

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la tabla que a continuación se detalla

Categoría	Antigüedad							
		5 por 100	10 por 100	20 por 100	25 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
Encargado	998	1.044	1.090	1.183	1.229	1.276	1.368	1.461
Celador	933	976	1.019	1.105	1.148	1.192	1.278	1.364
Matarife	946	990	1.034	1.121	1.165	1.209	1.296	1.384
Auxiliar Zona Proceso	893	934	975	1.057	1.098	1.139	1.225	1.304
Operario Cámara	933	976	1.019	1.105	1.148	1.192	1.278	1.364
Ayudante	933	976	1.019	1.105	1.148	1.192	1.278	1.364
Mecánico	964	1.009	1.054	1.143	1.188	1.232	1.322	1.411

Quebranto de moneda

El Cajero, Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 1.785 pesetas, el primero, y 1.251, los dos últimos.

ANEXO III

Norma a seguir en los casos de ausencia del Centro de trabajo

1. Normas generales

- Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- Su petición debe constar por escrito.
- Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos

a) Faltas de puntualidad:

Se descontará el perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

b) Visitas médicas:

En el caso de salidas al Médico del Seguro, la Empresa abonará dos horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperará.

c) Cumplimiento del deber público:

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Serán considerados «Cumplimiento del deber público»:

Documento nacional de identidad: Será retribuido en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista de documento nacional de identidad a su ingreso en la Empresa.

Gobierno Militar: Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante de la ausencia. La revista militar será considerada como permiso particular.

Citación de Juzgados: La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como de permiso particular.

d) Permisos particulares:

Se descontarán a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja:

Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días, se descontará de coste.

f) Incapacidad laboral transitoria:

Como medida para combatir el absentismo y mejorar la situación de los trabajadores en baja por enfermedad o accidente, las Empresas

abonarán sobre las prestaciones de la Seguridad Social los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, debidamente comprobados, con duración superior a veinte días y sólo a partir del veintiuno, el trabajador enfermo percibirá de su Empresa la diferencia entre el 75 por 100 del salario de cotización, correspondiente a la tabla salarial del presente Convenio, abonado por la Seguridad Social como prestación económica y el 100 por 100 de dicho salario de Convenio, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del Centro de trabajo al que pertenezca el trabajador no supere el 5 por 100 en año natural anterior a la baja.

2. Cuando la incapacidad laboral transitoria, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de enfermedad común o accidente no laboral que precisen hospitalización, el trabajador afectado percibirá a cargo de la Empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año y medio, la diferencia entre la cantidad abonada por la Seguridad Social sobre el salario que sirva de base para la financiación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de dicho salario.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Para ser considerada enfermedad, el justificante deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

g) Faltas sin justificar:

Además de sancionarse según las leyes vigentes, se descontará a coste. Este descuento excluirá el establecido en el artículo 73.1.c), de la Ordenanza Laboral.

Nota:

Fórmula de cálculo del coste del día trabajado:

Días abonados: 425.

Días trabajados: 225.

Coste Seguridad Social:

Coste día trabajado $\frac{425}{225} \times 1,40 \times \text{salario real} = 2,64 \text{ salario real}$.

9024 RESOLUCION de 12 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada Compañía, en representación de los trabajadores, y de otra, por 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, 12 de abril de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑIA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS». AÑO 1989

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 *Ámbito territorial*.-El presente Convenio será de aplicación 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 *Ámbito personal y funcional*.-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 el anexo I, quedando excluidos aquellos empleados sujetos a relación laboral común con categorías o puestos no relacionados en dicho anexo, así como las personas vinculadas por relaciones laborales de carácter especial de las previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

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

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen al Banco Vitalicio en cualquiera de sus Centros de trabajo y los que puedan incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración en 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 y el 31 de diciembre de 1989, 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 disvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto no entrando en vigor hasta que se reconsiderare o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 6.º *Prelación de normas*.-Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva para el personal de la Compañía, no siendo de aplicación la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970, ni el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector de Seguros, los cuales quedan sustituidos en su integridad por las condiciones previstas en este Convenio.

