

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14655 *RESOLUCION de 8 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», para los años 1982, 1983 y 1984.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», para los años 1982, 1983 y 1984, que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 1985, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 8 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

IX CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESA PARA EL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».

Los Centros de trabajo de una nueva creación serán afectados, asimismo, por este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional.*—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal que en 1 de enero de 1982 integre la plantilla del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», así como el de nuevo ingreso, quedando excluido de su ámbito el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1982 y el 31 de diciembre de 1982, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, las partes convienen que para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia de los mismos la iniciación de las deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Convenio Colectivo Interprovincial de Seguros o, en su defecto, el correspondiente laudo arbitral. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del año de su entrada en vigor.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Las mejoras retributivas del presente Convenio serán absorbidas y compensadas globalmente consideradas, hasta donde alcancen, con las establecidas en el Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial.

La tabla salarial para 1982, contenida en el presente Convenio, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo aludido en el párrafo anterior, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

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

Art. 6.º *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*—Se respetará el total de las retribuciones voluntarias

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

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 7.º I. La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de siete horas diarias sin interrupción, de las ocho a las quince horas, de lunes a sábado, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 8.º

No obstante lo anterior, se realizará la jornada partida en aquellos Centros de trabajo que así la tengan legítimamente establecida a la entrada en vigor de este Convenio.

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

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación al Centro de Proceso de Datos de Barcelona, cuya instalación está prevista en la calle San Eusebio, el cual tendrá jornada continuada.

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

En cualquier caso la adscripción a un Centro de trabajo con jornada partida del personal que el 31 de diciembre de 1981 la tuviese continuada deberá ser efectuada con acuerdo expreso del mismo.

Los Comités de Empresa de Barcelona y Madrid deberán estar informados de cualquier creación de nuevos Centros de trabajo, por lo que afecta al régimen de jornada, pudiendo, en representación de los afectados, ejercitar las acciones legales que estimen pertinentes.

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

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

El tiempo destinado a desayuno se establece en veinte minutos diarios, incluido un margen de tolerancia para dicho desayuno de cinco minutos. Se establecerán tres turnos distintos, entre los cuales se distribuirán por terceras partes los empleados de cada Departamento.

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Régimen económico, retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

a) El sueldo base para 1982, que es el que figura en la tabla de salarios anexa al presente artículo.

- b) Plus de Convenio, que se fija en 2.300 pesetas, por 17 pagas.
- c) Compensaciones en función a la antigüedad.
- d) Asignaciones y plusones por especialización.
- e) Premios y recompensas.
- f) Mejoras Jefes y quinquenios.
- g) Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.
- h) Pagas extraordinarias.
- i) Participación en primas.
- j) Quebranto de moneda.
- k) Complemento especial Convenio.

Art. 9.º *Compensación en función a la antigüedad.*—Se mantiene lo ya establecido en el anterior Convenio Colectivo de Empresa, de que la antigüedad que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, desde 1 de enero de 1972 se calculará en base al 4 por 100 del sueldo de la tabla salarial que se disfrute en cada momento, incrementado, en su caso, por las remuneraciones reglamentarias por antigüedad que se hayan acumulado al sueldo, incluyendo el 4 por 100 a que se refiere este artículo.

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

Art. 10. *Asignaciones y plusones por especialización.*—Se mantienen las siguientes asignaciones y plusones por especialización:

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

La cuantía de este plus se fija en 86.580 pesetas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual o 43.290 pesetas anuales para el que realiza en el lugar de residencia habitual.

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

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

b) Plus de especialización: El personal que esté en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, a excepción de Jefes Superiores, Titulados y Personal de Profesiones y Oficios Varios percibirá el plus que también se indica:

1. Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialidad): El plus de especialización que se concederá en este caso será del 20 por 100 del sueldo.

2. Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales del Seguro, siempre que el empleado trabaje en el Ramo de su especialización o haya cursado la especialidad señalada por la Empresa, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, determinado por la Empresa en cada momento según las necesidades. El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo.

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

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

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

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

Para tener derecho a esta asignación será necesario someterse a las pertinentes pruebas de aptitud o estar en posesión de un título que acredite estos conocimientos, siendo además necesario que dichos idiomas se apliquen a su puesto de trabajo.

f) El personal del Departamento de Proceso de Datos calificado como Oficial de segunda que lleve tres meses como perforista

o verificador del mismo percibirá un plus del 10 por 100 del sueldo base, en tanto continúe en dicho cometido y categoría.

Este plus será acumulable a cualquiera de los señalados en los apartados b), c), d) y e) del presente artículo, pero no al que pueda conceder la legislación laboral vigente por dichas especializaciones. Tampoco será aplicable el plus en el caso de que por la legislación de trabajo se dispusiera cambio de categoría para las especialidades indicadas.

En el supuesto de que la Comisión creada a tal fin en el seno de la negociación del Convenio del Sector estableciese un plus para los empleados que efectúen la tarea de pantallistas, verificadores o de proceso de datos, la Empresa abonará el plus en cuestión en las condiciones y términos que se establezcan en el Sector, siendo aquél incompatible con el contemplado en el primer párrafo del presente apartado f).

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

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

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

Art. 11. *Premios y recompensas.*—A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente Convenio de los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicios en la Empresa: 23.200 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicios en la Empresa: 34.800 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicios en la Empresa: 29.000 pesetas.

Art. 12. *Mejoras Jefes y quinquenios.*—a) Se mantienen las mejoras voluntarias que se detallan a continuación y que venían percibiéndose en las pagas mensuales y extraordinarias, en las categorías y cuantías que se indican:

	Pesetas
Jefes de Negociado	500
Jefes de Servicio	1.000
Subjefes de Sección	1.250
Jefes de Sección y Titulados	1.500
Jefes Superiores	2.000

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

Art. 13. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.*—Este plus se fija en 80 pesetas por día de trabajo, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (a excepción de Inspectores), que entren sin retraso alguno, es decir, sin usar por tanto del margen de tolerancia y presten sus servicios durante la totalidad de la jornada.

Se exceptúan las instancias o interrupciones autorizadas ocasionadas por:

- Vacaciones.
- Licencias reglamentarias por matrimonio, nacimiento de hijos del empleado y enfermedad grave justificada del cónyuge, ascendientes o descendientes del empleado.
- Misiones encargadas por la Empresa.
- Cumplimiento de deberes públicos.
- Licencias reglamentarias por fallecimiento de ascendientes, descendientes, cónyuge, hermanos o padres o hermanos políticos.
- Por salidas del personal durante las horas de oficina, con motivo del fallecimiento de empleados en activo o jubilados, o fallecimiento de familiares de éstos en primer grado.
- Por causa de exámenes, debidamente justificados, con un máximo de cinco días en cada una de las convocatorias de junio o septiembre.

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

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente Convenio cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican: Una en el mes de marzo, otra en el mes de julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

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

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

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

Art. 15. *Participación en primas.*—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente Convenio y en concepto de participación en primas el 1 por 100 de las primas de seguro directo del negocio español recaudadas en cada ejercicio, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin plus, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Dichas mensualidades se abonarán en los meses de enero, febrero y mayo.

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

Art. 16. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 8.700 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 17. *Complemento especial de Convenio.*—Se establece excepcionalmente un complemento especial de Convenio para el fomento de la productividad y por el tiempo de vigencia del presente Convenio, que consistirá en la cantidad de 1.322 pesetas por 17 pagas anuales.

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

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

CAPITULO IV

Ingreso y promoción

Art. 17 bis. *Periodo de prueba.*—El periodo de prueba para Jefes e Inspectores será de seis meses a contar desde su ingreso en la Empresa.

Art. 18. *Ascensos y mejoras para las categorías de Oficiales.*—I. Todos los ascensos a plazas de categoría de Oficial de primera o de segunda se realizarán mediante concurso-oposición al que podrán presentarse los empleados de la inmediata categoría inferior a la de la plaza convocada, modificando en lo necesario lo dispuesto en la Ordenanza. Las Ordenanzas podrán presentarse a los concursos-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría de Oficial de segunda. Estos exámenes podrán ser específicos para aquellas plazas que requieran conocimientos de carácter especial como, por ejemplo, los distintos puestos del Departamento de Proceso de Datos, taquimecanógrafas, etc.

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

II. La Empresa en su deseo de establecer cauces de promoción para el personal con una cierta permanencia en su actual categoría establecerá, de forma anual, en el supuesto de no existir plazas vacantes, la convocatoria de determinadas pruebas de aptitud que permitan mejorar económicamente a aquellos empleados suficientemente capacitados que no hubiesen podido acceder por el momento a la categoría superior.

A la convocatoria anual de dichas pruebas de aptitud podrán presentarse todos aquellos Auxiliares mayores de veintitrés años que tengan dos o más años de antigüedad en su categoría. Asimismo podrán convocarse otras pruebas anuales de aptitud para los Oficiales de segunda con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría laboral.

Los empleados de cada uno de los grupos citados que obtengan la mejor puntuación, independientemente del Centro de trabajo al

que pertenezcan, conseguirán una mejora voluntaria consistente en el 80 por 100 de la diferencia económica de su sueldo base respecto al de la inmediata categoría superior. Los restantes candidatos, cualquiera que fuere el resultado de las pruebas, no consolidarán derecho alguno.

