

Grupos laborales	Salario
Oficial administrativo mayor	196.006
Oficial administrativo de primera	170.356
Oficial administrativo de segunda	143.437
Auxiliar administrativo de primera	129.558
Auxiliar administrativo de segunda	122.001
<i>Grupo V</i>	
Analista de primera	228.515
Analista de segunda	207.877
Programador de primera	207.877
Programador de segunda	164.573
<i>Grupo VI</i>	
Técnico oficial mayor	199.096
Técnico oficial de primera	192.875
Técnico oficial de segunda	180.431
Oficial Oficinas Varios mayor	192.875
Oficial Oficinas Varios de primera	180.431
Oficial Oficinas Varios de segunda	175.906
Ayudante Oficinas Varios de primera	140.870
Ayudante Oficinas Varios de segunda	112.279
Operador de Comunicaciones	119.329
Ordenanza	112.279
Botones	85.349

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a los Centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Artículo 3.º *Ámbito personal y funcional.*

El Convenio será de aplicación a todos los empleados de Banco Vitalicio de España vinculados por relación laboral común que ocupen puestos de trabajo correspondientes a los niveles de valoración o categorías profesionales que se relacionan en el anexo II.

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen a Banco Vitalicio de España 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 España, de otras Compañías, centros de trabajo o unidades productivas autónomas o de otras empresas.

Quedan excluidos del ámbito del Convenio los empleados vinculados por relación laboral común con puestos de trabajo no descritos en los niveles o categorías del anexo II, así como los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación este Convenio a los Agentes, Subagentes y Corredores de Seguros ni a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una al Banco Vitalicio de España.

Artículo 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1995, prorrogándose después tácitamente por períodos 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.

Artículo 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 reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Artículo 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 en el ámbito funcional y personal pactado, 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, global y en cómputo anual, las que configuraban la Ordenanza Laboral y el Convenio Interprovincial del Sector.

Artículo 7.º *Garantía individual.*

Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones, más beneficiosas que tuvieren reconocidos modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

Artículo 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

23152 RESOLUCION de 6 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de empresa del Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, año 1995.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa del Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, año 1995 (código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 6 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS. AÑO 1995

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza.*

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, y los empleados de la misma incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y 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.1 del Estatuto de los Trabajadores.

de derecho necesario que prohibieran o limitaran expresamente su absorción o compensación.

Artículo 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 de fecha 10 de marzo de 1980.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Artículo 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: Ramón Baulies Grau, Jaume Ventalló Bas, José María Monedero Moslares y Fernando Quintana y García del Moral.

Representación de los trabajadores: Ramón Pardell Coll, Antonio Frauca Cano, Angel A. López Acón y Fernando López Navarro. Suplente, José Ramón Alvarez Queipo.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a Banco Vitalicio de España, 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 de los Comités de Empresa y Delegados de personal.

En la organización del trabajo, Banco Vitalicio de España y las empresas participadas por éste, adoptarán criterios organizativos unitarios y polivalentes, gestionando la administración de sus actividades en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas y simultáneas de cualquiera de las Compañías, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal de acuerdo con el presente Convenio y conservando cada Empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de veintidós días laborables, dentro del cómputo de días naturales que establece el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de tal período 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, de común acuerdo entre Empresa y trabajador, y teniendo en cuenta las necesidades del Centro de trabajo.

El personal que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

- 60 y 61 años: 3 días laborables.
- 62 y 63 años: 4 días laborables.
- 64 y 65 años: 6 días laborables.

Artículo 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 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 los veintidós días laborables 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 período 15 de junio a 15 de septiembre, en que se realizarán siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

En el supuesto de que la distribución convenida de la jornada implicase la superación del total anual de horas convenidas, 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 período 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.

Artículo 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.

Artículo 16. Preaviso de cese voluntario.

El personal que decida cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, deberá preavisarlo por escrito con un mes de antelación.

CAPITULO IV

Móvilidad del personal, puestos de trabajo, categorías, valoraciones, promociones y ascensos

Artículo 17. Movilidad funcional.

La movilidad funcional dentro de la Empresa se efectuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sin más limitaciones que las previstas en la legislación vigente.

Asimismo, atendido que la informatización de los procesos de gestión en que se halla inmersa la Empresa puede producir excedentes de personal, se conviene que éste 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 procedencia.
- c) Respeto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación profesional, requiriéndose para él 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.

Artículo 18. Movilidad geográfica (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 de España, siempre que dicho traslado no comporte cambio de residencia y se respeten, al menos, cuantos derechos tuviese reconocidos el personal trasladado y la fecha de antigüedad en la Empresa.