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

Art. 7.º *Garantía individual*.-Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título personal, siempre que no resulten expresamente modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

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

disposiciones normativas de aplicación, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las superiores condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, salvo en aquellos supuestos de mejoras acordadas por disposiciones de derecho necesario que prohibieran o limitaran expresamente su absorción o compensación.

Art. 9.º *Topes máximos de los incrementos retributivos por razón de la antigüedad*.-Todos los incrementos retributivos que se alcancen por razón de antigüedad quedarán limitados a los topes máximos que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 10. *Comisión Paritaria*.-Para la solución de las 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 Juan José Coscos Sesen, don Joaquín Mor de Pablo, don Eduardo Brundiz Zambrano y don Ramón Brulies Grau.

Representación de los trabajadores:

Don Cándido García Rey, don Gregorio Mallen Dolz, don José Ardite Heredia y don Juan A. Galván López.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 11. *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. 12. *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. 13. *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.

El personal que en el transcurso del año de que se trate cumpla sesenta o más años y hasta los sesenta y cinco años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

Sesenta y sesenta y uno años, dos días naturales.

Sesenta y dos y sesenta y tres años, cuatro días naturales.

Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años, seis días naturales.

Art. 14. *Jornada*.-A partir de la entrada en vigor del Convenio, la jornada laboral queda establecida en cómputo anual y su distribución será la siguiente:

El total anual de horas efectivas de trabajo se establece en mil ochocientas horas, deducidas ya de dicho total anual las horas correspondientes a los catorce días festivos 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 a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, salvo en el periodo de 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 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 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. 15. Permisos.—Por los motivos que se establecen en el artículo 37, apartados 3 y 4, del vigente Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a la percepción del salario, siempre que previamente medie el correspondiente aviso y justificación.

Asimismo, 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. 16. 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 IV

Movilidad del personal, puestos de trabajo, categorías, valoraciones, promoción y ascenso

Art. 17. 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 a 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:

- Respetándose, en todo caso, su categoría y las normas sobre ascensos.
- Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de procedencia.
- Respeto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación profesional, requiriéndose para el mismo la conformidad del Comité de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

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

- La Empresa costeará los gastos de mudanza.
- 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.
- 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.
- En el supuesto de traslado forzoso cuando el empleado afectado optara por extinguir el contrato, percibirá la misma indemnización prevista para los casos de despidos disciplinarios que sean declarados improcedentes.

Art. 18. Viajes.—Para el personal que por su función o bien por indicación expresa de 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. 19. Puestos de trabajo, categorías, valoraciones.

I. Puestos 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 señalan en el anexo I.

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artículo 20.

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

Nivel	Categoría profesional
I y II	Jefe de Departamento.
III y IV	Jefe de Sección.
V y VI	Jefe de Servicio.
VII y VIII	Técnico.
IX y X	Administrativo de primera.
XI y XII	Administrativo de segunda.
XIII y XIV	Ayudante.
XV y XVI	Subalterno.
	Personal de Ventas, Prácticas y Formación.

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 le 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 la 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 26 ni las mejoras sociales establecidas en los artículos 28 y 29.

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

Se entenderá como causa de rescisión del contrato de trabajo, además de las legales, la falta de cumplimiento de los mínimos de producción que 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.

IV. Personal en prácticas y en formación: Esta categoría comprendida en los niveles XV y XVI, incluye aquellos empleados que se integren en la plantilla de la Compañía para realizar un trabajo y que a su vez permita a los mismos adquirir una práctica profesional y una formación adecuada para poder desempeñar posteriormente un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y aptitudes.

No serán de aplicación a este personal los complementos establecidos en el artículo 26, ni las mejoras sociales establecidas en los artículos 28 y 29.

Art. 20. Comisión de valoración.

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

Por la Empresa:

Don Ramón Brulies Grau, don José María Monedero Moslares, don Jaime Ventillo y don Rafael Pleguezuelos.

Por los trabajadores:

Don Cándido García Rey, don José Ardite Heredia, don Sebastián Pérez Bogaña y don Julián Sánchez Sancho.

