

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1065** *RESOLUCION de 29 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» para el año 1988.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», para el año 1988 que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y, de otra, por los representantes de la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de diciembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS», AÑO 1988

#### TITULO PRIMERO

Disposiciones de aplicación a los empleados de la Empresa en todos sus centros de trabajo

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza*.—El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» y los empleados del mismo incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y los de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º, uno, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación, en sus respectivos títulos, a los centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro el Banco Vitalicio en España, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Art. 3.º *Ambito personal y funcional y adscripción a los distintos títulos de este Convenio*.—1. El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados del Banco Vitalicio de España que ostenten las categorías profesionales o que se hallen incluidos en alguno de los niveles de valoración de puestos de trabajo que se relacionan en los anexos I, II y III, quedando excluidos aquellos empleados sujetos a relación laboral común con categorías o puestos no relacionados en dichos anexos, así como las personas vinculadas por relaciones laborales de carácter especial de las previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. El título I de este Convenio será de aplicación común a todos los empleados del Banco Vitalicio, cualquiera que sea el centro de trabajo al que pertenecen.

El título II y el título III contienen dos alternativas disyuntivas de regulación de relaciones de trabajo.

La normativa del título III y el título IV será de aplicación exclusivamente a los empleados pertenecientes a los centros de trabajo de central Madrid (Alcalá, 21, 2.ª), y sucursal Madrid (Alcalá, 21, 1.ª), que forman parte de la plantilla de personal de dichos centros el 30 de abril de 1988, y a los 12 empleados de otros centros, relacionados en el anexo IV, a todos los cuales se les reconoce a título personal su derecho a mantener la regulación de sus relaciones por los títulos indicados.

La normativa del título II será de aplicación a todos los empleados de los restantes centros de trabajo del Banco Vitalicio.

La normativa del título II será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen al Banco Vitalicio a partir de 1 de mayo del año 1988, en cualquiera de sus centros de trabajo, incluidos los de la central y sucursal Madrid (Alcalá, 21), y los que puedan incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración al Banco Vitalicio de otras Compañías, centros de trabajo o unidades productivas autónomas de otras Empresas.

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga*.—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 1988, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

Art. 6.º *Garantía individual*.—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título personal, siempre que no resulten expresamente modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

Se respetará el total de las retribuciones voluntarias individuales percibidas con anterioridad a la fecha del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Art. 7.º *Absorción y compensación*.—La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudiera acordarse en méritos de disposiciones normativas de aplicación serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las superiores condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, salvo en aquellos supuestos de mejoras acordadas por disposiciones de derecho necesario que prohibieran o limitaran expresamente su absorción o compensación.

Art. 8.º *Topes máximos de los incrementos retributivos por razón de la antigüedad*.—Todos los incrementos retributivos que se alcancen por razón de antigüedad quedarán limitados a los topes máximos que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO II

##### Comisión Paritaria

Art. 9.º *Comisión Paritaria*.—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará formada, en representación de la Empresa, por cuatro Vocales designados por la Dirección de la misma y, en representación de los trabajadores, por otros cuatro Vocales, designados por la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión queda constituida por los siguientes señores:

Representación de la Empresa:

Don Ramón Baulies Grau.  
Don Juan José Loscos Sesén.  
Don Joaquín Mas de Pablo.  
Don Manuel Sebastián Mediavilla.

Representación de los trabajadores:

Don Julián Sánchez Sancho.  
Don Sebastián Pérez Bogaña.  
Don Agustín Bastard Martín.  
Don Jorge Herrero Miñarro.

#### CAPITULO III

##### Condiciones de trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación

vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración del Comité Intercentros y de los Comités de Empresa.

Art. 11. *Periodo de prueba.*—El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Traslados.*—I. La Empresa podrá trasladar al personal de una a otra oficina o llevarle a otra Empresa del mismo grupo sin perder su adscripción al Banco Vitalicio, siempre que dicho traslado no comporte cambio de residencia y se respeten, al menos, cuantos derechos tuviese reconocidos el personal trasladado.

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

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

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

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

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

c) Respecto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación profesional, requiriéndose para el mismo la conformidad del Comité de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

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

a) La Empresa costeará los gastos de mudanza.

b) La Empresa concederá un préstamo personal para adquisición de vivienda de un máximo de 3.000.000 de pesetas, que devengará un interés del 9 por 100 anual, siendo el plazo de amortización de diez años.

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

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

d) El empleado podrá optar por la aplicabilidad de la normativa vigente en el centro de trabajo al que sea trasladado, o mantener con carácter personal la que se le viniera aplicando en el centro de trabajo al que estuviera adscrito en el momento del traslado.

En cualquier caso esta opción no se extenderá al horario de trabajo, en cuya materia regirá el sistema vigente en el centro de destino.

e) En el supuesto de traslado forzoso, cuando el empleado afectado optara por extinguir el contrato percibirá la misma indemnización prevista para los casos de despidos disciplinarios que sean declarados improcedentes.

#### CAPITULO IV

##### Formación profesional

Art. 13. *Formación profesional.*—Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades presentes y futuras, la Empresa programará y realizará cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del «Plan de Formación» que tenga establecido en cada momento.

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

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

Art. 14. *Cursillos de informática.*—La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursillos de informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud. Asimismo la decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía.

#### CAPITULO V

##### Derechos de la representación de los trabajadores

Art. 15. *Comité Intercentros.*—1. El Comité Intercentros estará integrado por 12 miembros y tendrá una composición proporcional al

número de empleados de los centros de trabajo y sus agrupaciones, según se indica en el apartado siguiente, si bien deberá compatibilizar dicha distribución con la proporcionalidad de los resultados electorales de la Empresa, considerados globalmente.

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

Barcelona-Central.

Madrid-Central y Sucursales.

Resto Sucursales (oficinas comerciales, oficinas urbanas o unidades comerciales).

3. La proporcionalidad de los resultados electorales de la Empresa, considerados globalmente, serán los referidos a las últimas elecciones. 4. Durante la vigencia de este Convenio, la composición del Comité Intercentros será la siguiente:

Barcelona-Central: Tres.

Madrid-Central y Sucursales: Dos.

Resto Sucursales: Siete.

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

Independientes: Siete miembros.

UGT: Tres miembros.

CC.OO: Dos miembros.

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

Barcelona-Central: Serán elegidos por el Comité de dicho centro.

Madrid-Central y Sucursales: Serán elegidos por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichos centros.

