

N.	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
			Ret. Ord.	Opto. Antig. *	P. Jefe Equipo	
	Reducción de la jornada a cargo de la empresa.	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites señalados en el apartado anterior.	SI	SI	SI	Certificado(s) de asistencia(s) expedido por el centro escolar.
	Permiso no retribuido.	—	NO	NO	NO	Certificado(s) de asistencia(s) expedido por el centro escolar.
	Nota: Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por ley.					

(\*) Sólo para el personal que percibiera este complemento «ad personam» de antigüedad al 1 de enero de 1997.

#### Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Lugar de desplazamiento		
		Misma provincia (*)	Provincia limítrofe (*)	Otras provincias (*)
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables	Cuatro días naturales	Cinco días naturales
Enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Dos días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro o cinco días naturales
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables	Cuatro días naturales	Cuatro días naturales
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro días naturales
Nacimiento de hijo. Adopción de hijo.	Dos días laborables ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días laborables	Tres días naturales	Cuatro o cinco días naturales

(\*) Estos conceptos vienen referidos a la provincia en que tiene su domicilio el trabajador afectado.

### 12904 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la corrección de errores del texto del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 1 de abril de 1997, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnósticos, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado», de fecha 21 de abril de 1997;

Resultando que se han detectado errores en la publicación oficial del texto del citado Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con 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 demás normas de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda realizar la oportuna publicación de los citados errores:

- En el artículo 60, línea tercera, sustituir efectos por afectados.
- En el primer anexo V añadir encima de centros de Educación Especial concertados: Tablas salariales 1996.

Añadir al final de las tablas de este anexo el siguiente texto: El sueldo para todas las categorías del personal complementario, que presta servicios

en centros de enseñanza concertada, les serán de aplicación las tablas salariales del anexo V.

3. En el segundo anexo V añadir encima de centros de Educación Especial concertados: Tablas salariales 1997.

4. En el segundo anexo V, categoría Profesor Titular cambiar el trienio por 4.919 y en la categoría de Profesor de Taller (F. P.) cambiar el trienio por 4.919.

Añadir al final de las tablas de este anexo el siguiente texto: El sueldo para todas las categorías del personal complementario que presta servicios en centros de enseñanza concertada les serán de aplicación las tablas salariales del anexo V.

Madrid, 26 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### 12905 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1997, 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 Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo 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, 26 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS» AÑO 1997**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. 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; 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.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro en todo el territorio del Estado español «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

**Artículo 3. Ámbito personal y funcional.**

1. 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 grupos profesionales y a los niveles que se relacionan en el anexo I.

2. 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.

3. Quedan excluidos del ámbito del Convenio:

a) Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las relaciones laborales de carácter especial descritas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, y, de forma expresa, las personas que desempeñen funciones de alta dirección, sin que puedan considerarse excluidas las que se hallan integradas en el grupo profesional 0, aunque sean de alto nivel y responsabilidad.

c) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados que los mismos puedan tener a su servicio.

d) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las entidades aseguradoras a favor de la empresa, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

e) Las personas o actividades vinculadas a la empresa incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como puedan ser, entre otras, los asesores externos, que en el ejercicio de una profesión liberal (Abogados, Economistas, Actuarios, Ingenieros, Médicos, etc.); los peritos tasadores de seguros; comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

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

La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1997, 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. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

**Artículo 6. Prelación de normas y coordinación normativa.**

1. 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 prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado.

2. En relación al Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, que en adelante se denominará Convenio General, se establecen las siguientes reglas de coordinación normativa:

a) En aquellas materias en las que el Convenio General tiene competencia normativa exclusiva y excluyente, a tenor de su artículo 7.3, será de aplicación directa dicho Convenio General.

b) En aquellas materias en las que el Convenio General delega la competencia negociadora a Convenios de ámbito inferior o a los acuerdos entre representaciones del ámbito de la empresa, se estará a lo pactado en este Convenio de empresa, cuya aplicación será siempre preferente y prioritaria.

c) En aquellas materias reguladas por el Convenio General y no reguladas en el presente Convenio será de aplicación directa dicho Convenio General, sin perjuicio de lo que se pacta en el artículo siguiente, sobre absorción y compensación de condiciones.

d) En el resto de las materias reguladas homogénea y alternativamente en el Convenio General y en este Convenio será de aplicación preferente y prioritaria la norma del Convenio de empresa, que las partes estiman más favorable.

3. Las partes reconocen expresamente que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio cumplimenta las exigencias de coordinación normativa exigidas por el artículo 7 del Convenio General, y, asimismo, que las condiciones de trabajo, retributivas, de acción social y restantes estipuladas en este Convenio, valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual, son más favorables que las del Convenio General, también valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual.

**Artículo 7. Garantía individual. Absorción y compensación.**

1. Se respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título individual, en cuanto superen las condiciones mínimas establecidas en este Convenio, sin perjuicio de que, sobre las mismas, pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, cuando así proceda.

2. Los incrementos y mejoras que experimenta este Convenio, o las que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, podrán ser objeto de absorción y compensación con las superiores condiciones que individualmente puedan tener reconocidas los empleados, salvo que en su concesión se hubiera renunciado expresamente esta facultad.

3. Las condiciones de trabajo, retributivas, de acción social y restantes estipuladas en este Convenio, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones o condiciones, valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual, serán absorbibles y compensables, hasta donde alcancen, con las del Convenio General, también valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual.

Para comparar en forma conjunta y en cómputo anual dichas condiciones, al objeto de conocer en todo momento cuál es el Convenio más favorable, se valorará el coste global que supone para la empresa uno u otro Convenio, y el que suponga un coste superior se reputará como el más favorable.

