

**32253** *RESOLUCION de 28 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».*

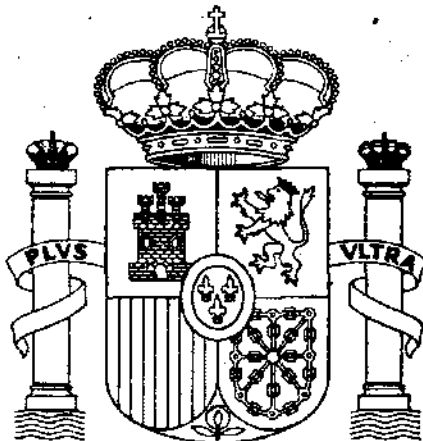
Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», que fue suscrito con fecha de 4 de junio de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal de la referida Compañía, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.



**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL  
DE EMPRESA PARA EL «BANCO VITALICIO  
DE ESPAÑA, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS»**

**TITULO PRIMERO**

**Disposiciones de aplicabilidad a todo el personal afectado  
por el ámbito del Convenio**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1.º Naturaleza.**—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

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

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

**Art. 3.º Ambito personal y funcional.**—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal que el 1 de enero de 1985 integre la plantilla laboral del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», así como el de nuevo ingreso, que figure en las categorías profesionales contempladas en los anexos del presente Convenio. Quedan excluidas las personas que ostentan categoría superior a la más elevada de las tablas anexas.

En ningún caso se aplicará el presente Convenio a los agentes y corredores de seguros y a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza del contrato que lo vincule con el Banco Vitalicio.

**Art. 4.º Vigencia, duración y prórroga.**—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1985 y el 31 de diciembre de 1985, 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, hasta tanto no se tengan noticias ciertas del fracaso de las deliberaciones. Los efectos económicos se aplicarán con efectos del 1 de enero del año de su entrada en vigor.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores que, en consecuencia, quedan sin efecto, y anula también los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión Mixta de Interpretación, celebradas el 20 de noviembre de 1971 y 14 de abril de 1972.

**Art. 5.º Absorción y compensación.**—Las mejoras retributivas del presente Convenio serán absorbidas y compensadas globalmente consideradas, hasta donde alcance, con las establecidas en el Convenio Colectivo para las Empresas de Seguros y de Capitalización y su personal, de ámbito interprovincial, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 18 para el personal afecto a los títulos II y III del presente Convenio.

**Art. 6.º Garantía individual.**—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.

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

**Art. 7.º Vinculación a la totalidad.**—Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos que afectasen de modo fundamental el alcance de lo pactado desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

**Art. 8.º 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. 9.º** Las remuneraciones por antigüedad establecidas en el presente Convenio tendrán las limitaciones que señala el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo que se indica en la disposición transitoria segunda.

**CAPITULO II**

**Comisión Paritaria**

**Art. 10. Comisión Paritaria.**—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro representantes nombrados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, los cuales deberán ser:

El Presidente del Comité Intercentros, un empleado en representación del personal adscrito al título II, un empleado en representación del personal adscrito al título III y otro en representación del personal adscrito al título IV y los asesores de ambas representaciones, actuando como Presidente y Secretario los que lo hayan sido del Convenio.

**CAPITULO III**

**Condiciones de trabajo**

**Art. 11. Organización del trabajo.**—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente el aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo, contando para ello con la colaboración del Comité Intercentros y de los Comités de Empresa.

**Art. 12. Periodo de prueba.**—El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 13. Traslados.**—En los supuestos de traslados voluntarios pactados con los interesados o en el de traslados forzosos autorizados al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se establecen en los casos en que el empleado así lo precise y solicite de la Empresa, las siguientes compensaciones:

a) La Empresa costeará los gastos de mudanza.

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

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

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

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

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

El personal trasladado que mantenga personalmente la normativa de su Centro de procedencia, distinta de la del destino, no podrá participar en las votaciones previstas en la disposición transitoria primera del presente Convenio.