Las mencionadas diferencias económicas serán absorbidas y compensadas si, por posterior concurso-oposición en virtud de la existencia de nuevas plazas vacantes o por cualquiera otra causa, los empleados beneficiados por esta mejora ascendieran a categoría superior.

III. Tanto los concursos-oposición, en caso de existencia de plazas, como las pruebas de aptitud para la concesión de mejoras económicas, se realizarán mediante examen teórico-práctico relativo, en el primer caso, a la plaza a cubrir y, en el segundo, a las funciones y conocimientos propios del Departamento o Ramo al que pertenezca cada candidato. El Tribunal examinador estará compuesto paritariamente, por dos representantes del personal y otros dos en representación de la Empresa, actuando uno de estos últimos como Presidente. En ambos casos todos los ejercicios se puntuarán de cero a 10 puntos, exigiéndose como nota mínima la de cinco puntos. Los concursos-oposición se convocarán a final del mes de mayo y se realizarán a inicios de septiembre.

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

Una vez cubiertas, en su caso, las plazas vacantes, dentro del mes de octubre se convocarán las pruebas de aptitud establecidas en el apartado II, en número tal que, junto a las cubiertas por concursos-oposición, alcancen las diez anuales para cada una de las categorías mencionadas. Dichas pruebas se realizarán, en su caso, en el mes de diciembre.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 19. En materia de formación profesional se estará a lo ordenado en el artículo 27 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización vigente.

Art. 20. *Régimen de becas.*—I. La Empresa concederá en cada curso académico hasta un máximo de 30 becas para estudios universitarios, en las carreras de Licenciado en Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Actuario y otras licenciaturas que, a juicio de la Dirección, pudieran ser aplicadas en el puesto de trabajo, consistentes en el abono, por una sola vez, del importe de la matrícula de cada asignatura, y en el pago de hasta 1.200 pesetas mensuales durante el curso académico para atender los honorarios de Academia, debiendo justificar el empleado la asistencia a la misma.

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

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

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

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

III. La adjudicación y administración de dichas becas y ayudas se someterá a lo dispuesto en el artículo 36, relativo a la Comisión Mixta de Asuntos Sociales, a la cual deberán remitirse por escrito las oportunas solicitudes. En cualquier caso la concesión de todas estas ayudas no podrá ir en detrimento del respeto a la jornada laboral.

Art. 21. La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursos de informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud.

Asimismo la decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía, oída la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

CAPITULO VI

Traslados

Art. 22. I. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, con la modificación que a continuación se establece:

Dentro de la misma población la Empresa podrá trasladar al personal de uno a otro Centro de trabajo perteneciente a la misma, respetándose al menos cuantos derechos tuviese reconocidos el trasladado.

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

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

b) Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de 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 el mismo la conformidad del Comité de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

III. El personal que desee ser trasladado a distinto Centro de trabajo de la Compañía, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la misma al objeto de que se tenga en cuenta su deseo, en el caso de que sea posible acceder a su petición.

CAPITULO VII

Excedencias

Art. 23. La excedencia de un año a que hace referencia el apartado e) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 podrá ser ampliada a dos, cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho periodo del segundo año no trabajará por cuenta ajena. Dicha ampliación deberá solicitarse con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que habría de reincorporarse al trabajo.

CAPITULO VIII

Política empresarial

Art. 24. I. La Organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración de los Comités de Empresa.

II. El Comité Intercentros o, en tanto no haya sido creado éste, los Comités de los Centros de Barcelona y Madrid, tendrán una reunión por los menos dos veces dentro de cada año natural para tratar de la productividad y rendimiento del personal a que afecta el presente Convenio, tanto como consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización, en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros del Comité.

III. Los Vocales de los Comités de Empresa se comprometen formalmente a colaborar con la Dirección de la Compañía para llegar a la realización más racional de los trabajos a efectuar en horas extraordinarias.

CAPITULO VIII-bis

Art. 24 bis. *Comité Intercentros.*—El Comité Intercentros ostentará la representación de todos los empleados de los Centros de trabajo afectados por el Convenio.

Su número será de seis miembros, de los cuales cuatro serán designados de entre los componentes del Comité de Barcelona y dos de entre los miembros del de Madrid, y de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de las funciones que puedan pactarse en sucesivos Convenios o se fijen por disposiciones de ámbito general, el Comité Intercentros asumirá aquellas funciones que en la actualidad ostenten conjuntamente los Comités de Barcelona y Madrid.

CAPITULO IX

Mejoras sociales

Art. 25. *Muerte y supervivencia, vejez e invalidez.*—A efectos de la cotización a la Seguridad Social en las contingencias de vejez, así como en las de invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y demás disposiciones legales vigentes de la Seguridad Social.

Art. 26. *Prestación complementaria por jubilación.*—I. Se mantiene, con carácter general, que a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá éste solicitar la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos, a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del INSS y el 75 por 100 del salario anual asignado en el mes en que se produzca la jubilación, sin incluir por tanto la protección familiar, el quebranto de moneda y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las eventuales horas extraordinarias.

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

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

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

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

IV. Para el cálculo de todas las retribuciones anuales mencionadas se computarán las 12 pagas mensuales, pagas extraordinarias y las de participación en primas. Estas pagas de participación en primas se calcularán sobre el sueldo base y la antigüedad que disfrute el empleado en el mes en que se produzca su jubilación normal o anticipada.

La pensión anual complementaria por jubilación anticipada o normal a cargo de la Compañía, será satisfecha distribuyéndola en 12 plazos mensuales de igual cuantía.

V. Se conviene, además, que en el momento de iniciar la jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa hará efectiva una cantidad alzada, en función de los años de servicio en la Compañía, consistente en una mensualidad por cada cinco años de servicio, con el tope máximo de 10 mensualidades. Este máximo, excepcionalmente, se alcanzará con treinta años o más de servicios en la Empresa. El importe de dichas mensualidades se calculará en función de la última percibida, excepción hecha de los mismos conceptos que se excluyen para el cálculo de la pensión. En caso de jubilación anticipada dicho número de mensualidades se reducirá proporcionalmente al adelanto de la jubilación, en base a dos mensualidades en menos por año anticipado con respecto a las que le hubieran correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años, de forma que si la jubilación se produjera a los sesenta años, no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 27. *Nupcialidad y natalidad.*—I. Todo empleado que en el momento de contraer matrimonio esté ligado por un contrato de trabajo con la Empresa percibirá de ésta como premio de nupcialidad de 17.400 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquella después del cambio de estado.

II. Los empleados afectados por el presente Convenio percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 4.640 pesetas.

Art. 28. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados.*—A partir del curso académico que se inicia en otoño de 1982, la Empresa abonará por cada hijo de empleado en activo o jubilado o huérfano de ex empleado en alguna de las dos

indicadas situaciones, la ayuda escolar que a continuación se señala:

De tres a diez años: 5.336 pesetas anuales.

De más de diez a diecisiete años: 8.004 pesetas anuales.

De más de diecisiete a menos de veintiséis años: 10.672 pesetas anuales.

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

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

La ayuda por hijos subnormales o minusválidos que requieren una pedagogía especial será hasta los veinticinco años de edad, inclusive, y su importe de 60.000 pesetas anuales.

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

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

Las becas previstas en el apartado I del artículo 20 y la ayuda escolar no podrán acumularse en el caso de hijos o huérfanos de empleados en activo o jubilados que presten sus servicios en la Compañía, si bien será facultativo de los interesados optar por una de las dos.

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

En la adjudicación de la ayuda escolar, que corresponderá a la Dirección de la Empresa, intervendrá la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

Art. 29. La Compañía efectuará una aportación para las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas de su personal, por un importe de 800.000 pesetas anuales.

El Centro de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 75 por 100 de la citada cantidad y el 25 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

Estas sumas serán administradas por la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36.

Art. 30. Préstamos.-I. Préstamos para viviendas. La Empresa aumenta el fondo existente a 1 de enero de 1981 hasta un máximo de 36.000.000 de pesetas para la adquisición de viviendas, con un límite por préstamo de 500.000 pesetas, que devengarán un interés del 3 por 100 anual en el supuesto de solicitarse hasta un importe de 300.000 pesetas y del 6 por 100 anual en caso de solicitarse dentro del indicado límite una cifra superior a esta última, siendo en ambos supuestos el plazo máximo de amortización al de diez años.

Del total importe del fondo, los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán hasta un máximo del 75 por 100 y el Centro de trabajo de Madrid hasta el máximo del 25 por 100 restante.

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

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

En la concesión de estos préstamos intervendrá la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36, la cual establecerá las normas por las que habrán de regirse, siendo necesario para tener derecho a los mismos una antigüedad de tres

años al servicio de la Compañía, teniendo preferencia los cabeza de familia, los que lo precisen para contraer matrimonio y en caso de precisarse ejercitar el derecho de tanteo previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos con respecto a la vivienda que ocupen, siempre que continúen habitando la misma. En el segundo de los casos citados será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

II. Otros préstamos. La Empresa destinará hasta 1.200.000 pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 40.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.300 pesetas en cada paga mensual, extraordinarias y de participación en primas.

Dichos préstamos podrán solicitarse para la adquisición de mobiliario en caso de matrimonio, vehículos de motor o para cubrir otras necesidades que, oído siempre el informe razonado de la Comisión Mixta del artículo 36, hagan considerar aconsejable su concesión.