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

6. El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de todos los trabajadores del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», y asumirá las competencias que establece el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Aquellas materias que excedan del ámbito geográfico de competencia de cada Comité o Delegado de Personal.

b) Aquellas materias que afecten exclusivamente a un centro de trabajo, en el que no exista Comité de Empresa o Delegado de Personal.

c) Aquellas materias que afecten exclusivamente a un centro de trabajo en el que exista Comité de Empresa o Delegado de Personal, cuando éstos deleguen su competencia en forma escrita al Comité Intercentros en cada expediente concreto.

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

No obstante, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal que formen parte del Comité Intercentros podrán acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, hasta el 150 por 100 de las que le correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

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

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

Art. 16. *Comisión Negociadora del Convenio.*—La Comisión Negociadora estará integrada por 12 miembros, en representación de la Empresa, y otros 12 en representación de los trabajadores.

Los representantes de la Empresa serán designados por la Dirección.

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

A los miembros del Comité Intercentros que formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, no se les computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el

mismo se produzca con motivo de la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

## TITULO II

**Disposiciones de aplicación al personal de todos los centros de trabajo de la Empresa, con excepción de los que se enumeran en el título III**

### CAPITULO PRIMERO

#### Normas generales

Art. 17. *Prelación de normas.*—Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente título serán de aplicación preferente y exclusiva para el personal que se rija por el mismo, no siéndoles de aplicación la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970, la cual queda sustituida en su integridad por las condiciones previstas en el título II del presente Convenio, ni el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Seguros.

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

### CAPITULO II

#### Condiciones de trabajo

Art. 18. *Vacaciones.*—El personal disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales.

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

Art. 19. *Jornada.*—A partir de la entrada en vigor del Convenio, la jornada laboral queda establecida en cómputo anual y su distribución será la siguiente:

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

El indicado total se realizará a razón de ocho horas quince minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada partida, distribuidas en horario de ocho cuarenta y cinco horas a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, salvo en el periodo 15 de junio a 15 de septiembre, en que se realizarán siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

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

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

Habida cuenta de que la jornada de trabajo establecida en el presente título es partida y que el número de mil ochocientas horas lo son de trabajo efectivo, no será exigible el periodo de descanso de quince minutos, destinado al desayuno, a que se refiere el artículo 1.º de la Ley de 4/1983, de 29 de junio.

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

Art. 20. *Puesto de trabajo, categorías, valoraciones.*—1. Puesto de trabajo:

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

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

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artículo 21.

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

Nivel	Categoría profesional
I y II	Jefe de Departamento.
III y IV	Jefe de Sección.
V y VI	Jefe de Servicio.
VII y VIII	Técnico.
IX y X	Administrativo de primera.

Nivel	Categoría profesional
XI y XII	Administrativo de segunda.
XIII	Ayudante.
XIV	Subalterno.
XV y XVI	Personal de Ventas.

#### II. Personal titulado.

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

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

Por lo que respecta al personal titulado que ostente la titulación de Actuario o Abogado, en ejercicio dentro de la Empresa, la retribución que para los mismos se establece en el presente Convenio, compensa y absorbe la que pudiera corresponderles por aplicación de las Ordenes de 1 de junio de 1963 por la que se aprueban las retribuciones mínimas de los Actuarios de seguros y de 15 de octubre de 1975 por la que se regulan las condiciones de trabajo de los Abogados dependientes de las Empresas de Seguros y de Capitalización.

#### III. Personal de ventas.

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

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

No serán de aplicación al personal de Ventas los complementos establecidos en el artículo 32, ni las mejoras sociales establecidas en los artículos 34 y 35.

Habida cuenta que el personal de Ventas no realiza la función de mediación o agencia de seguros, prevista en el texto refundido de la Ley reguladora de la Producción de Seguros Privados de 1 de agosto de 1985 y Reglamento de Ordenación del Seguro Privado de igual fecha, no podrá constituir cartera propia ni a través de terceros.

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

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

Art. 21. *Comisión de Valoración.*—1. Se crea una Comisión Paritaria de Valoración, integrada por los siguientes señores:

#### Por la Empresa:

Don Ramón Baulies Grau.  
Don Juan José Loscos Sesén.  
Don Joaquín Mas de Pablo.

#### Por los trabajadores:

Don Julián Sánchez Sancho.  
Don Sebastián Pérez Bogoña.  
Don Agustín Bastard Martín.

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

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

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

Art. 22. *Promoción y Ascenso.*—1. La promoción y ascenso a puestos de trabajo correspondientes a los niveles XIII, XII, XI, X, IX y VIII, se realizará mediante concurso, al que podrán concurrir todos los empleados que desempeñen puestos de trabajo de nivel inmediato inferior al del puesto de cuya vacante se trate. Los empleados que ostenten el nivel X y cuya función sea la de Comercial Candidato, podrán concurrir a plazas de nivel VIII de Comercial de Organización.

Las condiciones para optar al concurso y los requisitos específicos en función de las características del puesto vacante a cubrir, serán fijados

por la Empresa y dados a conocer previamente a la celebración del mismo.

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

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

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

Jefe de Personal.

Responsable del centro de trabajo afectado.

Delegado o representante del personal (en el supuesto que el opositor fuera Delegado o representante del personal, éste sería un miembro del Comité Intercentros).

Art. 23. *Funciones de nivel superior e inferior.*—Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda a una categoría profesional superior, pero no proceda el ascenso, pasados los tres primeros meses, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que medie entre la categoría que ostente y la que le correspondería por la función que efectivamente realice.

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

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

Art. 24. *Viajes.*—Para el personal que por su función, o bien por indicación expresa de la Empresa, deba desplazarse de su lugar de residencia, se establecerán por aquélla las condiciones en que se efectuará tal desplazamiento, cuantía de las dietas o reembolso de gastos.

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

Art. 25. *Reconocimiento médico.*—Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Art. 26. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*—Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por la Empresa regulando la contratación de seguros personales y familiares por parte de los mismos.

En esta materia se estará a las Circulares internas que se puedan dictar, siendo la actualmente en vigor la de fecha 6 de octubre de 1987, que se considera incorporada al presente Convenio.

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio la Circular que la Compañía emitirá estableciendo, para aquellos empleados interesados, la posibilidad de complementar prestaciones de Seguridad Social con cargo exclusivo de los mismos.

Art. 27. *Permisos.*—Por los motivos que se establecen en el artículo 37, apartados 3 y 4, del vigente Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a la percepción del salario, siempre que previamente medie el correspondiente aviso y justificación.

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

Art. 28. *Bajas voluntarias. Preaviso.*—El personal podrá dejar de prestar sus servicios a la Empresa en cualquier momento, con la obligación de comunicarlo con un mes de antelación a la fecha en que haya de producirse la baja.

### CAPITULO III

#### Condiciones retributivas

Art. 29. *Estructura retributiva.*—El sistema retributivo del personal adscrito al presente título estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base por categoría profesional
- Complemento personal por antigüedad en la Empresa, regulado por trienios cumplidos.
- Complemento económico por la función asignada.