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

**CAPITULO IV**

**Formación profesional**

**Art. 14. Formación profesional.**—Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades presentes y futuras, la Empresa programará y realizará cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del «Plan de Formación» que tenga establecido en cada momento.

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

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

Art. 15. *Cursillos de Informática.*—La Empresa procurará facilitar el acceso a los cursillos de informática al personal de la Compañía que se interese por los mismos, previas las correspondientes pruebas de aptitud.

Asimismo, la decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección de la Compañía, oída la representación de los trabajadores en el Centro de Informática.

## CAPITULO V

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

Art. 16. *Mejoras de carácter social y asistencial.*—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 Trabajo para las Empresas de Seguros o derivadas de cualquier otra norma, 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 VI

### Derechos de los representantes de los trabajadores

Art. 17. *Comité Intercentros.*—1. El Comité Intercentros tendrá una composición proporcional al número de empleados de los distintos Centros de trabajo.

La provisión de los miembros que deban integrar el Comité Intercentros se efectuará por los miembros del Comité de Empresas, Delegados y Compromisarios de los siguientes Centros de trabajo:

- Central Barcelona, incluida sucursal de Barcelona.
- Central Madrid y sucursal de Madrid.
- Proceso de Datos.
- Sucursales (oficinas comerciales, oficinas urbanas o unidades comerciales).

Por lo que se refiere a los Vocales representantes de las sucursales, los mismos serán elegidos por los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa de las Sucursales y por los Compromisarios elegidos por las sucursales con menos de seis empleados. Estos Compromisarios serán elegidos por el conjunto de los empleados de todas las sucursales con menos de seis empleados de una misma zona, que se agruparán a este solo objeto y designarán un número de Compromisarios equivalente al de Delegados de Personal que les corresponderían de formar un único Centro de trabajo. La función de estos Compromisarios se limitará a participar, junto con los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, en la elección de los Vocales representantes de las sucursales en el Comité Intercentros, siendo electores pero no elegibles.

2. Durante el presente Convenio y hasta la conclusión del vigente mandato de los representantes de los trabajadores, la proporción del Comité Intercentros será, según los acuerdos de principio de 15 de julio de 1985, la siguiente:

Barcelona, incluida sucursal de Barcelona .....	5
Proceso de Datos .....	1
Central Madrid y sucursal de Madrid .....	2
Resto sucursales u oficinas .....	4
<b>Total .....</b>	<b>12</b>

La indicada proporción se mantendrá hasta que finalice el mandato de los actuales representantes del personal de los Centros de trabajo de Barcelona y de Madrid.

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

El Comité Intercentros podrá en el supuesto de que así lo acordaran sus miembros negociar los Convenios Colectivos de Empresa, ostentando, en consecuencia, la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión a que se refiere el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, asumirá las competencias del artículo 64 del citado Estatuto en:

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

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

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

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

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

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

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

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

## TITULO II

Disposiciones de aplicabilidad al personal de los Centros de trabajo de (Central Barcelona, Madrid y sucursales adheridas)

## CAPITULO VII

Aplicabilidad de las mejoras derivadas del Convenio Interprovincial de Seguros y de Capitalización, de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior

Art. 18. La tabla salarial para 1985, contenida en el presente título, si fuera inferior a la que se pueda pactar en el Convenio Colectivo interprovincial de Seguros, o que se pueda imponer por cualquier otra disposición legal, quedará automáticamente sustituida por la tabla que resulte ser superior.

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

Art. 19. En todo lo no previsto en el presente título se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización de 14 de mayo de 1970, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

Art. 20. Una vez registrado por la Dirección General de Trabajo el presente Convenio, y tras su entrada en vigor, se entenderá automáticamente rectificado y actualizado el Reglamento de Régimen Interior, exclusivamente para el personal adscrito al presente título.