Los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 75 por 100 de la citada cantidad de 1.200.000 pesetas y el 25 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

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

Art. 31. Las partes convienen, en base a lo establecido en los artículos 21, 181 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y disposiciones concordantes, que las mejoras de carácter social y asistencial de cualquier clase establecidas en el presente Convenio, así como aquellas otras aplicables a la Empresa en materia de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra, en virtud de lo establecido por la Ordenanza de Seguros, se entenderán, a todos los efectos legales, como mejoras voluntarias y directas de las prestaciones de la Seguridad Social, sin perjuicio de solicitar, en su caso, la correspondiente homologación al respecto.

CAPITULO X

Seguro de grupo

Art. 32. La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficio designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente, por los siguientes capitales y categorías:

	Pesetas
Jefes Superiores, Jefes de Sección, Subjefes de Sección, Jefes de Servicio, Jefes de Negociado y Titulados	976.800
Resto de categorías	721.500

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

Estas coberturas se garantizarán utilizando la tabla de mortalidad PM 3,5 por 100 a prima de riesgo, sin ninguna clase de recargos y podrán efectuarse mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro en el pasivo del balance de la Empresa, de acuerdo con la legislación fiscal.

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

CAPITULO XI

Disposiciones finales

Art. 33. Repercusión en precios.-Ambas partes declaran la imposibilidad de hacer frente a la elevación de costes salariales pactados en el presente Convenio, sin elevación de las primas de seguros. No obstante, declaran que la repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

Art. 34. 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 al alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no

entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 35. *Comisión paritaria de interpretación del Convenio.*—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria que estará formada por tres representantes designados por la Empresa, un representante nombrado por el Comité de Empresa de Madrid de entre sus miembros, dos representantes designados por el Comité de Empresa de Barcelona de entre sus miembros, y los asesores de ambas representaciones, actuando de Presidente, en su caso, la persona que, de común acuerdo, designen las dos partes.

Art. 36. *Comisión Mixta para Asuntos Sociales.*—En cuanto a los fondos que se destinan en el presente Convenio en materia de Becas (artículo 20), Formación (artículo 21), Ayuda Escolar (artículo 28), Actividades Varias (artículo 29) y Préstamos (artículo 30), intervendrá en los Centros de trabajo de Barcelona y Madrid, una Comisión Mixta paritaria de cuatro componentes, formada en su mitad por representantes de la Empresa, actuando, uno de ellos como Presidente de la misma, y la otra mitad, por dos representantes del Comité de Empresa.

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

CAPITULO XII

Disposiciones transitorias

Primera.—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de que vinieren disfrutando los empleados afectados por el mismo en el momento de su aprobación y que no se modifiquen expresamente en el mismo.

Segunda.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970 y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

Cuarta.—El presente Convenio Colectivo sustituye a los de 14 de agosto de 1970, 1 de septiembre de 1971, 8 de agosto de 1973, 26 de diciembre de 1974, 17 de febrero de 1977, respectivamente, los laudos de obligado cumplimiento de 4 de julio de 1979 y 17 de junio de 1980 y Convenio Colectivo de 1981, firmado en 28 de enero de 1985, textos todos que, en consecuencia, quedan sin efecto, y anula también los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión Mixta de interpretación celebradas en 20 de noviembre de 1971 y 14 de abril de 1972.

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

Tabla salarial anexa al artículo 8

	Sueldo mensual 1982	Plus Convenio	Total mensual
Grupo I. Jefes			
Jefes superiores	74.257	2.300	76.557
Jefes de Sección	55.873	2.300	58.173
Subjefes de Sección	54.718	2.300	57.018
Jefes de Servicio	53.562	2.300	55.862
Jefes de Negociado	51.251	2.300	53.551
Subjefes de Negociado	49.276	2.300	51.576
Grupo II. Personal titulado			
Titulado, antigüedad superior a un año	60.543	2.300	62.843
Titulado, antigüedad inferior a un año	55.161	2.300	57.461
Grupo IV. Personal administrativo y de Informática			
Oficiales de primera	47.300	2.300	49.600
Oficiales de segunda	39.311	2.300	41.611
Auxiliares de más de 23 años	32.744	2.300	35.044
Auxiliares menores de 23 años	32.744	2.300	35.044
Grupo V			
Ayudante Técnico Sanitario	48.918	2.300	51.218

	Sueldo mensual 1982	Plus Convenio	Total mensual
Grupo VI. Subalternos			
Conserjes	39.732	2.300	42.132
Cobradores	35.947	2.300	38.147
Ordenanzas de más de 23 años	32.744	2.300	35.144
Ordenanzas de 18 a 23 años	32.744	2.300	35.144
Botones de 15 a 17 años	22.779	2.300	25.079
Grupo VII. Profesiones y oficios varios			
Oficiales de oficio y conductores	37.419	2.300	39.719
Limpiadores	32.744	2.300	35.044
Ayudantes de oficio	32.744	2.300	35.044
Ayudantes de oficio menores de 23 años	32.744	2.300	35.044
Porteros de más de 23 años	32.744	2.300	35.044
Porteros de menos de 23 años	32.744	2.300	35.044

X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESA PARA EL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPANIA ANONIMA DE SEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».

Los Centros de trabajo de una nueva creación serán afectados, asimismo, por este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional.*—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal que en 1 de enero de 1983 integre la plantilla del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», así como el de nuevo ingreso, quedando excluido de su ámbito el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1983 y el 31 de diciembre de 1983, 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.

No obstante, las partes convienen que para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia de los mismos la iniciación de las deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Convenio Colectivo Interprovincial de Seguros o, en su defecto, el correspondiente laudo arbitral. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del año de su entrada en vigor.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Las mejoras retributivas del presente Convenio serán absorbidas y compensadas globalmente consideradas, hasta donde alcancen, con las establecidas en el Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial.

La tabla salarial para 1983, contenida en el presente Convenio, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo aludido en el párrafo anterior, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

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

Art. 6.º *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*—Se respetará el total de las retribuciones voluntarias individuales percibidas con anterioridad a la fecha del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 7.º I. La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de siete horas diarias sin interrupción, de las ocho a las quince horas, de lunes a sábado, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 8.º

No obstante lo anterior, se realizará la jornada partida en aquellos Centros de trabajo que así la tengan legítimamente establecida a la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente, en los Centros de nueva creación podrá la Empresa, a su criterio, implantar la jornada partida o la jornada continuada. Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación al Centro de Proceso de Datos de Barcelona, cuya instalación está prevista en la calle San Eusebio, el cual tendrá jornada continuada.

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

En cualquier caso la adscripción a un Centro de trabajo con jornada partida del personal que el 31 de diciembre de 1982 la tuviese continuada deberá ser efectuada con acuerdo expreso del mismo.

Los Comités de Empresa de Barcelona y Madrid deberán estar informados de cualquier creación de nuevos Centros de trabajo, por lo que afecta al régimen de jornada, pudiendo, en representación de los afectados, ejercitar las acciones legales que estimen pertinentes.

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

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

El tiempo destinado a desayuno se establece en veinte minutos diarios, incluido un margen de tolerancia para dicho desayuno de cinco minutos. Se establecerán tres turnos distintos, entre los cuales se distribuirán por terceras partes los empleados de cada Departamento.

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Régimen económico, retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- El sueldo base para 1983, que es el que figura en la tabla de salarios anexa al presente artículo.
- Plus de Convenio, que se fija en 2.300 pesetas, por 17 pagas.
- Compensaciones en función a la antigüedad.
- Asignaciones y pluses por especialización.
- Premios y recompensas.

- Mejoras Jefes y quinquenios.
- Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Participación en primas.
- Quebranto de moneda.
- Complemento especial Convenio.

Art. 9.º *Compensación en función a la antigüedad.*-Se mantiene lo ya establecido en el anterior Convenio Colectivo de Empresa, de que la antigüedad que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, desde 1 de enero de 1972 se calculará en base al 4 por 100 del sueldo de la tabla salarial que se disfrute en cada momento, incrementado, en su caso, por las remuneraciones reglamentarias por antigüedad que se hayan acumulado al sueldo, incluyendo el 4 por 100 a que se refiere este artículo.

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

Art. 10. *Asignaciones y pluses por especialización.*-Se mantienen las siguientes asignaciones y pluses por especialización:

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

La cuantía de este plus se fija en 96.118 pesetas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual o 48.059 pesetas anuales para el que realiza en el lugar de residencia habitual.

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

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

b) Plus de especialización: El personal que esté en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, a excepción de Jefes Superiores, Titulados y Personal de Profesiones y Oficios Varios percibirá el plus que también se indica:

1. Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialidad): El plus de especialización que se concederá en este caso será del 20 por 100 del sueldo.

2. Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales del Seguro, siempre que el empleado trabaje en el Ramo de su especialización o haya cursado la especialidad señalada por la Empresa, cualquiera que sea el puesto que desempeña, determinado por la Empresa en cada momento según las necesidades. El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo.

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

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

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

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

Para tener derecho a esta asignación será necesario someterse a las pertinentes pruebas de aptitud o estar en posesión de un título que acredite estos conocimientos, siendo además necesario que dichos idiomas se apliquen a su puesto de trabajo.

f) El personal del Departamento de Proceso de Datos calificado como Oficial de segunda que lleve tres meses como perforista o verificador del mismo percibirá un plus del 10 por 100 del sueldo base, en tanto continúe en dicho cometido y categoría.