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

Art. 30. *Salario base.*—El sueldo base por categoría profesional para 1988 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo I.

Art. 31. *Complemento personal por antigüedad.*—Los empleados afectos al presente título percibirán la cantidad anual de 15.000 pesetas por cada trienio vencido hasta 31 de diciembre de 1987, computado desde su ingreso en la Empresa. Por los trienios que venzan a partir del 1 de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de 25.000 pesetas.

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

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

Este complemento económico por antigüedad sustituye cualquier otro que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio rigiera para los empleados de la Compañía, y en especial el del artículo 32 (aumento por antigüedad y permanencia) de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Art. 32. *Complemento económico por la función asignada.*—Cada empleado, excepción hecha del personal de Ventas, tendrá un complemento económico que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo I.

Art. 33. *Percepción de la remuneración anual.*—El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada y el complemento por antigüedad será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día de cada mes, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

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

### CAPITULO IV

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

Art. 34. *Jubilación.*—I. Complemento de la pensión de jubilación: Como complemento de la pensión de jubilación que les corresponda a los empleados que se rigen por el presente título en el Régimen General de la Seguridad Social, éstos serán beneficiarios de las rentas que, en forma de pensión, generen las aportaciones que a su cargo exclusivo realice la Empresa, consistentes en una cantidad equivalente al 1 por 100 de la remuneración anual bruta que haya percibido el empleado.

Para el personal en plantilla en la Empresa a 1 de enero de 1985, la aportación por parte de la misma para la constitución del fondo de jubilación señalado en el párrafo anterior se efectuará, excepcionalmente, aplicando sobre el total de retribución anual de cada empleado, y según su edad alcanzada el día 1 de enero de 1985, los siguientes porcentajes:

- Empleado de sesenta a sesenta y cuatro años: 4 por 100.
- Empleado de cincuenta y cinco a cincuenta y nueve años: 3,5 por 100.
- Empleado de cincuenta a cincuenta y cuatro años: 3 por 100.
- Empleado de cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 2,5 por 100.
- Empleado de cuarenta a cuarenta y cuatro años: 2 por 100.
- Empleado de treinta y cinco a treinta y nueve años: 1,5 por 100.
- Empleado de menos de treinta y cinco años: 1 por 100.

Para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su edad, la Empresa aportará exclusivamente el 1 por 100 indicado en el primer párrafo del presente artículo.

Las aportaciones de la Empresa tendrán carácter individualizado, de forma que las rentas que en forma de pensiones de jubilación que, en su caso, se percibieren estarán en función de la aportación efectuada, según la edad de cada empleado y los años que transcurran hasta su jubilación.

En caso de que el empleado cause baja en la Empresa, el mismo no tendrá derecho alguno en relación con las aportaciones efectuadas por la Empresa hasta su cese en la misma.

En caso de que la baja sea por fallecimiento o invalidez permanente del empleado, la parte correspondiente al mismo quedará a disposición del empleado o de los beneficiarios por él designados en el Seguro de Grupo previsto en el artículo 35.

La Empresa informará de la evolución de las aportaciones anualmente a los representantes que forman parte del Comité Intercentros adscritos al título II.

II. *Jubilación:* La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha situación, actualmente fijada en sesenta y cinco años, y, con carácter optativo, podrá también ser solicitada de la Empresa, como máximo, cinco años antes del momento que se acaba de indicar

En ambos casos, y como contrapartida a la jubilación así regulada, el empleado tendrá derecho al complemento que le corresponda, de conformidad con lo previsto en el apartado I de este artículo.

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 presente artículo.

Art. 35. *Seguro de Grupo y de Accidentes.*-I. Seguro de Grupo: La Empresa establece, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo y cualquiera que sea su edad, un seguro en la modalidad «Temporal renovable anualmente», siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado. Este seguro cubrirá los riesgos de muerte e invalidez, siempre que ésta sea permanente en grado de incapacidad absoluta para todo trabajo, por los siguientes capitales y categorías:

Categoría	Capital
Jefes de Departamento .....	3.872.000
Jefes de Sección .....	3.025.000
Jefes de Servicio .....	2.420.000
Técnicos .....	2.057.000
Administrativos de primera .....	1.694.000
Administrativos de segunda, Ayudantes y Subalternos .....	1.452.000

Cuando un asegurado en activo pase a situación de jubilado, el capital asegurado se reducirá a la mitad.

La cobertura de invalidez cesará, en todo caso, el día 1 de enero siguiente a la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad.

El citado seguro se incrementará en un 10 por 100 por cada hijo menor de veintiún años o subnormal, sin límite de edad.

II. Seguro de Accidentes. La Empresa establece, a su cargo, para el personal en activo a la fecha de la firma del presente Convenio y que realice la función de Director de Sucursal, Jefe de Oficina Comercial u Oficina Urbana o Comercial de Organización, un Seguro de Accidentes por un importe de 5.775.000 pesetas, siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado de las características y cobertura que se establece en la póliza número 547.705.

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

### TITULO III

**Disposiciones de aplicación exclusiva al personal de los centros de trabajo de central Madrid (Alcalá, 21, segundo) y sucursal Madrid (Alcalá, 21, primero), que formaban parte de la plantilla de dichos centros en 30 de abril de 1988, y a los 12 empleados de otros centros relacionados en el anexo IV**

#### CAPITULO PRIMERO

##### Normas generales

Art. 36. *Normas de aplicación supletoria.*-En todo lo no previsto en el presente título, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización de 14 de mayo de 1970 y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las mejoras pactadas en el presente título absorben y compensan en su totalidad los premios mencionados en el artículo 45 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970.

Una vez registrado por la Dirección General de Trabajo el presente Convenio, y tras su entrada en vigor, se entenderá automáticamente rectificado y actualizado el Reglamento de Régimen Interior, exclusivamente para el personal adscrito al presente título.

Art. 37. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio Interprovincial de Seguros.*-Las mejoras retributivas del presente título serán absorbibles y compensables, globalmente consideradas, hasta donde alcancen, con las establecidas en el Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial.

La tabla salarial para 1988, contenida en el presente título, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo Interprovincial de Seguros o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

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

### CAPITULO II

#### Condiciones de trabajo

Art. 38. *Jornada.*-I. La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente título será de siete horas diarias sin interrupción: De las ocho a las quince horas, de lunes a sábado, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo séptimo.

No obstante lo anterior, se realizará la jornada partida en aquellos centros de trabajo que así la tengan legítimamente establecida a 31 de diciembre de 1987.

Igualmente, en los centros de nueva creación podrá la Empresa, a su criterio, implantar la jornada partida o la jornada continuada.