## CAPITULO VIII

### Condiciones de trabajo

Art. 21. *Jornada.*—1. la jornada de trabajo para el personal afectado por el presente título será de siete horas diarias sin interrupción, de las ocho a las quince horas, de lunes a sábado, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 8.º

No obstante lo anterior, se realizará la jornada partida en aquellos Centros de trabajo que así la tengan legitimamente establecida a 31 de diciembre de 1984.

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, 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 en 31 de diciembre de 1984 la tuviese continuada, deberá ser efectuada con acuerdo expreso del mismo.

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

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

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

El tiempo destinado a desayuno para el personal con jornada continuada se establece en veinte minutos 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.

2. 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.

3. A los 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.

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

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

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

**Art. 22. Ascensos a las categorías de Oficiales de Segunda y de Oficiales de Primera.**—Todos los ascensos a plazas de categoría de Oficial de Primera o de Segunda, se realizarán mediante concurso-oposición al que podrán presentarse los empleados de la inmediata categoría inferior a la de la plaza convocada, modificando en lo necesario lo dispuesto en la Ordenanza. Los Ordenanzas podrán presentarse a los concursos-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría de Oficial 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, etcétera.

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

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

El Tribunal exanimador estará compuesto paritariamente por dos representantes del personal y otros dos en representación de la Empresa, actuando uno de estos últimos como Presidente. Los ejercicios se puntuarán de 0 a 9 puntos, exigiéndose como nota mínima la de 5 puntos. Los concursos-oposición se convocarán a final del mes de mayo y se realizarán al final de mes de septiembre.

Los empleados que deseen presentarse a los concursos-oposición, en el caso de que existiesen vacantes en la categoría inmediata

superior, deberán dirigir durante el mes de marzo sus solicitudes por escrito en dicho sentido a la Jefatura de Personal, convocándose los concursos-oposición en la forma prevista en el párrafo anterior.

**Art. 23. Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.**—1. Lo pactado en el presente artículo sustituye integralmente el régimen de asimilación económica por antigüedad regulada por el Convenio interprovincial, el cual no será de aplicación ni en su actual redacción (artículo 15 del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros de 1985), ni en la que pueda tener en el futuro.

2. El personal con la categoría de Oficial de Segunda, Auxiliares Administrativos y Ordenanzas, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán anualmente a partir de 1 de enero de 1986, el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y la de la inmediata superior, lo cual afectará a los empleados más antiguos, dentro de cada una de las categorías citadas.

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

Dicho concepto se aplicará sobre doce mensualidades más las cinco mensualidades extraordinarias a que se refiere el artículo 33 y las de participación en primas que correspondan.

3. La aplicación de lo indicado en el apartado anterior respecto a los empleados de las categorías expresadas que actualmente ya tienen acreditados los siete años de antigüedad en la misma, se efectuará progresivamente de acuerdo con la siguiente escala:

Categorías	Con efectos de 1-1-86	Con efectos de 1-1-87
Oficiales de Segunda .....	65	15
Auxiliares Administrativos .....	5	5
Ordenanzas .....	7	5

**Art. 24. Traslados.**—1. 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.

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

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

**Art. 25. Excedencias.**—La excedencia de un año a que hace referencia el apartado e) del artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo, de 14 de mayo de 1970, podrá ser ampliada a dos, cuando el empleado que la solicite demuestre de manera fehaciente que en dicho período 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.