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

Se considera que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones que disten entre sí más de 25 kilómetros.

II. 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, Banco Vitalicio de España le satisfará el importe del mismo, hasta un máximo de 20.000 pesetas mensuales, durante el plazo de un año.

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

Artículo 19. *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.

Artículo 20. *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 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 I.

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 tabla que figura en el anexo II.

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 XIX y XX expresados en los anexos I y II del presente Convenio, incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria sea la venta de los productos que comercializa la Compañía en el ámbito de su actividad aseguradora y de gestión de Planes y Fondos de Pensiones, como canal de distribución de la misma y sin uso de la mediación o producción de seguros efectuada por Agentes, independientemente de la denominación que en cada momento puede darse al cargo o puesto de trabajo ocupado, citándose a título enunciativo: Director, Responsable oficina, Especialista de venta, Jefe de equipo, Asesor comercial, etc., comprendidos todos ellos dentro de este epígrafe de personal de ventas.

El salario del personal de ventas definido en el presente artículo, se compondrá de una retribución fija que se corresponde con los nive-

les XIX y XX de la tabla salarial anexa, y de una retribución variable que será devengada en función del cumplimiento de los objetivos de producción fijados en cada momento por la Compañía.

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

Habida cuenta que el personal de ventas no realiza la función de mediación en seguros, prevista en la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación en Seguros Privados, 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.

En cualquier caso la relación laboral del personal de ventas será la común, no siendo de aplicación la del artículo 2.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Personal en prácticas y en formación.

Esta categoría comprendida en los niveles XIX y XX, 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.

Artículo 21. *Comisión de valoración.*

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

Por la Empresa: Ramón Baulies Grau, Jaume Ventalló Bas, José María Monedero Moslares y Ramón Serra Sans.

Por los trabajadores: Ramón Pardell Coll, Antonio Frauca Cano, Angel A. López Acón y Fernando López Navarro.

Suplente: José Ramón Álvarez Queipo.

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 cursos de ascensos.

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

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

Artículo 22. *Promoción y ascenso.*

I. La promoción y ascenso a puestos de trabajo correspondientes a los niveles XVIII, XVII, XVI, XV, 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.

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 de que el opositor fuera Delegado o representante del personal éste sería un miembro del Comité Interregional.

Artículo 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, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

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

CAPITULO V**Condiciones retributivas****Artículo 24. Estructura retributiva.**

El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categoría profesional.
- b) Complemento personal por antigüedad en la Empresa, regulado por trienios cumplidos.
- c) Complemento económico por la función asignada.
- d) Complemento Plus Convenio.

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

Artículo 25. Salario base.

El sueldo base por categoría profesional para 1995, es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Artículo 26. Complemento personal por antigüedad.

Los empleados percibirán la cantidad anual de 22.000 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 de 1 de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de 28.000 pesetas.

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

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

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

Artículo 27. Complemento económico por la función asignada.

Cada empleado tendrá un complemento económico que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

Artículo 28. Complemento Plus Convenio.

Se establece para el año 1995, que los empleados afectados por el presente Convenio, percibirán como Complemento Plus Convenio, una cantidad equivalente al 0,50 por 100 sobre los conceptos retributivos de Salario Base y Complemento de Función, que figuren recogidos en su recibo de haberes de 31 de diciembre de 1994.

Artículo 29. Percepción de la remuneración anual.

El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada, el complemento por antigüedad, y el complemento Plus Convenio, será distribuido en catorce

pagas, que se harán efectivas el último día laborable 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****Artículo 30. Plan de pensiones.**

Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en el Régimen General de la Seguridad Social, se establece para todo el personal de la Compañía un Plan de Pensiones, de aportación definida, a cargo de la Empresa y adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento contenido en el Real Decreto de 30 de septiembre de 1988.

Las condiciones y reglas de funcionamiento del citado Plan de Pensiones se establece en el Reglamento aprobado por la representación de la Empresa y de los trabajadores, en el que se contemplan prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez del empleado, el cual sustituye a las obligaciones contraídas en anteriores Convenios en materia de jubilación y Seguro de Grupo.

Artículo 31. 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 65 años, o cualquier otra, aceptada por la Empresa a partir de los 60 años.

En ambos casos el complemento que le corresponda al empleado, de conformidad con lo previsto en el Plan de Pensiones para empleados de Banco Vitalicio del artículo anterior, constituye la contraprestación específica de esta obligación.

Asimismo, el empleado que pase a la situación de jubilado, percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones legales que se hallen vigentes en cada momento, con independencia de la mejora prevista en el citado Plan de Pensiones para empleados de Banco Vitalicio.

Artículo 32. Seguro de accidentes.