El cambio de jornada continuada a partida, en un centro de trabajo, exigirá el acuerdo unánime de todos los trabajadores del centro de trabajo afectado.

En cualquier caso, la adscripción a un centro de trabajo con jornada partida del personal que en 31 de diciembre de 1987 la tuviese continuada, deberá ser efectuada con acuerdo expreso del mismo.

El Comité Intercentros deberá estar informado de cualquier creación de nuevos centros de trabajo, por lo que afecta al régimen de jornada, pudiendo, en representación de los afectados, ejercitar las acciones legales que estimen pertinentes.

No obstante lo dispuesto más arriba, los sábados se considerarán festivos alternativamente, para el 50 por 100 del personal de cada departamento, estableciéndose al efecto los oportunos turnos, de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada departamento, los cuales serán inamovibles. Si algún sábado fuera festivo, se trasladará el turno al sábado siguiente, desplazándose automáticamente los turnos sucesivos. Con lo establecido en el presente artículo, queda compensada cualquier disminución en la jornada efectiva de trabajo (procedente de disminución horaria o de «puentes»), preexistente o que se estableciese en el futuro. El Sábado Santo, en tanto el viernes precedente sea festivo, será -por excepción- igualmente festivo para todo el personal.

En concordancia con lo anterior, se declara expresamente laborable el día en que se conmemore la festividad de la Patrona del Seguro.

El tiempo destinado a desayuno, para el personal con jornada continuada, se establece en veinte minutos, incluido un margen de tolerancia para dicho desayuno de cinco minutos; se establecerán tres turnos distintos, entre los cuales se distribuirán por terceras partes los empleados de cada departamento.

II. El personal y sus representantes se comprometen a reducir al mínimo posible la utilización de los tiempos de tolerancia en el inicio de la jornada, al objeto de que el número de horas efectivas al año sean las pactadas en el apartado I de este artículo.

III. A efectos de la comparación en materia de vacaciones, jornada laboral y horario, con respecto al Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas de Seguros y Capitalización u otra disposición legal, se entenderá como favorable aquel que establezca para aquellos tres conceptos, conjuntamente, un número menor de horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

A partir de 1 de enero de 1988, los trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan sesenta o más años, y hasta los sesenta y cinco de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

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

IV. La Dirección de la Compañía, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas, podrá establecer nuevos turnos de siete horas a los que quedaría adscrito el personal idóneo para ello que voluntariamente acceda al cambio, así como el de nuevo ingreso.

También podrán establecerse turnos especiales para la debida atención al público en la tramitación de siniestros, así como en todos aquellos departamentos o servicios en los que la Dirección pudiera estimarlos necesarios.

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

Art. 39. *Ascensos a las categorías de Oficiales de segunda y de primera.*-Todos los ascensos a plazas de categoría de Oficial de primera o de segunda se realizarán mediante concurso-oposición al que podrán presentarse los empleados de la inmediata categoría inferior a la de la plaza convocada, modificando en lo necesario lo dispuesto en la Ordenanza. Los Ordenanzas podrán presentarse a los concursos-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría de Oficial de segunda. Estos exámenes podrán ser específicos para aquellas plazas que requieran conocimientos de carácter especial.

Permanece vigente el derecho al ascenso automático, a título personal, a la categoría de Oficial de segunda de aquellos empleados que superado el periodo de prueba tengan la condición de Diplomados de Grado Superior (tres cursos), en cualquier especialidad, por la Escuela Profesional del Seguro.



Los concursos-oposición se realizarán mediante examen teórico-práctico de la plaza a cubrir.

El Tribunal examinador estará compuesto paritariamente por dos representantes del personal y otros dos en representación de la Empresa, actuando uno de estos últimos como Presidente. Los ejercicios se puntuarán de cero a nueve puntos, exigiéndose como nota mínima la de cinco puntos. Los concursos-oposición se convocarán a final del mes de mayo y se realizarán al final del mes de septiembre.

Los empleados que deseen presentarse a los concursos-oposición, en el caso de que existiesen vacantes en la categoría inmediata superior deberán dirigir durante el mes de marzo sus solicitudes por escrito en dicho sentido a la Jefatura de Personal, convocándose los concursos-oposición en la forma prevista en el párrafo anterior.

Art. 40. *Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad*.-I. Lo pactado en el presente artículo sustituye íntegramente el régimen de asimilación económica por antigüedad regulada por el Convenio Interprovincial, el cual no será de aplicación ni en su actual redacción (artículo 15 del Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de Seguros de 1987), ni en la que pueda tener en el futuro.

II. El personal con la categoría de Oficial de segunda, Auxiliares administrativos y Ordenanzas, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán anualmente el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y la de la inmediata superior, lo cual afectará a los empleados más antiguos, dentro de cada una de las categorías citadas.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, y para establecer el orden de prioridad, se computará a partir del momento en el que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en el apartado anterior. La asimilación económica por antigüedad regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en las disposiciones transitorias primera y segunda de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970, así como cualquier otra mejora o devengo que con carácter voluntario se perciba.

Dicho concepto se aplicará sobre doce mensualidades más las cinco mensualidades extraordinarias a que se refiere el artículo 50 y las de participación en primas que correspondan.

Art. 41. *Traslados*.-En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, con las modificaciones que se establecen en el artículo 12 del presente Convenio.

Art. 42. *Excedencias*.-La excedencia de un año a que hace referencia el apartado e) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 podrá ser ampliada a dos, cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho periodo del segundo año no trabajará por cuenta ajena. Dicha ampliación deberá solicitarla con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que habría de reincorporarse al trabajo.

### CAPITULO III

#### Condiciones retributivas

Art. 43. *Estructura retributiva*.-Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal afecto al presente título estará integrado por los siguientes conceptos:

- El sueldo base para 1988, que es el que figura en la tabla de salarios del anexo III del presente Convenio.
- Plus de Convenio, que se fija en 4.992 pesetas, por 17 pagas.
- Compensaciones en función a la antigüedad.
- Asignaciones y plus por especialización.
- Premios y recompensas.
- Mejoras Jefes y quinquenios.
- Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Participación en primas.
- Quebranto de moneda.
- Complemento especial Convenio.

Art. 44. *Compensación en función de la antigüedad*.-Se mantiene lo ya establecido en el anterior Convenio Colectivo de Empresa, de la que la antigüedad que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, desde 1 de enero de 1972, se calculará en base al 4 por 100 del sueldo de la tabla salarial que se disfrute en cada momento, incrementado, en su caso, por las remuneraciones reglamentarias por antigüedad que se hayan acumulado al sueldo, incluyendo el 4 por 100 a que se refiere este artículo.

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

Art. 45. *Mejoras Jefes y quinquenios*:

- Se mantienen las mejoras voluntarias que se detallan a continuación y que venían percibiéndose en las pagas mensuales y extraordinarias, en las categorías y cuantías que se indican:

Jefes de Negociado: 827 pesetas.

