programa de vacaciones. Caso de modificarse éste posteriormente, tendrá que contar con la debida autorización.

Si existiera coincidencia de vacaciones entre varios empleados produciéndose una incompatibilidad, se establecerá el disfrute de aquéllas por turnos rotativos en años sucesivos.

CAPÍTULO VI

Permisos y licencias

Artículo 20. *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 laborables, 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 21. *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 VII

Previsión social

Artículo 22. *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 23. *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 30 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 de 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 24. Seguro de Accidentes.

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

Muerte — Pesetas	Invalidez — Pesetas	Asistencia médico- farmacéutica — Pesetas
9.000.000	9.000.000	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 25. 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» 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 «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	Antigüedad anterior al 1-3-1985, salario 1995 menor de 4.127.000 pesetas y edad de cada persona en 1995								Antigüedad posterior a 1-3-1985
	60/65	59	58	57	56	55	54	Resto	
60	10	10	10	10	10	10	10	10	6
61	10	9	8	8	8	8	8	8	5
62	10	9	8	7	6	6	6	6	4
63	10	9	8	7	6	5	5	5	3
64	10	9	8	7	6	5	4	4	2
65	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 VIII

Beneficios y/o ventajas sociales

Artículo 26. 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 4.292 pesetas brutas para 1999 por empleado en activo, revalorizables con el IPC del mes de diciembre del año anterior.

Artículo 27. 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 consiste en la entrega de una medalla de plata, un diploma y el importe de tres pagas que 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 28. 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 29. 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 1999 en 11.436.821 pesetas.

Artículo 30. *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», E. F. C., 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, 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, 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 31. *Seguros personales 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 32. *Comisiones.*

Los empleados incorporados 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 registrarán por lo que se establece en los artículos correspondientes.

Artículo 33. *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 IRPF, en idéntica condición que las comisiones de cartera.

Artículo 34. *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 IX

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 35. *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, a 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 el Estatuto 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 Delgados sindicales se les reconoce un crédito de dieciséis horas mensuales, que podrán acumularlas de 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 el año 1999:

1. Cálculo de las primas computables: Se excluirán del cálculo las primas cedidas a ASITUR. Las primas totales de accidentes, según documento 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 «Seguros Bilbao».

Se incluirá a los jubilados de más de sesenta y cinco años en el 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, jubilación 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 adicional quinta. *Festividad de la Navidad.*

A fin de que todos los empleados en activo y jubilados a esa fecha festejen la Navidad se repartirá a cada uno de ellos un lote de productos navideños.

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 está 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 y 68 del Convenio de empresa de «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 22, 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 antes 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 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 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.

10617 RESOLUCIÓN de 20 de abril de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del XV Convenio Colectivo de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del XV Convenio Colectivo de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.003.272), que fue suscrito con fecha 11 de febrero de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los centros de trabajo, 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 20 de abril de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO I

Condiciones obra masa año 1999

Jornada: 39,64 horas semanales efectivas

Categoría	Salario base por día natural (365) — Pesetas	Plus Convenio por día trabajado (299) — Pesetas
Oficial primera	2.634	1.284
Oficial segunda	2.634	1.078
Oficial tercera	2.585	1.029
Especialista	2.576	1.007
Peón	2.547	984

ANEXO I.BIS

Gratificaciones extraordinarias 1998

(Gratificaciones junio y Navidad)

Categoría	Importe — Pesetas
Oficial primera	113.616
Oficial segunda	107.933
Oficial tercera	105.755
Especialista	104.948
Peón	103.494

Nota: Estos valores se incrementarán con el importe de antigüedad según le corresponda a cada persona.

ANEXO II

XV Convenio masa tablas de salario anuales por todos los conceptos

Grupo	Categorías	Salario — Pesetas
1.1	Ingeniero y Licenciado	2.803.412
2.1	Peritos, Técnico Facult. Minas y T.N.T.	2.782.260
3.1	Jefes primera administrativos	2.275.918
3.2	Jefes de Taller	2.773.506
3.3	Jefes Organización primera Delineante y Dibujante Proyectista	2.123.640
3.4	Jefe Laboratorio	1.858.758
4.1	Jefe segunda administrativo y organización	2.069.470
4.2	Jefe de Sección Laboratorio	1.730.171
5.1	Delineante técnico organización primera	1.895.697
5.2	Practicante y ATS	1.782.873
5.3	Maestro de taller contra maestre	2.730.069
6.1	Oficial primero administrativo	1.881.790
7.1	Delineante técnico organización y Administrativo segunda	1.723.813
8.1	Telefonista	1.126.030
8.2	Auxiliar administrativo y Laborat. calcador	1.195.698
8.3	Reproductor planos	1.441.636
9.1	Aspirante diecisiete años	1.022.488
10.1	Aspirante dieciséis años	974.780
11.1	Encargado	2.482.335
12.1	Chófer camión	1.956.137
13.1	Chófer turismo, almacén y consejero	1.948.344
14.1	Listero	1.736.716
15.1	Portero, Ordenanza y Vigilante	1.722.104
16.1	Oficial primera Jefe de Equipo	2.319.619
16.2	Pinche diecisiete años y aprendiz cuatro años.	974.780
16.3	Pinche dieciséis años y aprendiz tres años	974.780

ANEXO III

Masa (obras Tarragona)

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1999

Categorías	Primeras — Pesetas/hora	Segundas — Pesetas/hora
Contra maestre	1.657	2.075
Encargado	1.605	1.980
Capataz	1.605	1.980
Jefe de Equipo	1.499	1.812
Oficial primera	1.458	1.787