## CAPÍTULO IX

### Condiciones retributivas

**Art. 26. Estructura retributiva.**—Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal afecto al presente título, estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) El sueldo base para 1985, que es el que figura en la tabla de salarios del anexo I del presente Convenio.
- b) Plus de Convenio, que se fija en 4.202 pesetas, por 17 pagas.
- c) Compensaciones en función a la antigüedad.
- d) Asignaciones y pluses por especialización.
- e) Premios y recompensas.
- f) Mejoras a 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. 27. *Compensación en función de 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 el 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. 28. *Mejoras a 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:

Categorías	Pesetas
Jefes de Negociado .....	696
Jefes de Servicio .....	1.392
Subjefes de Sección .....	1.740
Jefes de Sección y titulados .....	2.088
Jefes superiores .....	2.784

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

Art. 29. *Asignaciones y pluses de 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 141.326 pesetas anuales para el personal de Inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual, o 86.312 pesetas anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) El personal del Departamento de Proceso de Datos, que no se rigiere por el título III, 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).

De todos los anteriores pluses de especialización, queda excluido el personal de informática que figure afecto al título III del presente Convenio.

Art. 30. *Complemento especial Convenio.*—Se establece excepcionalmente un complemento especial de Convenio para el fomento de la productividad y por el tiempo de vigencia del presente Convenio, que consistirá en la cantidad de 1.841 pesetas por 17 pagas anuales.

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



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

Art. 31. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.*—Este plus se fija en 103 pesetas por día de trabajo, con carácter de premio, para todas las categorías laborales (a excepción de Inspectores) que entren sin retraso alguno, es decir, sin usar por tanto del margen de tolerancia y presten sus servicios durante la totalidad de la jornada.

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

**Vacaciones.**

Quince días por licencias reglamentarias por matrimonio.

Misiones encargadas por la Empresa.

Cumplimiento de deberes públicos.

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

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

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

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

Art. 32. *Premios y recompensas.*—A fin de premiar los servicios prestados a la Empresa se mantiene la concesión a los empleados afectados por el presente título de los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los veinticinco años de servicios en la Empresa: 28.000 pesetas.

Al cumplir los cuarenta años de servicios en la Empresa: 42.800 pesetas.

Al cumplir los cincuenta años de servicios en la Empresa: 35.000 pesetas.

Art. 33. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará anualmente a todo el personal afectado por el presente título cinco mensualidades extraordinarias, en las fechas que se indican: Una en el mes de marzo, otra en el mes de julio, otra en el mes de agosto, otra en el mes de octubre y otra en vísperas de Navidad.

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

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

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

Art. 34. *Participación en primas.*—La Empresa repartirá proporcionalmente a todo el personal afectado por el presente título y en concepto de participación en primas el 1 por 100 de las primas del seguro directo del negocio español recaudadas en cada ejercicio, estableciéndose el mínimo a percibir en tres mensualidades sin pluses, conforme al sueldo devengado por el personal en 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Atendido que el personal del título IV no percibe este complemento el importe que resulte de dicho 1 por 100 se minorará en el porcentaje que representa el número de empleados sujetos al título IV en relación al total de empleados que compongan la plantilla de la Compañía.

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

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional del mínimo que establece el presente artículo, salvo que incumplan la obligación del preaviso prevista en la Ordenanza de Trabajo.

Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

Art. 35. *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 11.060 pesetas anuales. La Empresa podrá fraccionar esta cantidad mensualmente.

## CAPITULO X

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

Art. 36. *Prestaciones complementarias por jubilación.*—1. 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.

2. 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.

3. 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 aplicará este último.

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

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

5. Se conviene, además, que en el momento de iniciar la jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa hará efectiva una cantidad alzada, en función de los años de servicio en la Compañía, consistente en una mensualidad por cada cinco años de servicio, con el tope máximo de diez mensualidades. Este máximo, excepcionalmente, se alcanzará con treinta años o más de servicio en la Empresa. El importe de dichas mensualidades se calculará en función de la última percibida, excepción hecha de los mismos conceptos que se excluyen para el cálculo de la pensión. En caso de jubilación anticipada dicho número de mensualidades se reducirá proporcionalmente al adelanto de la jubilación, en base a dos 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. 37. *Nupcialidad y natalidad.*—1. El empleado en el momento de contraer matrimonio percibirá de la Compañía un premio de nupcialidad de 20.000 pesetas, cuya concesión se condiciona a que el contrayente continúe prestando servicios en aquella después del cambio de estado.