Jefes de Servicio: 1.654 pesetas.

Jefes de Sección y Titulados: 2.481 pesetas.

Jefes Superiores: 3.307 pesetas.

b) Asimismo, para todo el personal en plantilla de este título a 1 de enero de 1977, se mantienen las gratificaciones voluntarias por antigüedad ya establecidas, consistentes en que el personal que haya alcanzado una antigüedad de cinco, diez, quince, veinte y veinticinco años en adelante, disfrutará un aumento del 2,50, 4, 5,50, 7 y 8,50 por 100, respectivamente, sobre el sueldo inicial de su categoría profesional, condicionado tal aumento, en todo caso, a que aquél haya alcanzado los veintitrés años de edad y ultimado su servicio militar, tanto si éste se hubiese llevado a efecto por incorporación normal a filas, como con carácter voluntario, y en el caso de que aquél hubiese tenido lugar por incorporación del personal a la Instrucción Militar Escalas de Complemento, que las hubiese cumplido totalmente. De la percepción de esta mejora voluntaria quedará excluido el personal de nuevo ingreso en la Empresa.

Art. 46. *Asignaciones y plus de especialización*.-Se mantienen las siguientes asignaciones y plus por especialización:

a) Plus Funcional de Inspección.-Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 132.882 pesetas anuales para el personal de Inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual o 66.446 pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzan anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, la Empresa deberá complementar el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

Quedan excluidos de este plus aquellos Jefes de Negociado que habitualmente vienen desarrollando un trabajo inferior al propio de dicha categoría. En tal supuesto, de ser superior el Plus de Inspección, en cómputo anual, a la diferencia anual existente entre las retribuciones correspondientes a la categoría asignada y las correspondientes a la categoría que objetivamente debería ostentar el empleado en razón de su tarea habitual, la Empresa deberá complementar las percepciones hasta el límite del plus, según la modalidad del mismo que proceda.

b) Plus de Especialización.-Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes Superiores, Titulados, Sanitarios de grado medio y personal de profesiones y oficios varios) que estén en posesión de los certificados de estudios o pruebas de aptitud que se establecen a continuación, siempre que tales estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeñe.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, dan lugar a la aplicación del Plus de Especialización, son los siguientes:

1) Certificado o diploma de estudios terminados de Grado Superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). El Plus de Especialización que se concederá en este caso será del 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad. Se entiende que el que haya aprobado los cursos de Grado Superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

2) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, según tablas, sin cómputo de antigüedad. El derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del Grado Superior, no obstante, se podrán estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del Grado Superior en el periodo indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieron concedido a 31 de diciembre de 1982.

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

d) Los empleados en posesión del título de Bachiller Superior o asimilados percibirán el 10 por 100 del sueldo.

Se entenderá por «asimilados» aquellos empleados mayores de veinticinco años que hubiesen sido declarados aptos en el examen de acceso para el ingreso en la Universidad y aquellos otros estudios que por medio de certificación del Ministerio de Educación y Ciencia sean declarados asimilados a los estudios de Bachillerato Superior.

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

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

acredite estos conocimientos, siendo además necesario que dichos idiomas se apliquen a su puesto de trabajo.

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

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

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

Art. 47. *Complemento especial Convenio.*—Se establece excepcionalmente un complemento especial de Convenio para el fomento de la productividad y por el tiempo de vigencia del presente Convenio que consistirá en la cantidad de 2.188 pesetas por 17 pagas anuales.

Quedará excluido de la percepción del mismo el personal de Inspección.

Este complemento figurará de forma separada en los recibos de salarios, no será computable a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio y tendrá la consideración de compensable y absorbible.

Art. 48. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.*—Este plus se fija en 124 pesetas, por día de trabajo, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (a excepción de Inspectores) que entren sin retraso alguno, es decir, sin usar por tanto del margen de tolerancia y presten sus servicios durante la totalidad de la jornada.

También se percibirá el plus en las inasistencias o interrupciones autorizadas ocasionadas por:

Vacaciones.

Quince días por licencias reglamentarias por matrimonio.

Misiones encargadas por la Empresa.

Cumplimiento de deberes públicos.

Dos días, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

Por causa de exámenes, debidamente justificados, con un máximo de diez días anuales, distribuidos entre las convocatorias de junio, septiembre y en la extraordinaria del mes de febrero.

Dicho plus se abonará al final del mes siguiente a aquel a que corresponda.

Art. 49. *Premios y recompensas.*—A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente título de los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicios en la Empresa: 33.264 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicios en la Empresa: 50.847 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicios en la Empresa: 41.580 pesetas.

Art. 50. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente título cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican: Una en el mes de marzo, otra en el mes de julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

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

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

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

Art. 51. *Participación en primas.*—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente título y en concepto de participación en primas el 1 por 100 de las primas del seguro directo del negocio español recaudadas en cada ejercicio, excepto por lo que se refiere al exceso de las primas recaudadas a partir de 1 de enero de 1986, en el ramo de Vida, con respecto a las recaudadas en el citado ramo en el ejercicio de 31 de diciembre de 1985, al cual se aplicará el 0,25 por 100, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin pluses, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Atendido que el personal adscrito al título II no percibe este complemento, el importe que resulte de la aplicación de los antes citados porcentajes se minorará en el porcentaje que representa el número de empleados excluidos de este complemento en relación con el total de empleados que compongan la plantilla de la Compañía.

Las tres mensualidades citadas en el primer párrafo de este artículo se abonarán los meses de enero, febrero y mayo.

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

Art. 52. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 13.357 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

## CAPITULO IV

### Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de Acción Social y Asistencia

Art. 53. *Prestaciones complementarias por jubilación.*—I. De conformidad con lo establecido por el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión o pensiones que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios y el 75 por 100 del salario anual asignado en el mes en que se produzca la jubilación, sin incluir, por tanto, la protección familiar, el quebranto de moneda y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las horas extraordinarias.

II. Por mutuo acuerdo y a propuesta de cualquiera de las partes, los empleados podrán jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años cumplidos, con una compensación económica a cargo de la Empresa consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios y el 75 por 100 del total salario anual que tenga asignado el empleado en el mes en que se produzca su jubilación, sin incluir por tanto el plus familiar, el quebranto de moneda, y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las eventuales horas extraordinarias.

La citada diferencia hasta el 75 por 100 del total salario anual será revisada en función de los incrementos que corresponderían al empleado de haber seguido en activo y de las pensiones que en cada momento perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios. Dicha actualización se realizará hasta el momento en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, en cuyo instante se procederá a establecer la compensación económica definitiva a cargo de la Compañía, consistente siempre en la diferencia entre la pensión que perciba en dicho instante del repetido sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios y el 75 por 100 del total anual, con las excepciones vistas, que le correspondería cobrar a los sesenta y cinco años de edad.