2. La función de esta Comisión estará especializada en el estudio de todos los problemas individuales o colectivos que puedan surgir en el futuro, como consecuencia de la aplicabilidad de la valoración de puestos efectuada en el presente Convenio. También tendrán como función el estudio de las nuevas valoraciones que se puedan efectuar en

el futuro, y el estudio y redacción del manual funcional de cada nivel valorado, así como de los programas a que se deban someter los participantes en concursos de ascensos.

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

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

Art. 21. Promoción y ascenso.

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

Por lo que se refiere a la cobertura de plazas correspondientes a los niveles I, II, III, IV, V, VI y VII será por libre designación de 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. 22. Funciones de nivel superior e inferior.—Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda a una categoría profesional superior, pero no proceda el ascenso, pasados los tres primeros meses el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

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 trabajador o por decisión de cualquiera de ellas, conservará la categoría que ostentaba como personal comercial, si bien será necesario para ello un mínimo de cinco años de servicio en la función comercial. De no ser así, recuperará la categoría y emolumentos que ostentaba como personal administrativo.

CAPITULO V

Condiciones retributivas

Art. 23. Estructura retributiva.—El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- 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 Convenio ningún otro concepto retributivo de los previstos en la Ordenanza Laboral de Seguros o del Convenio Interprovincial de Seguros.

Art. 24. Salario base.—El sueldo base por categoría profesional para 1989 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Art. 25. Complemento personal por antigüedad.—Los empleados percibirán la cantidad anual de 15.000 pesetas por cada trienio vencido hasta el 31 de diciembre de 1987, computado desde su ingreso en la Empresa. Por los trienios que venzan a partir de 1 de enero de 1988, se percibirá la cantidad anual de 25.000 pesetas.

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

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

Este complemento económico por antigüedad sustituye cualquier otro que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio rigiera para los empleados 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. 26. Complemento económico por la función asignada.—Cada empleado, excepción hecha del personal de ventas, personal en formación y en prácticas, tendrá un complemento económico que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

Art. 27. Percepción de la remuneración anual.—El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada y el complemento por antigüedad, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día de cada mes, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

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

CAPITULO VI

Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de Acción Social y Asistencial

Art. 28. Jubilación.

I. Complemento de la pensión de jubilación.—Como complemento de la pensión de jubilación que les corresponda a los empleados 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 29.

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

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 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. 29. 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	4.259.200
Jefes de Sección	3.327.500
Jefes de Servicio	2.662.000
Técnicos	2.262.700
Administrativos de primera	1.863.400
Administrativos de segunda, Ayudantes y Subalternos	1.597.200

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 o Comercial de Organización, un Seguro de accidentes por un importe de 6.352.500 pesetas, siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado de las características y cobertura que se establece en la póliza número 547.705, contratada con la «Compañía Nacional Hispánica Aseguradora, Sociedad Anónima».

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.

Art. 30. *Incapacidad laboral transitoria y accidentes*.-En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará al empleado la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar trabajando.

Art. 31. *Reconocimiento médico*.-Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Art. 32. *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 su fondo de jubilación con cargo exclusivo de los mismos y como complemento de la prestación establecida en el artículo 28.

CAPITULO VII

Formación profesional

Art. 33. *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. 34. *Cursillos y estudios*.-La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de la Compañía que se interese por los mismos, siempre que puedan ser de utilidad en el puesto de trabajo. La decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía.

CAPITULO VIII

Derechos de la representación de los trabajadores

Art. 35. *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.
- Resto de sucursales.

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 miembros.
- Madrid - central, un miembro.
- Resto de sucursales, ocho miembros.

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

- Independientes, siete miembros.
- UGT, tres miembros.
- C.C.O.O., 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: Serán elegidos por el Comité de dicho Centro.
- 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 periodos 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. 36. *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 en su representación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

A los miembros de la Comisión Negociadora no se les computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

ANEXO I

Funciones que componen la actividad laboral de 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 del grupo A.
VI	Audidores. Responsables del 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 de Almacén. Operario de Reprografía B. Administrativo D.
XIII	Ayudante de Reprografía. Ayudante administrativo.
XIV	Subalternos.
XV	Personal en prácticas y en formación A.
XVI	Personal en prácticas y en formación B.