4. Mientras el Convenio de Banco Vitalicio sea el más favorable, se aplicarán íntegramente sus condiciones, aun cuando, individualmente, alguna condición concreta pudiera tener un tratamiento diferenciado o inferior al del Convenio General, salvo en aquellas materias en que el Convenio General declara exclusivas de su competencia y excluidas de la negociación en ámbitos inferiores, en que se aplicarán íntegramente las condiciones del Convenio General, sin perjuicio de operar en este supuesto el mecanismo de la absorción y compensación con cualquiera de los conceptos retributivos o mejoras de este Convenio de empresa.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio, 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 representación social de la Comisión Negociadora del Convenio.

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

La Comisión queda constituida por las siguientes personas:

Representación de la empresa:

Don Ramón Baulies Grau.

Don Jaume Ventalló Bas.

Don José María Monedero Moslares.

Don Fernando Quintana y García del Moral.

Suplente:

Don Manuel Aragón Cervantes.

Representación de los trabajadores:

Don Carles Andreu Bofill.

Don Fernando López Navarro.

Don Ramón Pardell Coll.

Don Francisco M. Moso Sanz.

Suplente:

Don Manuel Sabater Cárceles.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del Convenio.

b) El seguimiento para la correcta aplicación y desarrollo del Convenio.

c) La resolución de las cuestiones que el Convenio somete expresamente a esta Comisión.

d) La mediación, y, en su caso, el arbitraje, en aquellos conflictos individuales o colectivos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

4. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pudiera alcanzar acuerdos en aquellas materias que le somete el Convenio, y antes del planteamiento del conflicto por vía judicial, se podrá acudir a la vía de la mediación, o, en su caso, a la del arbitraje extrajudicial, si bien, en este último supuesto, deberá existir acuerdo expreso de sumisión en cada conflicto concreto que se plantee. De no existir este acuerdo expreso, si tras el trámite preceptivo de la mediación no se lograra acuerdo, quedará expedita la vía judicial.

Las partes designan alternativamente como órganos extrajudiciales de mediación, o, en su caso, de arbitraje, el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, constituido al amparo del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, publicado en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 23 de enero de 1991 y 12 de febrero de 1992, o el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, constituido al ampa-

ro del Acuerdo Interconfederal, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de enero de 1996, o cualquier otro órgano que tenga estas competencias en las distintas Comunidades Autónomas. La parte instante de la mediación elegirá cualquiera de los órganos indicados.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos, se aplicarán 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, todo ello de acuerdo con el artículo 9.2 del Convenio General.

## CAPÍTULO IV

### Sistema de clasificación profesional

#### Artículo 10. *Clasificación profesional.*

##### 1. Sistema general de clasificación.

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 11 al 13 del Convenio General, con las especialidades que se indican en el apartado 2.

Los grupos profesionales son los 0, I, II, III y IV previstos en el artículo 13 del Convenio General, con las descripciones allí contenidas.

En cuanto a los niveles retributivos, son los previstos para cada grupo en el artículo 13 del Convenio General, si bien, como especialidad del presente Convenio, todos los niveles se desglosan en subniveles, cuyas características, condicionamiento y cuantificación se regulan en el artículo 23.

Se acompaña como anexo I el cuadro de grupos profesionales, niveles y subniveles adaptado a la configuración de puestos de trabajo de Banco Vitalicio.

##### 2. Especialidades sobre grupos profesionales y niveles retributivos.

###### A) Personal titulado.

El nivel retributivo es el que les corresponda por la función desempeñada, de acuerdo con los criterios del apartado anterior.

Por lo que respecta a los Abogados y Actuarios que ejerzan su profesión en interés de la empresa vinculados por relación laboral común, tendrán fijada la retribución que les corresponda según el nivel o subnivel retributivo de adscripción, en el cual se halla comprendido el sistema retributivo de mínimos que contemplaban las derogadas Órdenes de 1 de junio de 1963 y de 15 de octubre de 1975, reguladoras de las condiciones de dichos profesionales, cuando actuaban al servicio de empresas de seguros y de capitalización.

###### B) Personal de ventas.

Este personal queda adscrito al grupo profesional IV y a los niveles retributivos 9 y 10, según se describe en el anexo I, e incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria es 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 producción directa, sin valerse de la mediación o producción de seguros efectuada por Agentes. Este personal tendrá la denominación o titulación que comercialmente sea más idónea para el desempeño de su función de ventas, enumerándose con carácter enunciativo las siguientes: Director, Respon-

sable de oficina, Especialista de Venta, Jefe de Equipo, Asesor Comercial, etcétera. La distinta denominación comercial del puesto o función no afectará a la asimilación profesional y retributiva que se deja indicada.

Además de la retribución fija correspondiente a los niveles indicados, el personal perteneciente a este grupo tendrá 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.

El personal de ventas no puede realizar la función de mediación en seguros prevista en la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación en Seguros Privados, y, en consecuencia, no podrá constituir cartera propia ni a través de terceros.

Para este grupo de personal, se entenderá como causa justa de rescisión del contrato de trabajo el incumplimiento de los mínimos de producción que la compañía establezca en cada momento.

En todo caso, la relación laboral de este personal de ventas será la común del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, no siéndole aplicable la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1 f) de dicho Estatuto.

### 3. Comisión de Valoración.

La Comisión Paritaria del Convenio actuará como Comisión de Valoración de la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales, niveles y subniveles retributivos.

La función de esta Comisión será la de estudiar y resolver todos los problemas individuales o colectivos que puedan surgir como consecuencia de la adscripción de los puestos de trabajo y de los empleados a los distintos grupos profesionales y a los niveles y subniveles retributivos establecidos en el presente Convenio.

Con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación administrativa o contenciosa en materia de clasificación profesional o de niveles retributivos, las partes preferentemente acudirán a la Comisión de Valoración, la cual ajustará su procedimiento al previsto para la Comisión Paritaria en el artículo 8.

## CAPÍTULO V

### Condiciones de trabajo

#### SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD

#### Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio General.

#### Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 33, 34, 35 y 47 del Convenio General.