2. Los empleados afectados por el presente título percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 5.000 pesetas.

Art. 38. *Ayuda escolar para hijos y huérfanos de empleados en activo o jubilados.*—A partir del curso académico que se inicia en otoño de 1985 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 85.000 pesetas anuales.

A partir de los catorce años deberá acreditarse de manera fehaciente la asistencia de los alumnos a algún Centro de ense-

nanza. 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 documentalente 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 39 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 44.

**Art. 39. Régimen de becas.-1.** 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, etc.), las cuales consistirán en una ayuda que podrá alcanzar como máximo el 50 por 100 del importe de la matrícula. Para la concesión de dichas becas se exigirá a los solicitantes una formación básica mínima consistente en estar en posesión del preuniversitario o COU.

2. 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.

3. 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.

4. La adjudicación y administración de dichas becas y ayudas se someterá a lo dispuesto en el artículo 44, 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 podrán ir en detrimento del respeto a la jornada laboral.

**Art. 40. Seguro de grupo.-**La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un Seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente, por los siguientes capitales y categorías:

Jefes Superiores, Jefes de Sección, Subjefes de Sección, Jefes de Servicio, Jefes de Negociado y Titulados: 1.230.500 pesetas.  
Resto de categorías: 935.180.

Cuando un asegurado en activo pase a 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 los 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, seguirá en vigor el Reglamento aprobado por la Compañía en octubre de 1970.

**Art. 41. Préstamos para viviendas.-**La Empresa destinará un fondo 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 el de diez años.

Del total importe del fondo, los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán hasta un máximo del 85 por 100 y el Centro de trabajo de Madrid de hasta el máximo del 15 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 de grupo que obligatoriamente se ha implantado para caso de muerte o invalidez del mismo.

En el caso de que el empleado al que se le hubiese concedido uno de estos préstamos dejará 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 o del 9 por 100 anual, según que el interés inicial hubiese sido, respectivamente, del 3 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 44, la cual establecerá las normas por las que habrán de registrarse, siendo necesario para tener derecho a los mismos una antigüedad de tres años al servicio de la Compañía, teniendo preferencia los cabeza de familia, los que lo precisen para contraer matrimonio y en caso de precisarse ejercitar el derecho de tanteo previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos con respecto a la vivienda que ocupen, siempre que continúen habitando la misma. En el segundo de los casos citados será requisito indispensable que el empleado continúe prestando sus servicios a la Empresa en su nuevo estado.

**Art. 42. Otros préstamos.-**La Empresa destinará hasta 1.200.000 pesetas para la concesión de otros préstamos, que podrán tener una cuantía máxima de 50.000 pesetas, sin que devenguen interés, y se amortizarán a razón de 1.500 pesetas en cada paga mensual, extraordinarias y de participación 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 44 hagan considerar aconsejable su concesión.

Los Centros de trabajo de Barcelona y demás provincias dispondrán del 85 por 100 de la citada cantidad de 1.200.000 pesetas, y el 15 por 100 restante quedará a disposición del Centro de trabajo de Madrid.

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

**Art. 43. Fondo para actividades recreativas.-**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 85 por 100 de la citada cantidad, y el 15 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 44.

**Art. 44. Comisión Mixta para Asuntos Sociales.-**En cuanto a los fondos que se destinan en el presente título en materia de becas (artículo 39), ayuda escolar (artículo 38), actividades varias (artículo 43) y préstamos (artículos 41 y 42), 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.