III. La regulación contenida en los números I y II está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social (Ley 26/1985, de 31 de julio), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirán las partes y dependiendo de los condicionantes que diferenciaran al nuevo régimen de la actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

IV. Lo dispuesto en los apartados I y II del presente artículo sobre compensación económica vitalicia a cargo de la Empresa, no será de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir de 1 de mayo de 1988 cuya jubilación será, exclusivamente, la que le corresponda por el sistema de la Seguridad Social al que esté adscrito.

V. Las partes convienen que las plazas vacantes como consecuencia de las jubilaciones podrán ser amortizadas por la Empresa, con el límite siguiente:

El conjunto de Jefes, Titulados y Oficiales de primera no será inferior al 30 por 100 del total conjunto de Jefes, Titulados, Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares. Si por Ordenanza se estableciese un porcentaje de mínimo más beneficioso se aplicaría este último.

VI. Para el cálculo de todas las retribuciones anuales mencionadas se computarán las doce pagas mensuales, pagas extraordinarias y las de participación en primas. Estas pagas de participación en primas se calcularán sobre el sueldo base y la antigüedad que disfrute el empleado en el mes en que se produzca su jubilación normal o anticipada.

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

VII. Se conviene, además, que en el momento de iniciar la jubilación a los sesenta y cinco años la Empresa hará efectiva una cantidad alzada, en función de los años de servicio en la Compañía, consistente en una mensualidad por cada cinco años de servicio, con el tope máximo de diez mensualidades. Este máximo, excepcionalmente,

se alcanzará con treinta años o más de servicio en la Empresa. El importe de dichas mensualidades se calculará en función de la última percibida, excepción hecha de los mismos conceptos que se excluyen para el cálculo de la pensión. En caso de jubilación anticipada dicho número de mensualidades se reducirá proporcionalmente al adelanto de la jubilación, en base a dos ensualidades en menos por año anticipado con respecto a las que le hubieran correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años, de forma que si la jubilación se produjera a los sesenta años no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 54. *Nupcialidad y natalidad*.-1. El empleado, en el momento de contraer matrimonio, percibirá de la Compañía un premio de nupcialidad de 23.760 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquella después del cambio de estado.

II. Los empleados afectados por el presente título percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 5.940 pesetas.

Art. 55. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados*.-A partir del curso académico que se inicia en el otoño de 1988, la Empresa abonará por cada hijo de empleado en activo o jubilado o huérfano de ex empleado en alguna de las dos indicadas situaciones la ayuda escolar que a continuación se señala:

De tres a diez años: 6.340 pesetas anuales.

De más de diez años a diecisiete: 9.510 pesetas anuales.

De más de diecisiete a menos de veintiséis años: 12.679 pesetas anuales.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa sólo percibirá la ayuda escolar uno de ellos.

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

La ayuda por hijos subnormales o minusválidos que requieren una pedagogía especial será hasta los veinticinco años de edad, inclusive, y su importe de 125.000 pesetas anuales.

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

La ayuda escolar se hará efectiva en el mes de octubre de cada año, y las edades anteriormente mencionadas deberán cumplirse entre el 1 de julio anterior a dicho mes y el 30 de junio del año siguiente.

Las becas previstas en el apartado I del artículo 56 y la ayuda escolar no podrán acumularse en el caso de hijos o huérfanos de empleados en activo o jubilados que presten sus servicios en la Compañía, si bien será facultativo de los interesados optar por una de las dos.

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

En la adjudicación de la ayuda escolar, que corresponderá a la Dirección de la Empresa, intervendrá la Comisión Mixta establecida en el artículo 61.

Art. 56. *Régimen de becas*.-1. La Empresa concederá en cada curso académico hasta un máximo de cinco becas para estudios universitarios, en las carreras de Licenciado en Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Actuario y otras licenciaturas que, a juicio de la Dirección, pudieran ser aplicadas en el puesto de trabajo, consistentes en el abono, por una sola vez, del importe de la matrícula de cada asignatura y en el pago de hasta 1.200 pesetas mensuales durante el curso académico para atender los honorarios de Academia, debiendo justificar el empleado la asistencia a la misma.

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

Se establecen hasta un máximo de otras dos becas anuales destinadas a colaborar en el seguimiento de carreras de perfeccionamiento profesional en centros de estudios empresariales de reconocida solvencia (ESADE, ICADE, IESE, etc.), las cuales consistirán en una ayuda que podrá alcanzar como máximo el 50 por 100 del importe de la matrícula. Para la concesión de dichas becas se exigirá a los solicitantes una formación básica mínima consistente en estar en posesión del preuniversitario o COU.

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

III. En el supuesto de que no exista en la Empresa suficiente personal que reúna las condiciones idóneas para disfrutar de cualquiera de estas becas o ayudas, las mismas podrán quedar desiertas.

IV. La adjudicación y administración de dichas becas y ayudas se someterá a lo dispuesto en el artículo 61, relativo a la Comisión Mixta de Asuntos Sociales, a la cual deberán remitirse por escrito las oportunas solicitudes. En cualquier caso la concesión de todas estas ayudas no podrá ir en detrimento del respeto a la jornada laboral.

Art. 57. *Seguro de grupo*.-La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente, por el siguiente capital:

Para todas las categorías profesionales. 1.395.000 pesetas.

Cuando un asegurado en activo pase a la situación de jubilado, el exceso de capital para muerte o invalidez sobre 550.000 pesetas se reducirá a la mitad. La cobertura de invalidez cesará en todo caso el día 1 de enero siguiente a la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad.

Estas coberturas se garantizarán utilizando la tabla de mortalidad P.M. 3.5 por 100 a prima de riesgo, sin ninguna clase de recargos y podrán efectuarse mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro en el pasivo del balance de la Empresa, de acuerdo con la legislación fiscal.

En los demás extremos que no resulten modificados por el presente artículo, seguirá en vigor el Reglamento aprobado por la Compañía en octubre de 1970.

Art. 58. *Préstamos para viviendas*.-La Empresa destinará un fondo hasta un máximo de 5.400.000 pesetas para la adquisición de viviendas, con un límite por préstamo de 500.000 pesetas que devengarán un interés del 3 por 100 anual en el supuesto de solicitarse hasta un importe de 300.000 pesetas y del 6 por 100 en caso de solicitarse dentro del indicado límite una cifra superior a esta última, siendo en ambos supuestos el plazo máximo de amortización el de diez años.