#### Artículo 13. *Ascensos y promociones.*

Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 26.5 del Convenio General, se acuerdan las siguientes normas para los ascensos y promociones del personal:

##### A) Ascensos.

1. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales son los siguientes:

Al grupo profesional III: Por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV, establecido en tres años desde la fecha de ingreso.

Al grupo profesional II: Por concurso-oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva.

Al grupo profesional I: Libre designación.

1.1 Cuando proceda el concurso-oposición, la empresa, con antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso-oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico.

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

Presidente (nombrado por la empresa).

Secretario (nombrado por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Paritaria).

Dos Vocales (designados uno por la empresa y otro por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Paritaria).

1.3 En cualquier caso, cada dos años, saldrán a concurso-oposición, como mínimo, las siguientes plazas:

Nivel 6: La empresa convocará, como mínimo, cada dos años ascensos equivalentes al 5 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

##### B) Promociones.

1. La promoción entre los niveles y subniveles retributivos de los grupos profesionales II y III vendrá determinada por concurso-oposición y/o concurso de méritos, detallándose en cada momento las bases y criterios exigidos.

1.1. En cualquier caso, cada dos años saldrán a concurso-oposición y/o concurso de méritos, como mínimo, las siguientes plazas:

Nivel 5/Subniveles A y B: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 5 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición y/o concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 6.

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.

##### C) Efectos.

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

#### Artículo 14. *Funciones de nivel superior e inferior.*

Cuando se desempeñen funciones que correspondan a un nivel o subnivel superior, pero no proceda el ascenso, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre el nivel o subnivel que ostente y el 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 respetado el nivel y subnivel 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 aquélla, conservará el nivel o subnivel 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 el nivel y subnivel y emolumentos que ostentaba como personal administrativo.

#### SECCIÓN 2.ª TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 15. *Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada laboral queda establecida en cómputo anual de mil setecientas cincuenta horas efectivas de trabajo, deducidas ya de dicho total anual: a) las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; b) los veintidós días laborables de vacaciones; c) las jornadas o medias jornadas festivas acordadas en el calendario laboral de la empresa (tres horas de las tardes de las vísperas de los días de Año Nuevo, Reyes, Navidad y Jueves Santo, o, en su defecto, Viernes Santo; la festividad del Día del Seguro; los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población, a razón de una hora quince minutos de reducción), y d) y los diez minutos diarios de interrupción de la jornada que se concede a todos los empleados de

turno partido para efectuar una colación, salvo en el período de 15 de junio a 15 de septiembre en que la colación será de quince minutos, y que no tienen la consideración de tiempo de trabajo.

2. Al amparo de la disposición adicional primera del Convenio General, es opción de las partes el mantener el régimen de jornada vigente para los turnos de jornada partida, que es la de ocho horas quince minutos diarios de presencia, equivalentes a ocho horas cinco minutos 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 período 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, en que se realizarán siete horas de presencia, equivalentes a seis horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

3. En aquellos departamentos, servicios o puestos de trabajo en que la Dirección lo estime necesario, se podrán establecer turnos u horarios especiales, partidos, continuados o intensivos. En el supuesto de que no existiera la conformidad de los afectados, la implantación de estos horarios se sujetará a los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores si implicase una modificación sustancial de condiciones del empleado.

Las jornadas especiales se ajustarán al número de horas anuales convenido, y cuando sean continuadas y tengan una duración superior a seis horas diarias, se concederá un descanso de al menos quince minutos, que no se computará como tiempo de trabajo.

4. Si en algún supuesto la distribución convenida de la jornada implicase la superación del total anual de horas convenidas, se compensará el exceso mediante la concesión de horas o días festivos adicionales a convenir.

5. Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que ejerza funciones comerciales desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para que puedan ser atendidas las necesidades variables que en cada momento exija la debida atención a los clientes y al público.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

1. 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.

Además, 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, verá incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

- Sesenta y sesenta y un años: Tres días laborables.
- Sesenta y dos y sesenta y tres años: Cuatro días laborables.
- Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años: Seis días laborables.

2. Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 57.5 del Convenio General, y atendiendo que la duración de las vacaciones es más favorable que la del sector, se acuerdan las siguientes especialidades para su distribución:

a) Con carácter general las vacaciones se centralizarán en el mes de agosto.

La empresa señalará los puestos que deban permanecer de retén mínimo durante el mes de agosto, que serán cubiertos con los empleados que voluntariamente lo soliciten, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para su desempeño. En defecto de voluntarios suficientes, serán designados por la empresa en turno de rotación entre los que puedan desempeñarlo.

b) Por lo que respecta a las unidades comerciales y centros de atención y servicio al asegurado y clientes, las vacaciones deberán compatibilizarse entre los empleados, de forma que el servicio quede suficientemente atendido, fijándose el período de su disfrute entre el 1 de julio al 30 de septiembre, de conformidad con la distribución y normativa que anualmente fije la empresa.

c) El personal ingresado con posterioridad a 1 de enero o los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural de que se trate. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, y se hubieran disfrutado días de vacaciones en exceso, los mismos se compensarán mediante deducción de la liquidación por saldo y finiquito que haya de percibir el interesado.

#### Artículo 17. *Permisos y excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 58, 59 y 60 del Convenio General.

### SECCIÓN 3.ª INGRESOS Y CESES

#### Artículo 18. *Ingresos y ceses.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Convenio General.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones retributivas

#### Artículo 19. *Principios generales.*

1. Atendido que el Convenio General ha evolucionado hacia la estructura y los principios que han venido informando la política retributiva en el Banco Vitalicio desde el Convenio de empresa del año 1985, y que, cuantitativamente y en su valoración conjunta y anual, las condiciones actuales en la empresa son muy superiores a las pactadas en el Convenio General, es voluntad de las partes mantener las líneas generales de dicho sistema retributivo, que, a criterio de las partes, cumplimentan suficientemente las garantías de neutralidad de costes y el requisito de equidad contemplados por la disposición transitoria primera del Convenio General, sin perjuicio de las adecuaciones concretas que se indican en los siguientes artículos, todo ello en el marco de las facultades que en dicho Convenio General se defieren a la negociación colectiva a nivel de empresa.