La Empresa establece a su cargo, para el personal en activo, un Seguro de Accidentes por los importes que se detallan a continuación, siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado, de las características y cobertura que se establecen en la póliza, contratada con Assicurazioni Generali, número 415-950002512, para los empleados de Banco Vitalicio de España.

Niveles I a XVIII: 7.280.000 pesetas.

Niveles XIX y XX: 1.040.000 pesetas.

Artículo 33. Incapacidad temporal y accidentes.

En caso de incapacidad temporal, la Empresa abonará al empleado la diferencia entre la prestación que reciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social y las retribuciones fijas que tenga a título personal reconocidas cada trabajador.

Artículo 34. Reconocimiento médico.

Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Artículo 35. 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.

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio, la circular que se emitió, 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 30.

CAPITULO VII

Formación profesional

Artículo 36. *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 vayan dirigidos.

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

La Empresa subvencionará exclusivamente por una vez la matrícula y libros de cada uno de los tres cursos para la obtención del título de Diplomado de Seguros de la Escuela Profesional del Seguro.

Artículo 37. *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 del Banco Vitalicio.

CAPITULO VIII

Comité Interregional

Artículo 38. *Comité Interregional.*

A efectos de favorecer y facilitar una mayor fluidez en la información y comunicación dentro de la Compañía, se establece un Comité Interregional que estará compuesto por doce miembros y tendrá una composición proporcional al número de empleados de las distintas Agrupaciones que conforman la estructura interna y organizativa de la Empresa.

No obstante, si alguna Agrupación no obtuviera ningún representante en razón a su número de empleados, se acuerda otorgar a la misma un representante de pleno derecho.

Agrupaciones	Número empleados
Central Barcelona	200
Central Madrid	87
Regional Barcelona	76
Regional Catalunya	94
Regional Madrid	62
Regional Centro	24
Regional Levante	79
Regional Navarra-Aragón	51
Regional Galicia	41
Regional Noroeste	52
Regional Suroeste Canarias	86
Regional Sureste	58
Regional Norte	57
Total empleados	967

Durante la vigencia de este Convenio, la composición del Comité Interregional será la siguiente:

Agrupaciones	Número representantes
Central Barcelona	2,480 2
Central Madrid	1,079 1
Regional Barcelona	0,942 1
Regional Catalunya	1,166 1
Regional Madrid	0,769 1
Regional Centro	0,298 0
Regional Levante	0,980 1
Regional Navarra-Aragón	0,632 1
Regional Galicia	0,508 0

Agrupaciones	Número representantes
Regional Noroeste	0,645 1
Regional Suroeste Canarias	1,066 1
Regional Sureste	0,719 1
Regional Norte	0,707 1
Total	12

No obstante y en aplicación de cuanto se indica en el párrafo 2.º del punto 1 del presente artículo a las Agrupaciones Regionales de Galicia y Centro que no obtiene representación en el Comité Interregional, proceda otorgar un miembro representante de este Comité.

Cada año se efectuarán los ajustes necesarios en función de la plantilla de personal de cada una de las Agrupaciones a 1 de enero del año de que se trate.

La designación de los miembros del Comité Interregional se efectuará en la siguiente forma:

Barcelona central:

Serán elegidos por los Comités y Delegados de Personal de Barcelona central.

Madrid central:

Serán elegidos por los Comités y Delegados de Personal de Madrid central.

Regionales:

Serán elegidos conjuntamente por los Comités de empresa y/o Delegados de Personal de todas las sucursales pertenecientes a la Agrupación de la Regional de que se trate.

En aquellas agrupaciones que no existan Comités de empresa o Delegados de Personal el representante será elegido por mayoría de todos los empleados que compongan la plantilla de la Regional o Agrupación.

El Comité Interregional es un órgano colegiado del conjunto de todos los trabajadores de Banco Vitalicio que asumirá de todos las competencias que se establecen a continuación, sin tener en ningún caso naturaleza de Comité Intercentros regulado en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado Comité Interregional asumirá las siguientes competencias:

Recibir cuanta información de la compañía sea de interés general para sus representados en relación a:

Implantación de sistemas de trabajo.

Planes de formación profesional de la empresa.

Reestructuraciones de plantilla.

Evolución general de la compañía y del sector, facilitándose el Balance y Memoria de la compañía.

Cualquier otra materia o situación que las partes consideren necesario tratar.

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

Artículo 39. *Comisión negociadora del Convenio.*

La Comisión negociadora estará integrada como máximo por doce miembros en representación de la empresa y otros doce 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.

Disposición transitoria.

Se establece exclusivamente para el presente Convenio de 1995, una cláusula de revisión salarial en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 4,50 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994.