Este plus será acumulable a cualquiera de los señalados en los apartados b), c), d) y e) del presente artículo, pero no al que pueda

conceder la legislación laboral vigente por dichas especializaciones. Tampoco será aplicable el plus en el caso de que por la legislación de trabajo se dispusiera cambio de categoría para las especialidades indicadas.

En el supuesto de que la Comisión creada a tal fin en el seno de la negociación del Convenio del Sector estableciese un plus para los empleados que efectúan la tarea de pantallistas, verificadores, o de proceso de datos, la Empresa abonará el plus en cuestión en las condiciones y términos que se establezcan en el Sector, siendo aquél incompatible con el contemplado en el primer párrafo del presente apartado f).

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

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

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

Art. 11. *Premios y recompensas.*—A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente Convenio de los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicios en la Empresa: 23.200 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicios en la Empresa: 34.800 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicios en la Empresa: 29.000 pesetas.

Art. 12. *Mejoras Jefes y quinquenios.*—a) Se mantienen las mejoras voluntarias que se detallan a continuación y que venían percibiéndose en las pagas mensuales y extraordinarias, en las categorías y cuantías que se indican:

	Pesetas
Jefes de Negociado	500
Jefes de Servicio	1.000
Subjefes de Sección	1.250
Jefes de Sección y Titulados	1.500
Jefes Superiores	2.000

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

Art. 13. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.*—Este plus se fija en 90 pesetas por día de trabajo, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (a excepción de Inspectores), que entren sin retraso alguno, es decir, sin usar por tanto del margen de tolerancia y presten sus servicios durante la totalidad de la jornada.

Se exceptúan las instancias o interrupciones autorizadas ocasionadas por:

- Vacaciones.
- Licencias reglamentarias por matrimonio, nacimiento de hijos del empleado y enfermedad grave justificada del cónyuge, ascendientes o descendientes del empleado.
- Misiones encargadas por la Empresa.
- Cumplimiento de deberes públicos.
- Licencias reglamentarias por fallecimiento de ascendientes, descendientes, cónyuge, hermanos o padres o hermanos políticos.
- Por salidas del personal durante las horas de oficina, con motivo del fallecimiento de empleados en activo o jubilados, o fallecimiento de familiares de éstos en primer grado.
- Por causa de exámenes, debidamente justificados, con un máximo de cinco días en cada una de las convocatorias de junio o septiembre.

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

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente Convenio cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican: Una en el mes de marzo, otra en el mes de julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

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

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

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

Art. 15. *Participación en primas.*—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente Convenio y en concepto de participación en primas el 1 por 100 de las primas de seguro directo del negocio español recaudadas en cada ejercicio, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin pluses, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Dichas mensualidades se abonarán en los meses de enero, febrero y mayo.

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

Art. 16. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 9.660 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 17. *Complemento especial de Convenio.*—Se establece excepcionalmente un complemento especial de Convenio para el fomento de la productividad y por el tiempo de vigencia del presente Convenio, que consistirá en la cantidad de 1.322 pesetas por 17 pagas anuales.

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

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

CAPITULO IV

Ingreso y promoción

Art. 17 bis. *Periodo de prueba.*—El periodo de prueba para Jefes e Inspectores será de seis meses a contar desde su ingreso en la Empresa.

Art. 18. *Ascensos y mejoras para las categorías de Oficiales.*—I. Todos los ascensos a plazas de categoría de Oficial de primera o de segunda se realizarán mediante concurso-oposición al que podrán presentarse los empleados de la inmediata categoría inferior a la de la plaza convocada, modificando en lo necesario lo dispuesto en la Ordenanza. Los Ordenanzas podrán presentarse a los concursos-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría de Oficial de segunda. Estos exámenes podrán ser específicos para aquellas plazas que requieran conocimientos de carácter especial como, por ejemplo, los distintos puestos del Departamento de Proceso de Datos, taquimecánografías, etc.

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

II. La Empresa en su deseo de establecer cauces de promoción para el personal con una cierta permanencia en su actual categoría establecerá, de forma anual, en el supuesto de no existir plazas vacantes, la convocatoria de determinadas pruebas de aptitud que permitan mejorar económicamente a aquellos empleados suficientemente capacitados que no hubiesen podido acceder por el momento a la categoría superior.

A la convocatoria anual de dichas pruebas de aptitud podrán presentarse todos aquellos Auxiliares mayores de veintitrés años que tengan dos o más años de antigüedad en su categoría. Asimismo podrán convocarse otras pruebas anuales de aptitud para los Oficiales de segunda con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría laboral.

Los empleados de cada uno de los grupos citados que obtengan la mejor puntuación, independientemente del Centro de trabajo al que pertenezcan, conseguirán una mejora voluntaria consistente en el 80 por 100 de la diferencia económica de su sueldo base respecto

al de la inmediata categoría superior. Los restantes candidatos, cualquiera que fuere el resultado de las pruebas, no consolidarán derecho alguno.

Las mencionadas diferencias económicas serán absorbidas y compensadas si, por posterior concurso-oposición en virtud de la existencia de nuevas plazas vacantes o por cualquiera otra causa, los empleados beneficiados por esta mejora ascendieran a categoría superior.

III. Tanto los concursos-oposición, en caso de existencia de plazas, como las pruebas de aptitud para la concesión de mejoras económicas, se realizarán mediante examen teórico-práctico relativo, en el primer caso, a la plaza a cubrir y, en el segundo, a las funciones y conocimientos propios del Departamento o Ramo al que pertenezca cada candidato. El Tribunal examinador estará compuesto paritariamente, por dos representantes del personal y otros dos en representación de la Empresa, actuando uno de estos últimos como Presidente. En ambos casos todos los ejercicios se puntuarán de cero a 10 puntos, exigiéndose como nota mínima la de cinco puntos. Los concursos-oposición se convocarán a final del mes de mayo y se realizarán a inicios de septiembre.

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

Una vez cubiertas, en su caso, las plazas vacantes, dentro del mes de octubre se convocarán las pruebas de aptitud establecidas en el apartado II, en número tal que, junto a las cubiertas por concursos-oposición, alcancen las diez anuales para cada una de las categorías mencionadas. Dichas pruebas se realizarán, en su caso, en el mes de diciembre.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 19. En materia de formación profesional se estará a lo ordenado en el artículo 27 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización vigente.

Art. 20. Régimen de becas.-I. La Empresa concederá en cada curso académico hasta un máximo de 30 becas para estudios universitarios, en las carreras de Licenciado en Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Actuario y otras licenciaturas que, a juicio de la Dirección, pudieran ser aplicadas en el puesto de trabajo, consistentes en el abono, por una sola vez, del importe de la matrícula de cada asignatura, y en el pago de hasta 1.200 pesetas mensuales durante el curso académico para atender los honorarios de Academia, debiendo justificar el empleado la asistencia a la misma.

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

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

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

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

III. La adjudicación y administración de dichas becas y ayudas se someterá a lo dispuesto en el artículo 36, relativo a la Comisión Mixta de Asuntos Sociales, a la cual deberán remitirse por escrito las oportunas solicitudes. En cualquier caso la concesión de todas estas ayudas no podrá ir en detrimento del respeto a la jornada laboral.

Art. 21. La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursillos de informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud.

Asimismo la decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía, oída la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

CAPITULO VI

Traslados

Art. 22. I. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, con la modificación que a continuación se establece:

Dentro de la misma población la Empresa podrá trasladar al personal de uno a otro Centro de trabajo perteneciente a la misma, respetándose al menos cuantos derechos tuviese reconocidos el trasladado.

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

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

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

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

III. El personal que desee ser trasladado a distinto Centro de trabajo de la Compañía, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la misma al objeto de que se tenga en cuenta su deseo, en el caso de que sea posible acceder a su petición.

CAPITULO VII

Excedencias

Art. 23. La excedencia de un año a que hace referencia el apartado e) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 podrá ser ampliada a dos, cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho período del segundo año no trabajará por cuenta ajena. Dicha ampliación deberá solicitarla con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que habría de reincorporarse al trabajo.

CAPITULO VIII

Política empresarial

Art. 24. I. La Organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración de los Comités de Empresa.

II. El Comité Intercentros o, en tanto no haya sido creado éste, los Comités de los Centros de Barcelona y Madrid, tendrán una reunión por los menos dos veces dentro de cada año natural para tratar de la productividad y rendimiento del personal a que afecta el presente Convenio, tanto como consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización, en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros del Comité.

III. Los Vocales de los Comités de Empresa se comprometen formalmente a colaborar con la Dirección de la Compañía para llegar a la realización más racional de los trabajos a efectuar en horas extraordinarias.

CAPITULO VIII-bis

Art. 24 bis. Comité Intercentros.-El Comité Intercentros ostentará la representación de todos los empleados de los Centros de trabajo afectados por el Convenio.

Su número será de seis miembros, de los cuales cuatro serán designados de entre los componentes del Comité de Barcelona y dos de entre los miembros del de Madrid, y de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de las funciones que puedan pactarse en sucesivos Convenios o se fijen por disposiciones de ámbito general, el Comité Intercentros asumirá aquellas funciones que en la actualidad ostenten conjuntamente los Comités de Barcelona y Madrid.