2. No obstante ello, en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 51 del Convenio General, se acepta y reconoce que las condiciones retributivas reguladas en dicho Convenio General, calculadas en su conjunto y en cómputo anual, tienen el carácter de mínimas, por lo que, si en el futuro llegaran a superar las del presente Convenio, las partes se comprometen a mejorar en lo necesario las condiciones del Convenio de empresa hasta alcanzar, como mínimo, las del Convenio General, por medio de las fórmulas comparativas que se regulan en el artículo 7, y sin perjuicio de mantener la estructura retributiva propia de este Convenio de empresa.

#### Artículo 20. *Estructura retributiva.*

El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- a) Generales.
  - Salario base por nivel profesional.
  - Complemento por experiencia.
  - Complemento de subnivel.

#### B) Individuales:

Complementos asignados individualmente en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, en función de objetivos, o por mejoras voluntarias de la empresa, entre los que se comprende el residual Complemento Plus Convenio, establecido en el Convenio Colectivo para 1995.

No serán de aplicación al personal afectado por este Convenio los conceptos ni su cuantificación, previstos en la estructura retributiva del artículo 37.2 del Convenio General, y, de forma específica, se excluyen los siguientes:

1. El complemento de adaptación individualizado regulado en el artículo 41 del Convenio General, por obedecer a una adecuación individual aplicable únicamente a los empleados del sector que se regían por el Convenio sectorial, en la que se absorben un conjunto de conceptos retributivos que en los Convenios de Banco Vitalicio ya habían sido refundidos desde el año 1985.

2. La participación en primas del artículo 39 del Convenio General, en méritos del apartado 3 de dicho artículo, y en consideración a la superioridad global y anual de las condiciones del presente Convenio, sobre las del Convenio General.

3. El plus de inspección del artículo 42 del Convenio General, por haber sido ya subsumido en la valoración del nivel retributivo de los empleados que realizan esta función, y de acuerdo con la facultad que ahora se regula en el propio artículo 42 mencionado.

4. El plus de residencia, por haber sido ya objeto de refundición en la valoración de puestos y niveles del Convenio de Banco Vitalicio desde

el año 1985, anticipándose al Convenio General, que lo declara como concepto a extinguir.

#### Artículo 21. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada nivel retributivo es el que refleja la tabla del anexo II de este Convenio.

#### Artículo 22. *Complemento por experiencia.*

1. Con la finalidad de retribuir los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados, se acoge este concepto retributivo creado por el artículo 38 del Convenio General, si bien el sistema de cómputo de la experiencia y la valoración de este factor se mantiene con el esquema adoptado en Banco Vitalicio desde el Convenio del año 1985.

2. El factor experiencia se calibrará en función de los años de permanencia en la empresa, con independencia de los puestos de trabajo que ocupe y de los grupos y niveles retributivos a los que pueda quedar asimilado.

3. El complemento por experiencia consistirá en trienios, sin limitación, que se computarán desde la fecha en que el empleado haya pasado a prestar servicios en la compañía.

4. La cuantía de cada trienio será lineal y única para todos los niveles retributivos, y se fija en 22.000 pesetas anuales, para los trienios devengados y vencidos hasta el 31 de diciembre de 1987, y de 28.000 pesetas anuales, para los trienios devengados y vencidos a partir de 1 de enero de 1988.

5. A los efectos de simplificación administrativa, los efectos económicos de cada trienio se retrotraerán al 1 de enero del año en que se produzca su vencimiento.

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

7. El sistema de cómputo y cálculo de este complemento que se deja reflejado, se mantendrá en sus propios términos, aunque en el sistema de complementos por experiencia del artículo 38 del Convenio General llegara a ser cuantitativamente más favorable que el pactado en este Convenio, o con carácter general, o en supuestos individuales.

No obstante esta expresa voluntad de las partes, si no fuese posible mantener este especializado sistema, y tuviera que aplicarse el del artículo 38 del Convenio General, se conviene expresamente que los incrementos que pudiera suponer para los empleados a los que el sistema del Convenio General les fuera más favorables, serán absorbibles y compensables con cualquiera de los conceptos retributivos de este Convenio de empresa que supere los homólogos del Convenio General.

#### Artículo 23. *Complemento de subnivel.*

1. La adscripción del personal a los distintos subniveles del grupo profesional I (niveles 1, 2 y 3); del grupo profesional II (niveles 4, 5 y 6); del grupo profesional III (niveles 7 y 8), y grupo profesional IV (niveles 9 y 10), se establecerá por la empresa en función del puesto de trabajo desempeñado según el artículo 12 del Convenio General, y/o atendiendo a la dimensión, competencia del centro de trabajo en el que figure adscrito el personal, objetivos y necesidades de la organización.

2. La distinta valoración que representan los subniveles establecidos en los distintos grupos profesionales tiene su reflejo en la columna correspondiente de la tabla salarial unida como anexo II.

#### Artículo 24. *Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a los respectivos niveles retributivos por los conceptos de sueldo base, complemento de experiencia y complemento de subnivel será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes natural, 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.

#### Artículo 25. *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 abonará a 32 pesetas el kilómetro recorrido, para 1997.

## CAPÍTULO VII

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

#### Artículo 26. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

La empresa abonará a su personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad y mientras dure dicha circunstancia, la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y las retribuciones fijas que tenga reconocidas a título personal de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

#### Artículo 27. *Seguro de vida.*

##### 1. Para el personal en activo.

1.1 La empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo y cualquiera que sea su edad, un seguro de vida, modalidad «temporal renovable anualmente», siempre que exista beneficiario designado por el empleado. Este seguro cubrirá los riesgos de muerte y de anticipo de capital en los casos de invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez por los siguientes capitales según el nivel y subnivel de adscripción.