## TITULO III

## Disposiciones de aplicabilidad al personal del Departamento de Proceso de Datos

## CAPITULO XI

## Normas de aplicación

Art. 45. Ambas partes coinciden en la conveniencia de regular las condiciones laborales del personal de Proceso de Datos, en forma especializada y adaptada a las peculiaridades del Departamento, si bien resulta imposible la conclusión de los estudios y análisis que exige esta regulación en el marco de las deliberaciones del presente Convenio. Por ello se acuerda lo siguiente:

1. Se crea una Comisión Paritaria para el estudio y negociación de esta normativa, que estará integrada por cuatro personas en representación de la Empresa y otras cuatro en representación de los empleados.

2. Esta Comisión elaborará las normas que integrarán este título III del Convenio, y deberá concluir sus trabajos por todo el día 31 de agosto de 1986.

3. En el supuesto de que dicha Comisión tuviera dificultades para alcanzar acuerdos definitivos, solicitará la intervención del Presidente del Convenio para que actúe como mediador.

## TITULO IV

## Disposiciones de aplicabilidad al personal de los restantes Centros de trabajo

## CAPITULO XII

## Normas de aplicación

Art. 46. *Prelación de normas.*-1. Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, en los Centros de trabajo a los que afecta este título IV, se ha concertado un esquema de relaciones laborales en sus aspectos retributivos, de clasificación profesional y de complementos de la acción protectora de la Seguridad Social, etc., que difiere de los moldes que ha venido manteniendo la Ordenanza Laboral y el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector, y que tiene como finalidad la adecuación a las exigencias organizativas derivadas de la evolución de la actividad aseguradora y su futura competitividad en el marco de la CEE.

2. El esquema de relaciones que se pacta en el presente título es reconocido por las partes afectadas por el mismo como ventajoso, en su valoración conjunta, respecto a las condiciones de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización y del Convenio Interprovincial de Seguros, también en su valoración conjunta, de conformidad con la norma contenida en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que es su voluntad el que sea de aplicación preferente y exclusiva, entendiéndose compensadas y absorbidas en el conjunto de este título, las condiciones de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización y el Convenio Interprovincial de Seguros.

3. Por último, el personal afectado se somete a las ventajas que pudieran ser de aplicabilidad a este título, como consecuencia de modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas materias que sean calificadas como de derecho necesario, y sobre las que no pudieran aplicarse el mecanismo de la absorción o compensación.

## CAPITULO XIII

## Condiciones de trabajo

Art. 47. *Vacaciones.*-El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales.

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

Art. 48. *Jornada.*-A partir de la entrada en vigor del Convenio la jornada laboral queda establecida en cómputo anual y su distribución será la siguiente:

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

El indicado total se realizará a razón de ocho horas quince minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en jornada partida, distribuidas en horario de ocho cuarenta y cinco horas a

tatorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, salvo en el período primero de julio a quince septiembre, en que se realizarán siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

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

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

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

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

Art. 49. *Puestos de trabajo, categorías, valoraciones:*

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

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

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artículo 50.

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

Nivel	Categoría profesional
I y II	Jefe de Departamento.
III y IV	Jefe de Sección.
V y VI	Jefe de Servicio.
VII y VIII	Técnico.
IX y X	Administrativo de 1.ª
XI y XII	Administrativo de 2.ª
XIII	Ayudante.
XIV	Subalterno.
XV y XVI	Personal de Ventas.

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

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

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

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

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

No serán de aplicación al Personal de Ventas, los complementos establecidos en el artículo 61, ni las mejoras sociales establecidas en los artículos 63 y 64.

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

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



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

Art. 50. *Comisión de Valoración*.-1. Se crea una Comisión Paritaria de Valoración, integrada por los siguientes señores:

Por la Empresa:

Director Area Administrativa.  
Jefe de Personal.  
Jefe de Organización Administrativa.

Por los trabajadores:

Don Pedro Alonso Martínez.  
Don Ignacio Eizmendi Aguinagalde.  
Don Agustín Bastard Martín.