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

En el caso de que el empleado al que se le hubiese concedido uno de estos préstamos dejara de prestar servicios en la Empresa, la Compañía podrá exigir la renovación del contrato de préstamo reduciendo el plazo de amortización de la parte del préstamo no cancelada a la mitad del tiempo que restase, en el momento del cese, para la total amortización, más un interés del 6 por 100 o del 9 por 100 anual, según que el interés inicial hubiese sido, respectivamente, del 3 por 100 o del 6 por 100 a tenor del primer párrafo del presente artículo. La citada formalización se llevará a cabo obligatoriamente dentro del plazo del mes en el que debe comunicarse, como mínimo, de forma anticipada la baja en la Compañía, si la misma es voluntaria, o en igual plazo de un mes en cualquier otro supuesto a partir de la extinción del contrato laboral, quedando facultada la Empresa, en garantía del cumplimiento de dicha formalización, a retener cuantas cantidades pueda acreditar el empleado en el momento de su cese.

En la concesión de estos préstamos intervendrá la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 61, la cual establecerá las normas por las que habrán de regirse, siendo necesario para tener derecho a los mismos una antigüedad de tres años al servicio de la Compañía, teniendo preferencia los cabeza de familia, los que lo precisen para contraer matrimonio y en caso de precisarse ejercitar el derecho de tanteo previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos con respecto a la vivienda que ocupen, siempre que continúen habitando la misma. En el segundo de los casos citados será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

Art. 59. *Otros préstamos*.-La Empresa destinará hasta 180.000 pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 50.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.500 pesetas en cada paga mensual, extraordinarias y de participación de primas.

Dichos préstamos podrán solicitarse para la adquisición de mobiliario en caso de matrimonio, vehículos de motor o para cubrir otras necesidades que, oído siempre el informe razonado de la Comisión Mixta del artículo 61 hagan considerar aconsejable su concesión.

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

Art. 60. *Fondo para actividades recreativas*.-La Compañía efectuará una aportación para las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas de su personal, por un importe de 120.000 pesetas anuales, las cuales serán administradas por la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 61.



Art. 61. *Comisión Mixta para Asuntos Sociales*.-En cuanto a los fondos que se destinan en el presente título en materia de becas (artículo 56), ayuda escolar (artículo 55), actividades varias (artículo 60) y préstamos (artículos 58 y 59), intervendrá en los centros de trabajo de Barcelona y Madrid, una Comisión Mixta Paritaria de cuatro componentes formada en su mitad por representantes de la Empresa, actuando, uno de ellos como Presidente de la misma, y la otra mitad, por dos representantes designados de entre sus miembros por el Comité y Delegados de Personal de la central de Madrid y sucursal de Madrid (Alcalá. 21).

Todas las solicitudes relativas a estas materias serán dirigidas por escritos a esta Comisión, la cual elevará su informe motivado de forma previa a las decisiones que corresponderán, en todo caso, a la Dirección de la Empresa.

#### TÍTULO IV

##### Disposiciones transitorias y finales

Art. 62. *Opción para los empleados pertenecientes en 30 de abril de 1988 a los centros de trabajo de central Madrid (Alcalá. 21, segundo) y sucursal Madrid (Alcalá. 21, primero) y a los empleados relacionados en el anexo IV*.-Los empleados pertenecientes en 30 de abril de 1988 al centro de trabajo de central Madrid y sucursal Madrid y los del anexo IV que se les aplica el título III con carácter personal podrán optar individualmente por integrarse en el título II mediante acuerdo con la Empresa en el que se especificará las condiciones de su adscripción.

La adscripción de estos empleados al título II se efectuará con total respeto personal a la retribución total que pueda tener reconocida el empleado en su anterior vinculación, la cual no podrá ser disminuida por razón del cambio, y, en el caso de ser superior, se le mantendrá la diferencia en forma de un complemento personal, que no podrá ser compensado ni absorbido con las futuras mejoras salvo las derivadas de su ascenso de categoría o nivel.

Art. 63. *Mejoras complementarias de los Oficiales de segunda y Auxiliares*.-El personal afectado por el título III del presente Convenio, con la categoría de Oficial de segunda y Auxiliares administrativos y que en virtud de lo establecido en el artículo 18 del Convenio de 1984, hubiera alcanzado la mejora voluntaria consistente en el 80 por 100 de la diferencia económica de su sueldo base respecto a la de la inmediata categoría superior la continuarán percibiendo como complemento personal hasta que los mismos asciendan a la categoría superior, en cuyo caso las mencionadas mejoras económicas serán absorbidas y compensadas.

Por otra parte a los empleados que vinieren percibiendo la anterior mejora económica, no les será de aplicación el artículo 40 del presente Convenio. Dicho concepto se seguirá aplicando sobre doce mensualidades más las cinco mensualidades extraordinarias a que se refiere el artículo 50.

#### ANEXO I

Tabla salarial y complemento por la función asignada para el personal adherido al título II

EJERCICIO 1988

Nivel	Salario base	Complem. función	Total	Total anual	Categoría
I	207.568	96.600	304.168	4.258.352	Jefe de Departamento.
II	207.568	68.924	276.492	3.870.888	Jefe de Departamento.
III	172.973	72.783	245.756	3.440.584	Jefe de Sección.
IV	172.973	50.429	223.402	3.127.628	Jefe de Sección.
V	144.100	54.421	198.521	2.779.294	Jefe de Servicio.
VI	144.100	36.458	180.558	2.527.812	Jefe de Servicio.
VII	120.018	44.042	164.060	2.296.840	Técnico.
VIII	120.018	29.140	149.158	2.088.212	Técnico.
IX A	100.059	35.525	135.585	1.895.190	Administrativo de primera.
X B	100.059	23.152	123.211	1.724.954	Administrativo de primera.
XI C	83.294	28.740	112.034	1.568.476	Administrativo de segunda.
XII D	83.294	18.628	101.922	1.426.908	Administrativo de segunda.
XIII	69.456	23.152	92.608	1.296.512	Ayudante.
XIV	83.294	9.314	92.608	1.296.512	Subalterno.
XV	59.836	-	59.836	838.264	Personal Ventas.
XVI	39.917	-	39.917	558.838	Personal Ventas.

#### ANEXO II

Funciones que componen la actividad laboral de la Empresa, ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles

TERRITORIO	
Nivel	Puesto de trabajo
I	• Director comercial de zona.
II	• Director comercial de zona (con nivel sucursal A). • Director de sucursal A.
III	• Director de sucursal B.
IV	• Director de sucursal C.
V	• Director de sucursal D. • Responsable Empresas (Dirección Regional).
VI	• Responsable Oficina Comercial. • Responsable particulares (Dirección Regional). • Responsable Cont.-Admón. (Dirección Regional).
VII	• Responsable Empresas, particulares y administración (Dirección Comercial zona y sucursal A). • Ingeniero (Dirección Regional). • Responsable oficina comercial (con nivel de oficina urbana). • Responsable oficina urbana. • Responsable administrativo (sucursal B).
VIII	• Comercial de organización (Dirección Regional, Dirección Comercial zona, sucursales A, B y C). • Técnico (Dirección Regional, Dirección Comercial zona, sucursales A y B).