Niveles	Subniveles	Capital - Pesetas
1 .....	A y B .....	6.687.787
1 .....	C y D .....	5.304.106
2 .....	A y B .....	4.266.353
3 .....	A y B .....	3.574.507
4 .....	A y B .....	2.997.981
5 al 6 .....		2.536.754
7 al 10 .....		2.200.000

1.2 Los citados capitales, garantizados por el seguro, se incrementarán en un 10 por 100 por cada hijo menor de veintiún años, o con un grado de minusvalía declarada de un 60 por 100 sin límite de edad, que tuviere el partícipe en el momento del fallecimiento.

1.3 Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una invalidez permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

##### 2. Para el personal jubilado.

La cobertura del seguro de vida prevista en el apartado anterior, se extenderá al personal que pase a la situación de jubilado de empresa, sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario designado, sin aplicación del incremento del coeficiente de antigüedad previsto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio.

Para el personal ingresado a partir de 1 de enero de 1997 que pase a la situación de jubilado, la cobertura del seguro de vida previsto en el apartado anterior quedará establecida hasta que cumplan la edad de setenta años.

3. Este seguro de vida es compatible y acumulable al de accidentes regulado en el artículo siguiente.

4. Las partes reconocen que el conjunto de este seguro y el de accidentes regulado en el artículo siguiente son más favorables que el seguro de vida del artículo 62 del Convenio General.

#### Artículo 28. *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.

Grupos profesionales I, II y III: 7.280.000 pesetas.

Grupo profesional IV: 2.200.000 pesetas.

#### Artículo 29. *Jubilación.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, los empleados que cumplan los sesenta y cinco años de edad cesarán en la prestación de sus servicios, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, y acreditando, como compensación, los derechos pasivos complementarios que se regulan en el artículo siguiente.

2. Quedan excluidos de esta obligación los empleados que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

3. En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se halla fijada en sesenta y cinco años, según la Ley de Seguridad Social, fuese aumentada, la edad de jubilación forzosa prevista en el apartado 1, se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la pensión de jubilación.

#### Artículo 30. *Derechos pasivos subsidiarios de la jubilación obligatoria.*

1. En los sucesivos Convenios Colectivos de Banco Vitalicio, desde el del año 1985, se ha pactado un sistema de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social consistente en un plan y fondo de pensiones acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, que sustituyó con ventaja el sistema de derechos pasivos que contemplaba la antigua Ordenanza de Trabajo y Convenio Sectorial, no aplicables a esta empresa, por expresa voluntad de las partes negociadoras.

Con la promulgación del Convenio General, y la formulación en su artículo 63 de un cuerpo de derechos pasivos para compensar la jubilación obligatoria, las partes siguen considerando más ventajoso el sistema de planes y fondos de pensiones de Banco Vitalicio, pero por respeto a la vocación universalizadora de dicho Convenio General, se acuerda, en este aspecto concreto, dejar a la opción individual de cada empleado la decisión de acogerse al sistema de derechos pasivos del Convenio General, o al sistema de derechos pasivos específico para los empleados del Banco Vitalicio.

Por esta razón, se describen a continuación las dos fórmulas optativas, y se establecen los mecanismos para ejercitar la opción individual.

2. El sistema de derechos pasivos propio y específico para los empleados de Banco Vitalicio es una mejora complementaria de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social consistente en un plan y fondo de pensiones de aportación definida, a cargo exclusivo de la empresa, al que pueden acceder libremente todos los empleados presentes y futuros de la misma. Como se ha indicado anteriormente, está adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento promulgado por el Real Decreto de 30 de septiembre de 1988. Las aportaciones comprometidas por la empresa, así como las condiciones y reglas de funcionamiento del citado plan y fondo de pensiones son las que se establecen en el Reglamento aprobado por la representación de la empresa y de los trabajadores en 4 de noviembre de 1996 y presentado ante la Dirección General de Seguros de fecha 27 de enero de 1997, contemplando prestaciones en las situaciones de jubilación, fallecimiento e invalidez del empleado.

3. El sistema de derechos pasivos que establece el artículo 63 del Convenio General, a favor de los empleados acreditados en el sector de seguros con anterioridad al 9 de junio de 1986, consiste en un complemento directo, a cargo de la empresa, de la cuantía necesaria para alcanzar, junto a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, una «remuneración anual mínima» del 80, 90 ó 115 por 100, del sueldo base del Convenio General por quince pagas, según que el empleado pertenezca a los grupos I, II o III, respectivamente, y, además, contempla una indemnización a tanto alzado de una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades que se alcanzará a los treinta años de servicio.

4. Las coberturas de pensión complementarias que se conciertan por el sistema del plan y fondo de pensiones son, a criterio de las partes firmantes de este Convenio, más favorables para los empleados del Banco Vitalicio que el sistema de derechos pasivos e indemnización a tanto alzado del Convenio General, por las siguientes razones:

a) Cuantitativamente, las previsiones que arroja el plan de aportaciones definidas, suponen para cada empleado la expectativa de pensión

complementaria cuantitativamente superior, por razón de hallarse capitalizada sobre el total de retribuciones acreditadas, y no sólo sobre el sueldo base del Convenio General.

b) Desde el punto de vista de la garantía, la externalización de las aportaciones al fondo, permite desvincular el buen fin del complemento a la solvencia de la empresa, de tal forma que el empleado no queda sujeto al riesgo de una eventual insolvencia de la compañía que pudiera frustrar el derecho.

c) Desde el prisma de la seguridad, la libertad e independencia del empleado, los fondos y el acceso a su titularidad desde el momento de su constitución, le confiere unas mayores expectativas y ventajas, para el supuesto de que no concluya su vida laboral al servicio de la empresa, pudiendo trasvasar los capitales acumulados a otro fondo de pensiones, sin perder los derechos progresivamente adquiridos antes de la jubilación.

d) Desde la perspectiva del interés colectivo, los complementos del Convenio General sólo benefician al personal vinculado a la empresa o al sector de seguros con anterioridad a 9 de julio de 1986, por lo que son unos derechos pasivos condenados a su extinción temporal, mientras que los convenidos en el plan y fondo de pensiones tienen una vocación de permanencia en el tiempo y a favor de todos los empleados presentes y futuros de Banco Vitalicio.