Dicha revisión salarial se aplicará sobre los conceptos retributivos de la tabla salarial: Salario base y complemento función, y siempre a partir del 4,50 por 100, de forma que si el incremento del IPC indicado anteriormente fuera del 5 por 100, la compañía abonaría una diferencia sobre los conceptos retributivos antes citados del 0,50 por 100, la cual se haría efectiva tan pronto se constatará oficialmente dicha circunstancia.

Los efectos de la revisión salarial serán de 1 de enero de 1995, aplicándose el importe resultante de la repetida revisión salarial a cada uno de los conceptos retributivos que integran la tabla salarial, reuniéndose a tal efecto la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio con el fin de confeccionar y aprobar, si procediera, la tabla salarial definitiva para el año 1995.

ANEXO I

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

Central

Nivel	Puesto de trabajo
I	Responsable Departamento A.
II	Responsable Departamento B.
III	Responsable Sección y Producto A.
IV	Responsable Sección y Producto B.
V	Titulados A. Responsable de Grupo A.
VI	Audidores. Titulados B. Responsable de Grupo B.
VII	Titulados C. Técnicos A.
VIII	Titulados D. Técnicos B.
IX	Administrativo A. Conserje.
X	Administrativo B. Conductor.
XI	Administrativo C. Operario de Reprografía A. Telefonista.
XII	Administrativo D. Empleado Almacén. Operario de Reprografía B.
XIII	Administrativo E. Operario de Reprografía C.
XIV	Subalterno.
XV	Auxiliar administrativo A.
XVI	Auxiliar administrativo B.
XVII	Auxiliar administrativo C.
XVIII	Auxiliar administrativo D. Ayudantes de Reprografía.
XIX	Personal Prácticas y Formación A.
XX	Personal Prácticas y Formación B.

Territorio

Nivel	Puesto de trabajo
I	Director de Zona A.
II	Director de Zona B. Director de sucursal A.
III	Director de sucursal B.
IV	Director de sucursal C.
V	Director de sucursal D. Responsable técnico A.
VI	Director de sucursal E. Responsable técnico B.

Nivel	Puesto de trabajo
VII	Director de sucursal F. Responsable técnico C. Técnico A.
VIII	Director de sucursal G. Comercial Organización A. Responsable técnico D. Técnico B.
IX	Director de sucursal H. Comercial Organización B. Administrativo A.
X	Comercial Organización C. Administrativo B.
XI	Comercial Organización D. Administrativo C.
XII	Comercial Organización E. Administrativo D.
XIII	Comercial Organización F. Administrativo E.
XIV	Subalterno.
XV	Auxiliar administrativo A.
XVI	Auxiliar administrativo B.
XVII	Auxiliar administrativo C.
XVIII	Auxiliar administrativo D.
XIX	Personal Ventas A. Personal Prácticas y Formación A.
XX	Personal Ventas B. Personal Prácticas y Formación B.

Los puestos de trabajo de Administrativos A, B, C, D o E y de Auxiliar administrativo A, B, C o D serán establecidos por la empresa atendiendo a la dimensión y competencias del centro de trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

La clasificación de sucursales A, B, C, D, E, F, G y H será la que establezca anualmente 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 1995

Nivel	Salario base	Comple. función	Total	Total anual	Categoría
I	326.569	151.981	478.550	6.699.700	Jefe de Departamento.
II	326.569	108.476	435.045	6.090.630	
III	272.141	114.565	386.706	5.413.884	Jefe de Sección.
IV	272.141	79.412	351.553	4.921.742	
V	226.786	85.705	312.491	4.374.874	Jefe de Servicio.
VI	226.786	57.297	284.083	3.977.162	
VII	188.987	69.270	258.257	3.615.598	Técnico.
VIII	188.987	45.792	234.779	3.286.906	
IX	157.489	55.947	213.436	2.988.104	Administrativo 1. ^a
X	157.489	36.544	194.033	2.716.462	
XI	131.241	45.151	176.392	2.469.488	Administrativo 2. ^a
XII	131.241	29.116	160.357	2.244.998	
XIII	109.367	36.412	145.779	2.040.906	Administrativo 3. ^a
XIV	130.791	14.988	145.779	2.040.906	Subalterno.
XV	91.140	41.387	132.527	1.855.378	Auxiliar administrativo.
XVI	91.140	29.340	120.480	1.686.720	
XVII	75.950	33.577	109.527	1.533.378	
XVIII	75.950	23.621	99.571	1.393.994	
XIX	62.689	27.819	90.508	1.267.112	Personal Prácticas/Formación/Ventas.
XX	59.967	2.733	62.700	877.800	