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

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

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

Art. 51. *Promoción y ascenso*.-1. La promoción y ascenso a puestos de trabajo correspondientes a los niveles XIII, XII, XI, X, IX y VIII, se realizará mediante concurso, al que podrán concurrir todos los empleados que desempeñen puestos de trabajo de nivel inmediato inferior al del puesto de cuya vacante se trate.

Las condiciones para optar al concurso y los requisitos específicos en función de las características del puesto vacante a cubrir, serán fijados por la Empresa y dados a conocer previamente a la celebración del mismo.

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

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

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

- Jefe de Personal.
- Responsable del Centro de trabajo afectado.
- Delegado o representante del personal (en el supuesto que el opositor fuera Delegado o Representante del personal, éste sería un miembro del Comité Intercentros).

En el plazo máximo de treinta días, a contar de la firma del presente Convenio, se reunirá la Comisión de Valoración prevista en el artículo 50, con el objeto de proceder al estudio de la temática necesaria y de las normas y pruebas de que constarán los concursos para los ascensos y promociones de los empleados afectos al presente título.

Art. 52. *Funciones de nivel superior e inferior*.-Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda a una categoría profesional superior, pero no proceda el ascenso, pasados los tres primeros meses, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

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

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

Art. 53. *Viajes*.-Para el personal que por su función o bien por indicación expresa de la Empresa, deba desplazarse de su lugar de residencia, se establecerán por aquélla las condiciones en que se efectuará tal desplazamiento, cuantía de las dietas o reembolso de gastos.

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

Art. 54. *Reconocimiento médico*.-Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Art. 55. *Descuentos en seguros suscritos por empleados*.-Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por la Empresa regulando la contratación de seguros personales y familiares por parte de los mismos.

En esta materia se estará a las circulares internas que se puedan dictar, siendo la actualmente en vigor la de fecha 13 de octubre de 1983.

Art. 56. *Permisos*.-Por los motivos que se establecen en el artículo 37, apartados 3 y 4, del vigente Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a la percepción del salario, siempre que previamente medie el correspondiente aviso y justificación.

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

Art. 57. *Bajas voluntarias. Preaviso*.-El personal podrá dejar de prestar sus servicios a la Empresa en cualquier momento, con la obligación de comunicarlo con un mes de antelación a la fecha en que haya de producirse la baja.

## CAPITULO XIV

### Condiciones retributivas

Art. 58. *Estructura retributiva*.-Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribución del personal afecto al presente título estará únicamente integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categoría profesional.
- b) Complemento personal por antigüedad en la Empresa, regulado por trienios cumplidos.
- c) Complemento de puesto de trabajo por la función asignada.

No será de aplicación al personal afectado por este título los conceptos retributivos señalados en los títulos II y III.

Art. 59. *Salario base*.-El sueldo base por categoría profesional para 1985 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Art. 60. *Complemento personal por antigüedad*.-Los empleados afectos al presente título percibirán la cantidad anual de 15.000 pesetas por cada trienio que venza, computado desde su ingreso en la Empresa.

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

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

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

Art. 61. *Complemento económico por la función asignada*.-Cada empleado, excepción hecha del personal de Ventas, tendrá un complemento económico de puesto de trabajo que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

Art. 62. *Percepción de la remuneración anual*.-El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada y el complemento por antigüedad, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día de cada mes, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

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

## CAPITULO XV

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

Art. 63. *Jubilación*.-1. Al objeto de dotar un fondo que permita constituir pensiones de jubilación a favor de los empleados que se rigen por el presente título, la Empresa destinará el 1 por 100 de la asignación anual bruta correspondiente a cada empleado.