5. No obstante, las partes firmantes de este Convenio no quieren vincular la decisión individual de cada empleado en esta materia a un pacto de interés general del Convenio, y, por ello, se deja al criterio de los mismos la opción entre el sistema de derechos pasivos del Banco Vitalicio o el sistema del Convenio General, en el bien entendido que estas dos alternativas son incompatibles entre sí, y que la opción por una de ellas implica la renuncia a la otra.

6. El ejercicio de esta opción puede hacerse en forma abierta y en cualquier momento, y puede ser objeto de revocación, en el bien entendido que sólo pueden optar por el sistema de derechos pasivos del Convenio General los empleados del Banco Vitalicio que hayan ingresado con anterioridad al 9 de junio de 1986, o los que, habiendo ingresado con posterioridad, puedan acreditar que antes de esta fecha estaban vinculados a cualquier empresa de seguros afectada por el ámbito del Convenio General, según dispone el artículo 63.3 de dicho Convenio General.

7. Los empleados que estén adheridos al plan y fondo de pensiones del Banco Vitalicio que deseen optar por el sistema de derechos pasivos del Convenio General deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la compañía, así como renunciar a su integración en dicho plan y fondo de pensiones, reintegrando a Banco Vitalicio las aportaciones y capital acumulado hasta el momento en que efectúe la opción. Dicha renuncia y reintegro quedará condicionada a la autorización expresa de la Dirección General de Seguros, y, en caso de no obtenerla, y de persistir el empleado en su opción, el derecho que pudiera acreditar a la pensión complementaria e indemnización a la que se hace referencia en el apartado 3 del presente artículo, se considerará atendido y satisfecho, hasta donde alcance, con cargo al capital acumulado a su favor en el fondo de pensiones, de forma que la empresa sólo vendría obligada a pagar efectivamente dicho complemento de pensión e indemnización a partir del momento en que se haya aplicado y agotado la totalidad de dicho capital acumulado.

8. Los empleados que hayan optado por el sistema de derechos pasivos del Convenio General que deseen renunciar al mismo e incorporarse al sistema del plan y fondo de pensiones del Banco Vitalicio deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la compañía, la cual les integrará a dicho plan y fondo con efectos de la fecha de su solicitud, sin reconocimiento de períodos anteriores ni de servicios pasados.

9. Los empleados que tengan derecho a acogerse a la pensión de jubilación entre los sesenta y los sesenta y cinco años y hayan optado por el sistema de derechos pasivos del plan y fondo de pensiones del Banco Vitalicio, si deciden acogerse anticipadamente a la jubilación, acreditarán los derechos pasivos correspondientes, en la forma prevista en el Reglamento del plan.

#### Artículo 31. *Reconocimiento médico.*

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

#### Artículo 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.

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio la circular que se emitió en fecha 25 de noviembre de 1994, estableciendo, para aquellos empleados interesados, la posibilidad de completar su plan de jubilación con cargo exclusivo de los mismos y como complemento de la prestación establecida en el artículo 30.

## CAPÍTULO VIII

### Formación profesional

#### Artículo 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 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 de Seguros.

#### Artículo 34. Cursos 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.

#### Artículo 35. Comisión de formación.

##### 1. Objeto.

A fin de potenciar y regularizar convenientemente la participación del colectivo de empleados en las tareas de planificación y gestión de la formación a llevar a cabo, se constituye un órgano cuyo objeto es el de representar legalmente al colectivo de empleados de Banco Vitalicio en este ámbito específico.

El objetivo es el de garantizar la debida comunicación e información, con carácter mutuo, respecto a la planificación y ejecución de las acciones formativas destinadas a personal interno, contempladas en los correspondientes planes anuales de formación.

Por otro lado y a fin de posibilitar una correcta y eficaz transmisión de esta comunicación, así como con el objeto de agilizar el necesario intercambio entre empresa y trabajadores, se establece este órgano interno que actúa como único interlocutor, frente a la Dirección de la empresa, en temas relacionados con la formación del personal interno.

A tal fin, se constituye un órgano de carácter consultivo denominado Comisión de Formación, que asume —en base a las funciones asignadas y posteriormente descritas— la representatividad legal del conjunto de los trabajadores de Banco Vitalicio.

##### 2. Comisión de Formación.

La Comisión de Formación como instrumento de participación de los trabajadores, asume la representatividad legal de los mismos, correspondiente a los diferentes centros de trabajo existentes en Banco Vitalicio, única y exclusivamente en los siguientes temas relativos a la planificación y formación.

Los mismos constituyen su ámbito de actuación y determinan sus funciones, sin menoscabo de las competencias referidas a otros ámbitos y que corresponden a los Comités de empresa legalmente constituidos.

##### 2.1 Funciones y competencias.

a) Asumir la debida y necesaria interlocución con la empresa, en relación con la planificación de actividades formativas, participación a título consultivo en la elaboración del plan anual de formación.

b) Realizar propuestas de actuación, prestando su asesoramiento en todos aquellos temas que incidan en la formación y desarrollo del personal interno de la compañía.

c) Asumir la representatividad legal de los trabajadores en la presentación, por parte de la empresa, de peticiones de subvenciones —sea cual sea su naturaleza— que exijan de su conocimiento previo y confor-

midad, en función de los requerimientos específicos de cada plan o sistema de financiación. A tal fin, la empresa canalizará a esta Comisión la documentación y/o información pertinente.