CAPITULO IX

Mejoras sociales

Art. 25. *Muerte y supervivencia, vejez e invalidez.*—A efectos de la cotización a la Seguridad Social en las contingencias de vejez, así como en las de invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y demás disposiciones legales vigentes de la Seguridad Social.

Art. 26. *Prestación complementaria por jubilación.*—I. Se mantiene, con carácter general, que a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá éste solicitar la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos, a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del INSS y el 75 por 100 del salario anual asignado en el mes en que se produzca la jubilación, sin incluir por tanto la protección familiar, el quebranto de moneda y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las eventuales horas extraordinarias.

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

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

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

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

IV. Para el cálculo de todas las retribuciones anuales mencionadas se computarán las 12 pagas mensuales, pagas extraordinarias y las de participación en primas. Estas pagas de participación en primas se calcularán sobre el sueldo base y la antigüedad que disfrute el empleado en el mes en que se produzca su jubilación normal o anticipada.

La pensión anual complementaria por jubilación anticipada o normal a cargo de la Compañía, será satisfecha distribuyéndola en 12 plazos mensuales de igual cuantía.

V. Se conviene, además, que en el momento de iniciar la jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa hará efectiva una cantidad alzada, en función de los años de servicio en la Compañía, consistente en una mensualidad por cada cinco años de servicio, con el tope máximo de 10 mensualidades. Este máximo, excepcionalmente, se alcanzará con treinta años o más de servicios en la Empresa. El importe de dichas mensualidades se calculará en función de la última percibida, excepción hecha de los mismos conceptos que se excluyen para el cálculo de la pensión. En caso de jubilación anticipada dicho número de mensualidades se reducirá proporcionalmente al adelanto de la jubilación, en base a dos mensualidades en menos por año anticipado con respecto a las que le hubieran correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años, de forma que si la jubilación se produjera a los sesenta años, no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 27. *Nupcialidad y natalidad.*—I. Todo empleado que en el momento de contraer matrimonio esté ligado por un contrato de trabajo con la Empresa percibirá de ésta como premio de nupcialidad de 17.400 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquélla después del cambio de estado.

II. Los empleados afectados por el presente Convenio recibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 4.640 pesetas.

Art. 28. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados.*—A partir del curso académico que se inicia en otoño de 1983, la Empresa abonará por cada hijo de empleado en

activo o jubilado o huérfano de ex empleado en alguna de las dos indicadas situaciones, la ayuda escolar que a continuación se señala:

De tres a diez años: 5.336 pesetas anuales.

De más de diez a diecisiete años: 8.004 pesetas anuales.

De más de diecisiete a menos de veintiséis años: 10.672 pesetas anuales.

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

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

La ayuda por hijos subnormales o minusválidos que requieren una pedagogía especial será hasta los veinticinco años de edad, inclusive, y su importe de 60.000 pesetas anuales.

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

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

Las becas previstas en el apartado I del artículo 20 y la ayuda escolar no podrán acumularse en el caso de hijos o huérfanos de empleados en activo o jubilados que presten sus servicios en la Compañía, si bien será facultativo de los interesados optar por una de las dos.

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

En la adjudicación de la ayuda escolar, que corresponderá a la Dirección de la Empresa, intervendrá la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

Art. 29. La Compañía efectuará una aportación para las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas de su personal, por un importe de 800.000 pesetas anuales.

El Centro de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 75 por 100 de la citada cantidad y el 25 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

Estas sumas serán administradas por la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36.

Art. 30. *Préstamos.*—I. Préstamos para viviendas. La Empresa aumenta el fondo existente a 1 de enero de 1981 hasta un máximo de 36.000.000 de pesetas para la adquisición de viviendas, con un límite por préstamo de 500.000 pesetas, que devengarán un interés del 3 por 100 anual en el supuesto de solicitarse hasta un importe de 300.000 pesetas y del 6 por 100 anual en caso de solicitarse dentro del indicado límite una cifra superior a esta última, siendo en ambos supuestos el plazo máximo de amortización al de diez años.

Del total importe del fondo, los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán hasta un máximo del 75 por 100 y el Centro de trabajo de Madrid hasta el máximo del 25 por 100 restante.

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

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

En la concesión de estos préstamos intervendrá la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36, la cual establecerá las normas por las que habrán de regirse, siendo

necesario para tener derecho a los mismos una antigüedad de tres años al servicio de la Compañía, teniendo preferencia los cabeza de familia, los que lo precisen para contraer matrimonio y en caso de precisarse ejercitar el derecho de tanteo previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos con respecto a la vivienda que ocupen, siempre que continúen habitando la misma. En el segundo de los casos citados será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

II. Otros préstamos. La Empresa destinará hasta 1.200.000 pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 40.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.300 pesetas en cada paga mensual, extraordinarias y de participación en primas.

Dichos préstamos podrán solicitarse para la adquisición de mobiliario en caso de matrimonio, vehículos de motor o para cubrir otras necesidades que, oído siempre el informe razonado de la Comisión Mixta del artículo 36, hagan considerar aconsejable su concesión.

Los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 75 por 100 de la citada cantidad de 1.200.000 pesetas y el 25 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

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

Art. 31. Las partes convienen, en base a lo establecido en los artículos 21, 181 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y disposiciones concordantes, que las mejoras de carácter social y asistencial de cualquier clase establecidas en el presente Convenio, así como aquellas otras aplicables a la Empresa en materia de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra, en virtud de lo establecido por la Ordenanza de Seguros, se entenderán, a todos los efectos legales, como mejoras voluntarias y directas de las prestaciones de la Seguridad Social, sin perjuicio de solicitar, en su caso, la correspondiente homologación al respecto.

CAPITULO X

Seguro de grupo

Art. 32. La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficio designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente, por los siguientes capitales y categorías:

	Pesetas
Jefes Superiores, Jefes de Sección, Subjefes de Sección, Jefes de Servicio, Jefes de Negociado y Titulados	1.076.000
Resto de categorías	809.200

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

Estas coberturas se garantizarán utilizando la tabla de mortalidad PM 3,5 por 100 a prima de riesgo, sin ninguna clase de recargos y podrán efectuarse mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro en el pasivo del balance de la Empresa, de acuerdo con la legislación fiscal.

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

CAPITULO XI

Disposiciones finales

Art. 33. *Repercusión en precios.*—Ambas partes declaran la imposibilidad de hacer frente a la elevación de costes salariales pactados en el presente Convenio, sin elevación de las primas de seguros. No obstante, declaran que la repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

Art. 34. *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 al alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de

cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 35. *Comisión paritaria de interpretación del Convenio.*—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria que estará formada por tres representantes designados por la Empresa, un representante nombrado por el Comité de Empresa de Madrid de entre sus miembros, dos representantes designados por el Comité de Empresa de Barcelona de entre sus miembros, y los asesores de ambas representaciones, actuando de Presidente, en su caso, la persona que, de común acuerdo, designen las dos partes.

Art. 36. *Comisión Mixta para Asuntos Sociales.*—En cuanto a los fondos que se destinan en el presente Convenio en materia de Becas (artículo 20), Formación (artículo 21), Ayuda Escolar (artículo 28), Actividades Varias (artículo 29) y Préstamos (artículo 30), intervendrá en los Centros de trabajo de Barcelona y Madrid, una Comisión Mixta paritaria de cuatro componentes, formada en su mitad por representantes de la Empresa, actuando, uno de ellos como Presidente de la misma, y la otra mitad, por dos representantes del Comité de Empresa.

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

CAPITULO XII

Disposiciones transitorias

Primera.—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de que vinieren disfrutando los empleados afectados por el mismo en el momento de su aprobación y que no se modifiquen expresamente en el mismo.

Segunda.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970 y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

Cuarta.—El presente Convenio Colectivo sustituye a los de 14 de agosto de 1970, 1 de septiembre de 1971, 8 de agosto de 1973, 26 de diciembre de 1974, 17 de febrero de 1977, respectivamente, los laudos de obligado cumplimiento de 4 de julio de 1979 y 17 de junio de 1980 y Convenio Colectivo de 1981, firmado en 28 de enero de 1985, y de 1982, que se firma en este acto, textos todos que, en consecuencia, quedan sin efecto, y anula también los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión Mixta de interpretación celebradas en 20 de noviembre de 1971 y 14 de abril de 1972.