TERRITORIO

Nivel	Puesto de trabajo
I	Director de zona.
II	Director de zona (con nivel sucursal A). Director de sucursal A.
III	Director de sucursal B.
IV	Director de sucursal C.
V	Director de Sucursal D. Responsable de Empresas (Dirección de zona).
VI	Director de sucursal E. Responsable particulares (Dirección de zona). Responsable Cont.-Admón. (Dirección de zona).
VII	Responsable Empresas, particulares y Administración (Dirección zona y sucursal A). Ingeniero (Dirección de zona). Director de sucursal F. Responsable Administrativo (sucursal B).
VIII	Comercial de Organización (Dirección de zona, sucursales A, B y C). Técnico (Dirección de zona, sucursales A, B y C).
IX	Administrativo A (Dirección Regional). Administrativo A (Dirección de zona). Administrativo A (sucursales A, B, C, D, E y F).
X	Comercial-Candidato (Dirección de zona, sucursales A, B y C). Administrativo B (Dirección regional). Administrativo B (Dirección de zona). Administrativo B (Sucursales A, B, C, D, E y F).
XI	Administrativo C (Dirección regional). Administrativo C (Dirección de zona). Administrativo C (Sucursales A, B, C, D, E y F).
XII	Administrativo D (Dirección regional). Administrativo D (Dirección de zona). Administrativo D (Sucursales A, B, C, D, E y F).

Nivel	Puesto de trabajo
XIII	Ayudante (Dirección regional). Ayudante (Dirección de zona). Ayudante (Sucursales A, B, C, D, E y F).
XIV	Subalternos.
XV	Personal en prácticas y en formación A. Vendedor A.
XVI	Personal en prácticas y en formación B. Vendedor B.

La clasificación en sucursal A, B, C, D, E y F, así como los puestos de trabajo de Administrativo A, B, C, D o Ayudante, serán establecidos por la Empresa atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

ANEXO II

Tabla salarial y complemento por la función asignada

EJERCICIO 1989

Nivel	Salario base	Complem. función	Total	Total anual	Categoría
I	226.250	105.294	331.544	4.641.616	Jefe de Departamento.
II	226.250	75.128	301.378	4.219.292	Jefe de Departamento.
III	188.541	79.334	267.875	3.750.250	Jefe de Sección.
IV	188.541	54.968	243.509	3.409.126	Jefe de Sección.
V	157.069	59.319	216.388	3.029.432	Jefe de Servicio.
VI	157.069	39.740	196.809	2.755.326	Jefe de Servicio.
VII	130.820	48.006	178.826	2.503.564	Técnico.
VIII	130.820	31.763	162.583	2.276.162	Técnico.
IX A	109.065	38.723	147.788	2.069.032	Administrativo 1. ^a
X B	109.065	25.236	134.301	1.880.214	Administrativo 1. ^a
XI C	90.791	31.327	122.118	1.709.652	Administrativo 2. ^a
XII C	90.791	20.305	111.096	1.555.344	Administrativo 2. ^a
XIII	75.708	25.236	100.944	1.413.216	Ayudante.
XIV	90.791	10.153	100.944	1.413.216	Subalterno.
XV	65.222	-	65.222	913.108	Personal Ventas/Prácticas/Formación.
XVI	46.680	-	46.680	653.520	Personal Ventas/Prácticas/Formación.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9025 RESOLUCION de 23 de enero de 1989, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa frigorífico congelador, marca «SIDEX» y variantes, modelo 6330/120 CSR, fabricado por «GORENJE» en Titovo Velenje (Yugoslavia).

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Ibersidex, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Villanueva, 2, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de frigorífico congelador, fabricado por «GORENJE» en su instalación industrial ubicada en Titovo Velenje (Yugoslavia);

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 Central Oficial de Electrotecnia de la ETSII de Madrid, mediante dictamen técnico con clave 88105041, y la Entidad colaboradora «Bureau Veritas España», por certificado de clave MDD1990/0020/88-A, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, desarrollado por Orden de 9 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto con la contraseña de homologación CEC-0268, definiendo como características técnicas