##### 2.2 Composición.

La Comisión de Formación estará compuesta por seis miembros en representación de la empresa y seis en representación de los trabajadores, respetándose la proporcionalidad de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales:

##### Representación de la empresa:

Don Ramón Baulies Grau.  
Don Jaume Ventalló Bas.  
Don José María Monedero Moslares.  
Don Francesc Giralt Canadell.  
Don Fernando Quintana García del Moral.  
Don Manuel Aragón Cervantes.

##### Suplentes:

Don José Luis Gambero Andrades.  
Don Eduardo Llinàs Vila.

##### Representación de los trabajadores:

Representación de los trabajadores	Miembros elecciones sindicales	Porcentaje	Miembros Comisión Formación
Grupo independiente .....	46 (70 por 100)	4,182	4
CC.OO. ....	12 (18 por 100)	1,091	1
UGT .....	7 (11 por 100)	0,636	1
ELA .....	1 (1 por 100)	0,091	0
<b>Total .....</b>	<b>66 (100 por 100)</b>	<b>6,000</b>	<b>6</b>

##### Por el grupo independiente:

Don Ramón Pardell Coll.  
Doña María Luz Gutiérrez Ortega.  
Don Manuel Sabater Cárceles.  
Don José Antonio Martín González.

##### Suplentes:

Don Ángel López Acón.  
Don Francisco M. Moso Sanz.

##### Por CC.OO.:

Don José Luis Castelló Zarza.

##### Suplente:

Doña Paloma Lozano Benito.

##### Por UGT:

A designar.

##### Suplente:

A designar.

La Comisión se estructurará, entre los citados miembros, de la siguiente forma:

Un Presidente.  
Un Secretario.  
Diez Vocales.

## CAPÍTULO IX

### Comité interregional

#### Artículo 36. 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 12 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 de empleados
Central Barcelona .....	174
Centro de Nuevas Tecnologías .....	168
Central Madrid-Gdes. Cuentas Madrid .....	81
Grandes Cuentas Barcelona .....	31
Regional Cataluña-Baleares .....	131
Regional Madrid .....	75
Regional Levante .....	88
Regional Navarra-Aragón .....	52
Regional Galicia .....	48
Regional Noroeste .....	50
Regional Suroeste Canarias .....	99
Regional Sureste .....	57
Regional Norte .....	60
<b>Total número de empleados .....</b>	<b>1.114</b>

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

Agrupaciones	Número de representantes
Central Barcelona .....	2
Centro de Nuevas Tecnologías .....	2
Central Madrid-Gdes. Cuentas Madrid .....	1
Grandes Cuentas Barcelona .....	0
Regional Cataluña-Baleares .....	1
Regional Madrid .....	1
Regional Levante .....	1
Regional Navarra-Aragón .....	1
Regional Galicia .....	0
Regional Noroeste .....	0
Regional Suroeste Canarias .....	1
Regional Sureste .....	1
Regional Norte .....	1
<b>Total .....</b>	<b>12</b>

No obstante y en aplicación de cuanto se indica en el párrafo segundo del punto 1 del presente artículo, a las agrupaciones: Grandes Cuentas Barcelona, Regional Galicia y Regional Noroeste, que no obtienen representación en el Comité interregional, procede otorgar un miembro representante de este Comité a cada una de ellas.

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, de entre sus miembros.

**Centro de Nuevas Tecnologías:**

Serán elegidos por los Comités de empresa y/o Delegados de Personal del Centro de Nuevas Tecnologías, de entre seis miembros.

**Madrid Central-Grandes Cuentas Madrid:**

Serán elegidos por los Comités de empresa y/o Delegados de Personal de Madrid Central y Grandes Cuentas Madrid, de entre sus miembros.

**Resto de agrupaciones:**

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 de España, que asumirá únicamente las competencias que se establecen a continuación, sin tener en ningún caso naturaleza del 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 como máximo 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 reuniones citadas los gastos de desplazamiento y las dietas hasta un máximo de 6.000 pesetas por día.

**Artículo 37. Comisión Negociadora del Convenio.**

La Comisión Negociadora estará integrada como máximo 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 27 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.

**CAPÍTULO X**

**Régimen disciplinario**

**Artículo 38. Ordenación jurídica de faltas y sanciones.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 64 a 70 del Convenio General.

**CAPÍTULO X**

**Seguridad y salud en el trabajo**

**Artículo 39. Normativa aplicable.**

En esta materia serán de aplicación las disposiciones generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que se dicten en su desarrollo, así como lo acordado en el capítulo XI del Convenio General.

Disposición transitoria primera.—*Aplicación del esquema de grupos profesionales y niveles retributivos.*

La adscripción de los puestos de trabajo del Banco Vitalicio a los grupos profesionales, niveles y subniveles retributivos que se regulan en el artículo 10 de este Convenio, respecto a la existente con anterioridad, es la que se refleja en la tabla de equivalencias del anexo III.

Dicha adscripción se ha efectuado con los criterios de calificación a que se refiere el artículo 10 de este Convenio, y con la facilidad que ha representado tal traslación, el hecho de que el sistema de grupos y niveles que ahora se implanta en el sector, es el mismo que ha venido contemplando desde el año 1985 el Convenio de Banco Vitalicio.

No obstante ello, cualquier problema o conflicto que pudiera plantear esta adecuación, se sustanciará a través del procedimiento previsto en el artículo 10.3, regulador de la Comisión de Valoración.

Disposición transitoria segunda.-*Derechos adquiridos del personal en la plantilla de la empresa en 31 de diciembre de 1989, en relación con el seguro de vida.*

A los empleados en la plantilla de personal fijo de la empresa el 31 de diciembre de 1989, se les reconoce, con carácter personal y a extinguir, la siguiente mejora de seguro de vida regulado en el artículo 27.

En caso de sobrevenirles el fallecimiento o la invalidez estando activo, los capitales garantizados por el seguro para tales eventos que se indican en el artículo 27, serán aumentados en los porcentajes que se especifican en la escala que se detalla a continuación en función de la antigüedad que hubieran alcanzado el 31 de diciembre de 1989.