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

Tabla salarial anexa al artículo 8

	Sueldo mensual 1983	Plus Convenio	Total mensual
<i>Grupo I. Jefes</i>			
Jefes superiores	84.802	2.300	86.502
Jefes de Sección	63.807	2.300	66.107
Subjefes de Sección	62.488	2.300	64.788
Jefes de Servicio	61.168	2.300	63.468
Jefes de Negociado	58.528	2.300	60.828
Subjefes de Negociado	56.272	2.300	58.572
<i>Grupo II. Personal titulado</i>			
Titulado, antigüedad superior a un año	69.140	2.300	71.440
Titulado, antigüedad inferior a un año	62.994	2.300	65.194
<i>Grupo IV. Personal administrativo y de Informática</i>			
Oficiales de primera	54.016	2.300	56.316
Oficiales de segunda	44.893	2.300	47.193
Auxiliares de más de 23 años	37.394	2.300	39.694
Auxiliares menores de 23 años	37.394	2.300	39.694

	Sueldo mensual 1983	Plus Convenio	Total mensual
Grupo V			
Ayudante Técnico Sanitario	55.864	2.300	58.164
Grupo VI. Subalternos			
Conserjes	45.373	2.300	47.673
Cobradoros	41.051	2.300	43.351
Ordenanzas de más de 23 años	37.394	2.300	39.694
Ordenanzas de 18 a 23 años	37.394	2.300	39.694
Botones de 15 a 17 años	26.013	2.300	28.313
Grupo VII. Profesiones y oficios varios			
Oficiales de oficio y Conductores	42.732	2.300	45.032
Limpiadores	37.394	2.300	39.694
Ayudantes de oficio	37.394	2.300	39.694
Ayudantes de oficio menores de 23 años	37.394	2.300	39.694
Porteros de más de 23 años	37.394	2.300	39.694
Porteros de menos de 23 años	37.394	2.300	39.694

XI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESA PARA EL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPANIA ANONIMA DE SEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto y ámbito.—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».

Los Centros de trabajo de una nueva creación serán afectados, asimismo, por este Convenio.

Art. 3.º Ambito personal y funcional.—Las normas en el contenidas afectarán a la totalidad del personal que en 1 de enero de 1984 integre la plantilla del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», así como el de nuevo ingreso, quedando excluido de su ámbito el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980.

Art. 4.º Duración.—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1984 y el 31 de diciembre de 1984, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, las partes convienen que para la sustitución de este Convenio Colectivo y sucesivos, a la fecha de su vencimiento y tras la oportuna denuncia de los mismos la iniciación de las deliberaciones quedará aplazada hasta tanto no sea aprobado el Convenio Colectivo Interprovincial de Seguros o, en su defecto, el correspondiente laudo arbitral. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del año de su entrada en vigor.

Art. 5.º Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.—Las mejoras retributivas del presente Convenio serán absorbidas y compensadas globalmente consideradas, hasta donde alcancen, con las establecidas en el Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial.

La tabla salarial para 1984, contenida en el presente Convenio, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo aludido en el párrafo anterior, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

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

Art. 6.º Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.—Se respetará el total de las retribuciones voluntarias individuales percibidas con anterioridad a la fecha del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 7.º I. La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de siete horas diarias sin interrupción, de las ocho a las quince horas, de lunes a sábado, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 8.º

No obstante lo anterior, se realizará la jornada partida en aquellos Centros de trabajo que así la tengan legítimamente establecida a la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente, en los Centros de nueva creación podrá la Empresa, a su criterio, implantar la jornada partida o la jornada continuada. Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación al Centro de Proceso de Datos de Barcelona, cuya instalación está prevista en la calle San Eusebio, el cual tendrá jornada continuada.

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

En cualquier caso la adscripción a un Centro de trabajo con jornada partida del personal que el 31 de diciembre de 1983 la tuviese continuada deberá ser efectuada con acuerdo expreso del mismo.

Los Comités de Empresa de Barcelona y Madrid deberán estar informados de cualquier creación de nuevos Centros de trabajo, por lo que afecta al régimen de jornada, pudiendo, en representación de los afectados, ejercitar las acciones legales que estimen pertinentes.

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

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

El tiempo destinado a desayuno se establece en veinte minutos diarios, incluido un margen de tolerancia para dicho desayuno de cinco minutos. Se establecerán tres turnos distintos, entre los cuales se distribuirán por terceras partes los empleados de cada Departamento.

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Régimen económico, retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- El sueldo base para 1984, que es el que figura en la tabla de salarios anexa al presente artículo.
- Plus de Convenio, que se fija en 2.300 pesetas, por 17 pagas.
- Compensaciones en función a la antigüedad.
- Asignaciones y pluses por especialización.
- Premios y recompensas.

- f) Mejoras Jefes y quinquenios.
- g) Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.
- h) Pagas extraordinarias.
- i) Participación en primas.
- j) Quebranto de moneda.
- k) Complemento especial Convenio.

Art. 9.º *Compensación en función a la antigüedad.*-Se mantiene lo ya establecido en el anterior Convenio Colectivo de Empresa, de que la antigüedad que determina el artículo 32 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, desde 1 de enero de 1972 se calculará en base al 4 por 100 del sueldo de la tabla salarial que se disfrute en cada momento, incrementado, en su caso, por las remuneraciones reglamentarias por antigüedad que se hayan acumulado al sueldo, incluyendo el 4 por 100 a que se refiere este artículo.

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

Art. 10. *Asignaciones y pluses por especialización.*-Se mantienen las siguientes asignaciones y pluses por especialización:

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

La cuantía de este plus se fija en 102.831 pesetas anuales para el personal de inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual o 51.416 pesetas anuales para el que realiza en el lugar de residencia habitual.

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

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

b) Plus de especialización: El personal que esté en posesión de los certificados de estudios que se establecen a continuación, a excepción de Jefes Superiores, Titulados y Personal de Profesiones y Oficios Varios percibirá el plus que también se indica:

1. Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialidad): El plus de especialización que se concederá en este caso será del 20 por 100 del sueldo.

2. Certificado de estudios terminados en alguna o algunas de las especialidades que se cursan en las Escuelas Profesionales del Seguro, siempre que el empleado trabaje en el Ramo de su especialización o haya cursado la especialidad señalada por la Empresa, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, determinado por la Empresa en cada momento según las necesidades. El plus de especialización se fija en el 10 por 100 del sueldo.

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

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

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

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

Para tener derecho a esta asignación será necesario someterse a las pertinentes pruebas de aptitud o estar en posesión de un título que acredite estos conocimientos, siendo además necesario que dichos idiomas se apliquen a su puesto de trabajo.

f) El personal del Departamento de Proceso de Datos calificado como Oficial de segunda que lleve tres meses como perforista o verificador del mismo percibirá un plus del 10 por 100 del sueldo base, en tanto continúe en dicho cometido y categoría.

Este plus será acumulable a cualquiera de los señalados en los apartados b), c), d) y e) del presente artículo, pero no al que pueda conceder la legislación laboral vigente por dichas especializaciones.

Tampoco será aplicable el plus en el caso de que por la legislación de trabajo se dispusiera cambio de categoría para las especialidades indicadas.

En el supuesto de que la Comisión creada a tal fin en el seno de la negociación del Convenio del Sector estableciera un plus para los empleados que efectúen la tarea de pantallistas, verificadores o de proceso de datos, la Empresa abonará el plus en cuestión en las condiciones y términos que se establezcan en el Sector, siendo aquél incompatible con el contemplado en el primer párrafo del presente apartado f).

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

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

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

Art. 11. *Premios y recompensas.*-A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente Convenio de los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicios en la Empresa: 23.200 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicios en la Empresa: 34.800 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicios en la Empresa: 29.000 pesetas.

Art. 12. *Mejoras Jefes y quinquenios.*-a) Se mantienen las mejoras voluntarias que se detallan a continuación y que venían percibiéndose en las pagas mensuales y extraordinarias, en las categorías y cuantías que se indican:

	Pesetas
Jefes de Negociado	500
Jefes de Servicio	1.000
Subjefes de Sección	1.250
Jefes de Sección y Titulados	1.500
Jefes Superiores	2.000

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

Art. 13. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.*-Este plus se fija en 96 pesetas por día de trabajo, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (a excepción de Inspectores), que entren sin retraso alguno, es decir, sin usar por tanto del margen de tolerancia y presten sus servicios durante la totalidad de la jornada.

Se exceptúan las instancias o interrupciones autorizadas ocasionadas por:

- Vacaciones.
- Licencias reglamentarias por matrimonio, nacimiento de hijos del empleado y enfermedad grave justificada del cónyuge, ascendientes o descendientes del empleado.
- Misiones encargadas por la Empresa.
- Cumplimiento de deberes públicos.
- Licencias reglamentarias por fallecimiento de ascendientes, descendientes, cónyuge, hermanos o padres o hermanos políticos.
- Por salidas del personal durante las horas de oficina, con motivo del fallecimiento de empleados en activo o jubilados, o fallecimiento de familiares de éstos en primer grado.
- Por causa de exámenes, debidamente justificados, con un máximo de cinco días en cada una de las convocatorias de junio o septiembre.

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

Art. 14. Pagas extraordinarias.—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente Convenio cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican: Una en el mes de marzo, otra en el mes de julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

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

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

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

Art. 15. Participación en primas.—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente Convenio y en concepto de participación en primas el 1 por 100 de las primas de seguro directo del negocio español recaudadas en cada ejercicio, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin plus, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Dichas mensualidades se abonarán en los meses de enero, febrero y mayo.

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

Art. 16. Quebranto de moneda.—En concepto de quebranto de moneda, los Cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 10.336 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 17. Complemento especial de Convenio.—Se establece excepcionalmente un complemento especial de Convenio para el fomento de la productividad y por el tiempo de vigencia del presente Convenio, que consistirá en la cantidad de 1.322 pesetas por 17 pagas anuales.

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

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

CAPITULO IV

Ingreso y promoción

Art. 17 bis. Período de prueba.—El período de prueba para Jefes e Inspectores será de seis meses a contar desde su ingreso en la Empresa.