• La clasificación en sucursal A, B, C, D, oficina comercial u oficina urbana, así como los puestos de trabajo de Administrativo A, B, C, D o Ayudante, serán establecidos por la Empresa atendiendo a la dimensión y competencias del centro de trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

#### ANEXO III

Tabla salarial para el personal adherido al título III

	Sueldo mensual 1988 - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Total mensual - Pesetas
<i>Grupo I.-Jefes</i>			
Jefes Superiores .....	118.901	4.992	123.893
Jefes de Sección .....	89.462	4.992	94.454
Subjefes de Sección .....	87.612	4.992	92.604
Jefes de Servicio .....	85.762	4.992	90.754
Jefes de Negociado .....	82.062	4.992	87.054
Subjefes de Negociado .....	78.898	4.992	83.890
<i>Grupo II.-Personal titulado</i>			
Titulado, antigüedad superior a un año .....	96.941	4.992	101.933
Titulado, antigüedad inferior a un año .....	88.324	4.992	93.316
<i>Grupo IV.-Personal administrativo</i>			
Oficiales de 1. <sup>a</sup> .....	75.734	4.992	80.726
Oficiales de 2. <sup>a</sup> .....	62.945	4.992	67.937
Auxiliares de más de 23 años .....	52.431	4.992	57.423
Auxiliares menores de 23 años .....	52.431	4.992	57.423
<i>Grupo V</i>			
Ayudante Técnico Sanitario .....	78.326	4.992	83.318
<i>Grupo VI.-Subalternos</i>			
Conserjes .....	63.617	4.992	68.609
Cobradoros .....	57.559	4.992	62.551
Ordenanzas de más de 23 años .....	52.431	4.992	57.423
Ordenanzas de 18 a 23 años .....	52.431	4.992	57.423
Botones de 16 a 17 años .....	36.473	4.992	41.465

	Sueldo mensual 1988 Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Total mensual Pesetas
<i>Grupo VII-Profesiones y oficios varios</i>			
Oficiales de oficio y Conductores	59.914	4.992	64.906
Limpiadoras	52.431	4.992	57.423
Ayudantes de oficio	52.431	4.992	57.423
Ayudantes de oficio menores de 23 años.	52.431	4.992	57.423
Porteros de más de 23 años	52.431	4.992	57.423
Porteros de menos de 23 años	52.431	4.992	57.423

## ANEXO IV

Funciones que componen la actividad laboral de la Empresa, ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles

## CENTRAL

Nivel	Puesto de trabajo
I	Responsables Departamento A
II	Responsables Departamento B
III	Responsables Sección A.
IV	Responsables Sección B.
V	Titulados (Abogados, Economistas, Actuarios, Staff) A Responsables de grupo A.
VI	Auditores. Responsables de grupo B.
VII	Técnicos A.
VIII	Técnicos B.
IX	Conserje. Administrativo A
X	Conductor. Administrativo B.
XI	Operario reprografía A. Telefonista. Administrativo C
XII	Empleado almacén. Operario reprografía B Administrativo D.
XIII	Ayudante reprografía. Ayudante administrativo.
XIV	Subalternos.

## TERRITORIO

Nivel	Puesto de trabajo
IX	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrativo A (Dirección Regional).</li> <li>Administrativo A (Dirección Comercial zona)</li> <li>Administrativo A (sucursales A, B, C y D).</li> <li>Administrativo A (oficina comercial) (oficina comercial con nivel de oficina urbana).</li> <li>Administrativo A (oficina urbana).</li> </ul>
X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comercial-candidato (Dirección Regional, Dirección Comercial zona, sucursales A, B y C).</li> <li>Administrativo B (Dirección Regional).</li> <li>Administrativo B (Dirección Comercial zona).</li> <li>Administrativo B (sucursales A, B, C y D)</li> <li>Administrativo B (oficina comercial) (oficina comercial con nivel de oficina urbana)</li> <li>Administrativo B (oficina urbana)</li> </ul>

Nivel	Puesto de trabajo
XI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrativo C (Dirección Regional)</li> <li>Administrativo C (Dirección Comercial zona).</li> <li>Administrativo C (sucursales A, B, C y D).</li> <li>Administrativo C (oficina comercial) (oficina comercial con nivel de oficina urbana).</li> <li>Administrativo C (oficina urbana).</li> </ul>
XII	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrativo D (Dirección Regional).</li> <li>Administrativo D (Dirección Comercial zona).</li> <li>Administrativo D (sucursales A, B, C y D).</li> <li>Administrativo D (oficina comercial) (oficina comercial con nivel de oficina urbana).</li> <li>Administrativo D (oficina urbana).</li> </ul>
XIII	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayudante (Dirección Regional).</li> <li>Ayudante (Dirección Comercial zona).</li> <li>Ayudante (sucursales A, B, C y D).</li> <li>Ayudante (oficina comercial) (oficina comercial con nivel de oficina urbana).</li> <li>Ayudante (oficina urbana).</li> </ul>
XIV	Subalterno.
XV	Vendedor A.
XVI	Vendedor B.

• La clasificación en sucursal A, B, C, D, oficina comercial u oficina urbana, así como los puestos de trabajo de Administrativo A, B, C, D o Ayudante, serán establecidos por la Empresa atendiendo a la dimensión y competencias del centro de trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

## ANEXO V

## Relación de empleados adscritos al título IV

Don Javier Agudo Lázaro.  
Don Mariano Molinero Martínez.  
Don Juan Casanovas Serra.  
Don Eduardo Sistané Vila.  
Don José Manuel Díaz Cerviño.  
Doña María Rosario Barba Pérez.  
Doña María José Cata Catala.  
Don Jaime Serra Torres.  
Don Pedro Pardo Pardo.  
Doña Carmen Bañuelos Tura.  
Don Francisco Mascarell Grancha.  
Don Andrés Martín Sánchez.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

1066

RESOLUCION de 26 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa congelador tipo armario, marca «Ariston», modelo UP-120-SE, fabricado por «Ariston Electrodomésticos, Sociedad Anónima», en Setúbal (Portugal).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por «Merloni Elettrodomestici España, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Doctor Pedro y Pons, 9, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de congelador tipo armario, fabricado por «Ariston Electrodomésticos, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Setúbal (Portugal);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio CTC, «Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 2095-M-IE/1, y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española» (ATISAE), por certificado de clave IA-88/739/C-3071/8, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente esta-