*Escala*

Años de antigüedad	Porcentaje
De uno a cinco años .....	10
De seis a diez años .....	20
De once a quince años .....	30
De dieciséis a veinte años .....	40
De veintiún años en adelante .....	50

Disposición transitoria tercera.-*Personal jubilado hasta 31 de diciembre de 1996.*

De acuerdo con el esquema opcional de derechos pasivos regulado en el artículo 30 de este Convenio, las percepciones residuales y a extinguir reguladas en la disposición transitoria octava del Convenio General, sólo se reconocerán a favor de aquellos empleados jubilados que estuvieren percibiendo o hubieran optado por el sistema de derechos pasivos del Convenio General, no siendo aplicable a los empleados jubilados que estuvieren percibiendo o hubieran optado por el sistema de derechos pasivos del Banco Vitalicio.

**ANEXO I**

*Cuadro de grupos profesionales, niveles y subniveles retributivos*

Grupo profesional	Nivel	Subnivel
0		
I	1	A
		B
		C
		D
I	2	A
		B
I	3	A
		B
II	4	A
		B
II	5	A
		B

Grupo profesional	Nivel	Subnivel
	6	A
III	7	A
		B
	8	A
		B
IV	9	A
	10	A

**ANEXO II**

*Tabla salarial de sueldos para 1997*

Grupo profesional	Nivel	Subnivel BVE	Sueldo base Pesetas	Complemento subnivel Pesetas	Total mensual Pesetas	Total anual Pesetas
I	1	A	289.636	223.000	512.636	7.176.904
		B	289.636	176.396	466.032	6.524.448
		C	289.636	124.613	414.249	5.799.486
		D	289.636	86.957	376.593	5.272.302
	2	A	251.857	82.892	334.749	4.686.486
		B	251.857	52.461	304.318	4.260.452
3	A	219.006	57.646	276.652	3.873.128	
	B	219.006	32.496	251.502	3.521.028	
II	4	A	182.505	46.134	228.639	3.200.946
		B	182.505	25.349	207.854	2.909.956
	5	A	158.700	30.256	188.956	2.645.384
		B	158.700	13.079	171.779	2.404.906
	6	A	138.000	18.163	156.163	2.186.282
III	7	A	115.000	26.967	141.967	1.987.538
		B	115.000	14.062	129.062	1.806.868
IV	8	A	100.000	17.328	117.328	1.642.592
		B	100.000	6.663	106.663	1.493.282
IV	9	A	83.333	13.622	96.955	1.357.370
IV	10	A	72.463	395	72.858	1.020.012

**ANEXO III**

*Tabla de equivalencia de las antiguas categorías y antiguos niveles retributivos*

CRITERIOS GENERALES DE EQUIVALENCIA

Grupo profesional	Nivel	Subnivel	Antiguas categorías profesionales	Antiguo nivel
0				
I	1	A	Jefe de Departamento	I
		B		II
		C	Jefe de Sección	III
		D		IV
	2	A	Jefe de Servicio	V

Grupo profesional	Nivel	Subnivel	Antiguas categorías profesionales	Antiguo nivel
	3	B	Técnico	VI
		A		VII
		B		VIII
II	4	A	Administrativo 1.ª	IX
		B		X
	5	A	Administrativo 2.ª	XI
		B		XII
	6	A	Administrativo 3.ª y Subalterno	XIII y XIV
	III	7	A	Auxiliar administrativo
B			XVI	
8		A	Auxiliar administrativo	XVII
		B		XVIII
IV	9	A	Personal prácticas/ Formación/Ventas	XIX
	10	A		XX

**12906** RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Estatal de Formación Continua para la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 3 de abril de 1997, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del II Acuerdo Estatal de Formación Continua para la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 3 de abril de 1997, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), Acuerdo que ha sido alcanzado de una parte por el Consejo Intertextil Español, la Asociación Nacional de Empresarios Desmontadores de Algodón, la Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, la Asociación Patronal de Empresarios de la Industria Textil de Poliolefinas y Fibras Duras y la Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas y, de otra parte, por las organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 28 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de la industria textil y de la confección.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de la Industria Textil y de la Confección, las organizaciones firmantes consideran que ha venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de Formación Continua de gestión paritaria en el sector de la industria textil y de la confección, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores

y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM.

De forma específica, en el sector textil-confección, es necesario mantener el esfuerzo en Formación Continua, dadas las circunstancias especiales del mismo, su elevado número de empresas y trabajadores, así como la gran diversidad de especialidades y la distribución territorial. La evolución del sector, con incorporación de nuevas tecnologías productivas con métodos de trabajo y de gestión también novedosos, necesarios para mantener la competitividad, precisan una amplia y profunda acción formativa, que además tiene la ventaja, a nivel individual, de mejorar las posibilidades profesionales.

El sector textil-confección es el principal sector industrial manufacturero del país, con más de 8.000 empresas, principalmente PYMES, dando empleo directo a cerca de 300.000 personas.

Por otra parte, el nuevo Acuerdo contempla una de las aspiraciones que en el anterior no pudo satisfacerse, la incorporación de determinados colectivos que entonces quedaron excluidos, de forma que ahora queden cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca, pues, desde una visión amplia de la Formación Continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la Formación Continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este nuevo Acuerdo, manteniendo e impulsando, en todo caso, los principios básicos del sistema: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la Formación Profesional Permanente.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este II Acuerdo Sectorial sobre Formación Continua en el ámbito de las Empresas de la Industria Textil y de la Confección, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de la Industria Textil y de la Confección se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante II ANFC), firmado el 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC.OO. y CIG, por otro.

2. Negociado en el marco del título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de ese texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

3. El presente Acuerdo será de aplicación directa en los ámbitos territorial y funcional que lo delimitan, no necesitando ser insertado su contenido en los Convenios Colectivos de nivel inferior que se negocien en el sector.