Art. 18. Ascensos y mejoras para las categorías de Oficiales.—I. Todos los ascensos a plazas de categoría de Oficial de primera o de segunda se realizarán mediante concurso-oposición al que podrán presentarse los empleados de la inmediata categoría inferior a la de la plaza convocada, modificando en lo necesario lo dispuesto en la Ordenanza. Los Ordenanzas podrán presentarse a los concursos-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría de Oficial de segunda. Estos exámenes podrán ser específicos para aquellas plazas que requieran conocimientos de carácter especial como, por ejemplo, los distintos puestos del Departamento de Proceso de Datos, taquimecanógrafas, etc.

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

II. La Empresa en su deseo de establecer cauces de promoción para el personal con una cierta permanencia en su actual categoría establecerá, de forma anual, en el supuesto de no existir plazas vacantes, la convocatoria de determinadas pruebas de aptitud que permitan mejorar económicamente a aquellos empleados suficientemente capacitados que no hubiesen podido acceder por el momento a la categoría superior.

A la convocatoria anual de dichas pruebas de aptitud podrán presentarse todos aquellos Auxiliares mayores de veintitrés años que tengan dos o más años de antigüedad en su categoría. Asimismo podrán convocarse otras pruebas anuales de aptitud para los Oficiales de segunda con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría laboral.

Los empleados de cada uno de los grupos citados que obtengan la mejor puntuación, independientemente del Centro de trabajo al que pertenezcan, conseguirán una mejora voluntaria consistente en

el 80 por 100 de la diferencia económica de su sueldo base respecto al de la inmediata categoría superior. Los restantes candidatos, cualquiera que fuere el resultado de las pruebas, no consolidarán derecho alguno.

Las mencionadas diferencias económicas serán absorbidas y compensadas si, por posterior concurso-oposición en virtud de la existencia de nuevas plazas vacantes o por cualquiera otra causa, los empleados beneficiados por esta mejora ascendieran a categoría superior.

III. Tanto los concursos-oposición, en caso de existencia de plazas, como las pruebas de aptitud para la concesión de mejoras económicas, se realizarán mediante examen teórico-práctico relativo, en el primer caso, a la plaza a cubrir y, en el segundo, a las funciones y conocimientos propios del Departamento o Ramo al que pertenezca cada candidato. El Tribunal examinador estará compuesto paritariamente, por dos representantes del personal y otros dos en representación de la Empresa, actuando uno de estos últimos como Presidente. En ambos casos todos los ejercicios se puntuarán de cero a 10 puntos, exigiéndose como nota mínima la de cinco puntos. Los concursos-oposición se convocarán a final del mes de mayo y se realizarán a inicios de septiembre.

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

Una vez cubiertas, en su caso, las plazas vacantes, dentro del mes de octubre se convocarán las pruebas de aptitud establecidas en el apartado II, en número tal que, junto a las cubiertas por concursos-oposición, alcancen las diez anuales para cada una de las categorías mencionadas. Dichas pruebas se realizarán, en su caso, en el mes de diciembre.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 19. En materia de formación profesional se estará a lo ordenado en el artículo 27 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización vigente.

Art. 20. Régimen de becas.—I. La Empresa concederá en cada curso académico hasta un máximo de 30 becas para estudios universitarios, en las carreras de Licenciado en Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Actuario y otras licenciaturas que, a juicio de la Dirección, pudieran ser aplicadas en el puesto de trabajo, consistentes en el abono, por una sola vez, del importe de la matrícula de cada asignatura, y en el pago de hasta 1.200 pesetas mensuales durante el curso académico para atender los honorarios de Academia, debiendo justificar el empleado la asistencia a la misma.

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

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

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

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

III. La adjudicación y administración de dichas becas y ayudas se someterá a lo dispuesto en el artículo 36, relativo a la Comisión Mixta de Asuntos Sociales, a la cual deberán remitirse por escrito las oportunas solicitudes. En cualquier caso la concesión de todas estas ayudas no podrá ir en detrimento del respeto a la jornada laboral.

Art. 21. La Empresa procurará facilitar el acceso a los currículos de informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud.

Asimismo la decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía, oída la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

CAPITULO VI

Traslados

Art. 22. I. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización, con la modificación que a continuación se establece:

Dentro de la misma población la Empresa podrá trasladar al personal de uno a otro Centro de trabajo perteneciente a la misma, respetándose al menos cuantos derechos tuviese reconocidos el trasladado.

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

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

b) Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de 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 el mismo la conformidad del Comité de Empresa. Este personal que realice trabajos de categoría inferior a la que tenía asignada, en cuanto quede una vacante de su categoría, pasará a ocuparla.

III. El personal que desee ser trasladado a distinto Centro de trabajo de la Compañía, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la misma al objeto de que se tenga en cuenta su deseo, en el caso de que sea posible acceder a su petición.

CAPITULO VII

Excedencias

Art. 23. La excedencia de un año a que hace referencia el apartado e) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970 podrá ser ampliada a dos, cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho período del segundo año no trabajará por cuenta ajena. Dicha ampliación deberá solicitarla con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que habría de reincorporarse al trabajo.

CAPITULO VIII

Política empresarial

Art. 24. I. La Organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración de los Comités de Empresa.

II. El Comité Intercentros o, en tanto no haya sido creado éste, los Comités de los Centros de Barcelona y Madrid, tendrán una reunión por los menos dos veces dentro de cada año natural para tratar de la productividad y rendimiento del personal a que afecta el presente Convenio, tanto como consecuencia de las reformas, reajustes de tareas, su distribución y organización, en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que dirigidas a tales finalidades, se sometan a la deliberación de los miembros del Comité.

III. Los Vocales de los Comités de Empresa se comprometen formalmente a colaborar con la Dirección de la Compañía para llegar a la realización más racional de los trabajos a efectuar en horas extraordinarias.

CAPITULO VIII-bis

Art. 24 bis. *Comité Intercentros*.—El Comité Intercentros ostentará la representación de todos los empleados de los Centros de trabajo afectados por el Convenio.

Su número será de seis miembros, de los cuales cuatro serán designados de entre los componentes del Comité de Barcelona y dos de entre los miembros del de Madrid, y de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de las funciones que puedan pactarse en sucesivos Convenios o se fijen por disposiciones de ámbito general, el Comité Intercentros asumirá aquellas funciones que en la actualidad ostenten conjuntamente los Comités de Barcelona y Madrid.

CAPITULO IX

Mejoras sociales

Art. 25. *Muerte y supervivencia, vejez e invalidez*.—A efectos de la cotización a la Seguridad Social en las contingencias de vejez, así como en las de invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y demás disposiciones legales vigentes de la Seguridad Social.

Art. 26. *Prestación complementaria por jubilación*.—I. Se mantiene, con carácter general, que a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá éste solicitar la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos, a cargo de la misma, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del INSS y el 75 por 100 del salario anual asignado en el mes en que se produzca la jubilación, sin incluir por tanto la protección familiar, el quebranto de moneda y demás conceptos no cotizables, ni tampoco el importe de las eventuales horas extraordinarias.

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

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

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

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

IV. Para el cálculo de todas las retribuciones anuales mencionadas se computarán las 12 pagas mensuales, pagas extraordinarias y las de participación en primas. Estas pagas de participación en primas se calcularán sobre el sueldo base y la antigüedad que disfrute el empleado en el mes en que se produzca su jubilación normal o anticipada.

La pensión anual complementaria por jubilación anticipada o normal a cargo de la Compañía, será satisfecha distribuyéndola en 12 plazos mensuales de igual cuantía.

V. Se conviene, además, que en el momento de iniciar la jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa hará efectiva una cantidad alzada, en función de los años de servicio en la Compañía, consistente en una mensualidad por cada cinco años de servicio, con el tope máximo de 10 mensualidades. Este máximo, excepcionalmente, se alcanzará con treinta años o más de servicios en la Empresa. El importe de dichas mensualidades se calculará en función de la última percibida, excepción hecha de los mismos conceptos que se excluyen para el cálculo de la pensión. En caso de jubilación anticipada dicho número de mensualidades se reducirá proporcionalmente al adelanto de la jubilación, en base a dos mensualidades en menos por año anticipado con respecto a las que le hubieran correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años, de forma que si la jubilación se produjera a los sesenta años, no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

Art. 27. *Nupcialidad y natalidad*.—I. Todo empleado que en el momento de contraer matrimonio esté ligado por un contrato de trabajo con la Empresa percibirá de ésta como premio de nupcialidad de 17.400 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquélla después del cambio de estado.

II. Los empleados afectados por el presente Convenio percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 4.640 pesetas.

Art. 28. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados*.—A partir del curso académico que se inicia en otoño de 1984, la Empresa abonará por cada hijo de empleado en activo o jubilado o huérfano de ex empleado en alguna de las dos

indicadas situaciones, la ayuda escolar que a continuación se señala:

De tres a diez años: 5.336 pesetas anuales.

De más de diez a diecisiete años: 8.004 pesetas anuales.

De más de diecisiete a menos de veintiséis años: 10.672 pesetas anuales.

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

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

La ayuda por hijos subnormales o minusválidos que requieren una pedagogía especial será hasta los veinticinco años de edad, inclusive, y su importe de 60.000 pesetas anuales.

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

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

Las becas previstas en el apartado I del artículo 20 y la ayuda escolar no podrán acumularse en el caso de hijos o huérfanos de empleados en activo o jubilados que presten sus servicios en la Compañía, si bien será facultativo de los interesados optar por una de las dos.

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

En la adjudicación de la ayuda escolar, que corresponderá a la Dirección de la Empresa, intervendrá la Comisión Mixta establecida en el artículo 36.

Art. 29. La Compañía efectuará una aportación para las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas de su personal, por un importe de 800.000 pesetas anuales.

El Centro de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 75 por 100 de la citada cantidad y el 25 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

Estas sumas serán administradas por la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36.

Art. 30. *Préstamos*.-1. Préstamos para viviendas. La Empresa aumenta el fondo existente a 1 de enero de 1981 hasta un máximo de 36.000.000 de pesetas para la adquisición de viviendas, con un límite por préstamo de 500.000 pesetas, que devengarán un interés del 3 por 100 anual en el supuesto de solicitarse hasta un importe de 300.000 pesetas y del 6 por 100 anual en caso de solicitarse dentro del indicado límite una cifra superior a esta última, siendo en ambos supuestos el plazo máximo de amortización al de diez años.

Del total importe del fondo, los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán hasta un máximo del 75 por 100 y el Centro de trabajo de Madrid hasta el máximo del 25 por 100 restante.

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

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

En la concesión de estos préstamos intervendrá la Comisión Mixta de Asuntos Sociales establecida en el artículo 36, la cual establecerá las normas por las que habrán de regirse, siendo necesario para tener derecho a los mismos una antigüedad de tres

años al servicio de la Compañía, teniendo preferencia los cabeza de familia, los que lo precisen para contraer matrimonio y en caso de precisarse ejercitar el derecho de tanteo previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos con respecto a la vivienda que ocupen, siempre que continúen habitando la misma. En el segundo de los casos citados será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

II. Otros préstamos. La Empresa destinará hasta 1.200.000 pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 40.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.300 pesetas en cada paga mensual, extraordinarias y de participación en primas.

Dichos préstamos podrán solicitarse para la adquisición de mobiliario en caso de matrimonio, vehículos de motor o para cubrir otras necesidades que, oído siempre el informe razonado de la Comisión Mixta del artículo 36, hagan considerar aconsejable su concesión.

Los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 75 por 100 de la citada cantidad de 1.200.000 pesetas y el 25 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

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

Art. 31. Las partes convienen, en base a lo establecido en los artículos 21, 181 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y disposiciones concordantes, que las mejoras de carácter social y asistencial de cualquier clase establecidas en el presente Convenio, así como aquellas otras aplicables a la Empresa en materia de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra, en virtud de lo establecido por la Ordenanza de Seguros, se entenderán, a todos los efectos legales, como mejoras voluntarias y directas de las prestaciones de la Seguridad Social, sin perjuicio de solicitar, en su caso, la correspondiente homologación al respecto.

CAPITULO X

Seguro de grupo

Art. 32. La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficio designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente, por los siguientes capitales y categorías:

	Primas
Jefes Superiores, Jefes de Sección, Subjefes de Sección, Jefes de Servicio, Jefes de Negociado y Titulados	1.150.000
Resto de categorías	874.000

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

Estas coberturas se garantizarán utilizando la tabla de mortalidad PM 3,5 por 100 a prima de riesgo, sin ninguna clase de recargos y podrán efectuarse mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro en el pasivo del balance de la Empresa, de acuerdo con la legislación fiscal.

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

CAPITULO XI

Disposiciones finales

Art. 33. *Repercusión en precios*.-Ambas partes declaran la imposibilidad de hacer frente a la elevación de costes salariales pactados en el presente Convenio, sin elevación de las primas de seguros. No obstante, declaran que la repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

Art. 34. *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 al alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsiderare o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 35. *Comisión paritaria de interpretación del Convenio.*—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria que estará formada por tres representantes designados por la Empresa, un representante nombrado por el Comité de Empresa de Madrid de entre sus miembros, dos representantes designados por el Comité de Empresa de Barcelona de entre sus miembros, y los asesores de ambas representaciones, actuando de Presidente, en su caso, la persona que, de común acuerdo, designen las dos partes.

Art. 36. *Comisión Mixta para Asuntos Sociales.*—En cuanto a los fondos que se destinan en el presente Convenio en materia de Becas (artículo 20), Formación (artículo 21), Ayuda Escolar (artículo 28), Actividades Varias (artículo 29) y Préstamos (artículo 30), intervendrá en los Centros de trabajo de Barcelona y Madrid, una Comisión Mixta paritaria de cuatro componentes, formada en su mitad por representantes de la Empresa, actuando, uno de ellos como Presidente de la misma, y la otra mitad, por dos representantes del Comité de Empresa.

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

CAPITULO XII

Disposiciones transitorias

Primera.—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de que vinieren disfrutando los empleados afectados por el mismo en el momento de su aprobación y que no se modifiquen expresamente en el mismo.

Segunda.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970 y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

Cuarta.—El presente Convenio Colectivo sustituye a los de 14 de agosto de 1970, 1 de septiembre de 1971, 8 de agosto de 1973, 26 de diciembre de 1974, 17 de febrero de 1977, respectivamente, los laudos de obligado cumplimiento de 4 de julio de 1979 y 17 de junio de 1980 y Convenios Colectivos de 1981, firmado en 28 de enero de 1985, y de 1982 y 1983, que se firman en este acto, textos todos que, en consecuencia, quedan sin efecto, y anula también los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión Mixta de interpretación celebradas en 20 de noviembre de 1971 y 14 de abril de 1972.

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

Tabla salarial anexa al artículo 8

	Sueldo mensual 1984	Plus Convenio	Total mensual
Grupo I. Jefes			
Jefes superiores	90.738	2.300	93.038
Jefes de Sección	68.273	2.300	70.573
Subjefes de Sección	66.861	2.300	69.161
Jefes de Servicio	65.449	2.300	67.749
Jefes de Negociado	62.625	2.300	64.925
Subjefes de Negociado	60.211	2.300	62.511
Grupo II. Personal titulado			
Titulado, antigüedad superior a un año	73.980	2.300	76.280
Titulado, antigüedad inferior a un año	67.404	2.300	69.704
Grupo IV. Personal administrativo y de Informática			
Oficiales de primera	57.797	2.300	60.097
Oficiales de segunda	48.036	2.300	50.336
Auxiliares de más de 23 años	40.012	2.300	42.312
Auxiliares menores de 23 años	40.012	2.300	42.312
Grupo V			
Ayudante Técnico Sanitario	59.774	2.300	62.074

	Sueldo mensual 1985	Plus Convenio	Total mensual
Grupo VI. Subalternos			
Conserjes	48.549	2.300	50.849
Cobradores	43.925	2.300	46.225
Ordenanzas de más de 23 años	40.012	2.300	42.312
Ordenanzas de 18 a 23 años	40.012	2.300	42.312
Botones de 15 a 17 años	27.834	2.300	30.134
Grupo VII. Profesiones y oficios varios			
Oficiales de oficio y Conductores	45.723	2.300	48.023
Limpiadores	40.012	2.300	42.312
Ayudantes de oficio	40.012	2.300	42.312
Ayudantes de oficio menores de 23 años	40.012	2.300	42.312
Porteros de más de 23 años	40.012	2.300	42.312
Porteros de menos de 23 años	40.012	2.300	42.312

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14656 ORDEN de 2 de junio de 1986 sobre subvenciones al suministro interno de hulla nacional destinada a la fabricación de coque durante los trimestres primero y segundo de 1986.

Ilmos. Sres.: En aplicación de lo dispuesto en la Orden de 8 de febrero de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 11) en la que se determina que el Ministerio de Industria y Energía fijará trimestralmente las subvenciones al suministro interno de hulla nacional destinada a la fabricación de coque, y a propuesta de la Dirección General de Minas, he tenido a bien disponer:

Primero.—Las subvenciones a los suministradores de hulla nacional destinada a la fabricación de coque durante los dos primeros trimestres de 1986 serán las siguientes:

1.1 De 1 de enero a 31 de marzo, ambos inclusive: 3.904 pesetas/tonelada.

1.2 De 1 de abril a 30 de junio, ambos inclusive: 4.547 pesetas/tonelada.

1.3 A las cantidades citadas de subvención por tonelada para cada trimestre, se incrementarán los conceptos que, en el caso de siderúrgicas alejadas y Empresas suministradoras de León, señala la Orden de 8 de febrero de 1982.

Segundo.—Las Empresas consumidoras de carbón nacional para la alimentación de sus baterías de coque, retendrán con efecto desde primero de enero de 1986, el 0,3, por 100 del valor de los suministros, que entregarán por cuenta de los suministradores, a la Asociación Gestora de la Investigación y Desarrollo Tecnológico, en el sector del carbón, que representa a las Empresas interesadas.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Madrid, 2 de junio de 1986.

MAJO CRUZATE

Ilmos. Sres. Secretario general de la Energía y Recursos Minerales y Director general de Minas.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

14657 ORDEN de 9 de mayo de 1986 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.499, interpuesto por la Sociedad mercantil «Clesa, Sociedad Anónima».

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional con fecha 27 de septiembre de 1985 sentencia firme en el recurso