Para el personal en plantilla en la Empresa a 1 de enero de 1985, que se adhiera al presente título, la aportación por parte de la misma para la constitución del fondo de jubilación, señalado en el párrafo anterior, se efectuará, excepcionalmente, aplicando sobre el

total de retribución anual de cada empleado y según su edad alcanzada el día 1 de enero de 1985, los siguientes porcentajes:

- Empleado de sesenta a sesenta y cuatro años, 4 por 100.
- Empleado de cincuenta y cinco a cincuenta y nueve años, 3,5 por 100.
- Empleado de cincuenta a cincuenta y cuatro años, 3 por 100.
- Empleado de cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años, 2,5 por 100.
- Empleado de cuarenta a cuarenta y cuatro años, 2 por 100.
- Empleado de treinta y cinco a treinta y nueve años, 1,5 por 100.
- Empleado de menos de 35 años, 1 por 100.

Por otra parte, para dicho personal en plantilla a 1 de enero de 1985, la Empresa efectuará en el momento de la adhesión al presente título una aportación única, en función a la edad del empleado en 1 de enero de 1985, equivalente a:

10 pagas a los sesenta y cuatro años; 9,5 pagas a los sesenta y tres; 9 a los sesenta y dos; 8,5 a los sesenta y uno; 8 a los sesenta; 7,5 a los cincuenta y nueve; 7 a los cincuenta y ocho; 6,5 a los cincuenta y siete; 6 a los cincuenta y seis; 5,5 a los cincuenta y cinco; 5 a los cincuenta y cuatro; 4,5 a los cincuenta y tres; 4 a los cincuenta y dos; 3,5 a los cincuenta y uno; 3 a los cincuenta; 2,5 a los cuarenta y nueve; 2 a los cuarenta y ocho; 1,5 a los cuarenta y siete; 1 a los cuarenta y seis, y 0,5 a los cuarenta y cinco.

Dicha aportación única estará condicionada a que el empleado pueda alcanzar en la Empresa en el momento de su jubilación una antigüedad en la misma de veinte años.

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

Este fondo tendrá carácter individualizado, de forma que las pensiones de jubilación que en su caso se percibieran estarán en función de la aportación efectuada, según la edad de cada empleado y los años que transcurran hasta su jubilación.

En caso de que el empleado cause baja en la Empresa, ésta procederá a retroceder en favor de la misma la parte del fondo correspondiente al empleado.

En caso de que la baja sea por fallecimiento o invalidez permanente del empleado, la parte del fondo correspondiente al mismo quedará a disposición del empleado o de los beneficiarios por él designados en el Seguro de Grupo previsto en el artículo 64.

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

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

En ambos casos y como contrapartida a la jubilación así regulada, el empleado tendrá derecho al fondo de pensiones que le corresponda, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de este artículo.

Asimismo el empleado que pase a la situación de jubilado, percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones legales que se hallen vigentes en cada momento, con independencia de la mejora prevista en el presente artículo.

Art. 64. **Seguro de Grupo y de Accidentes.**—1. **Seguro de Grupo.**—La Empresa establece, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo y cualquiera que sea su edad, un seguro en la modalidad «temporal renovable anualmente», siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado. Este seguro cubrirá los riesgos de muerte e invalidez, siempre que ésta sea permanente en grado de incapacidad absoluta para todo trabajo, por los siguientes capitales y categorías:

Categoría	Capital
Jefes de Departamento .....	3.200.000
Jefes de Sección .....	2.500.000
Jefes de Servicio .....	2.000.000
Técnicos .....	1.700.000
Administrativos de primera .....	1.400.000
Administrativos de segunda, Ayudantes y Subalternos .....	1.200.000

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

2. **Seguro de Accidentes.**—La Empresa establece a su cargo, para el personal en activo a la fecha de la firma del presente Convenio y que realice la función de Director de Sucursal, Jefe de Oficina Comercial o Comercial de Organización, un Seguro de

Accidentes por un importe de 5.000.000 de pesetas, siempre que exista una designación beneficiaria por parte del empleado de las características y cobertura que se establece en la póliza número 547.705.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—*Adscripción de los empleados al ámbito de aplicación de los distintos títulos del Convenio.*

1. En los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio, el personal de los distintos Centros de trabajo deberá optar por quedar incluido en el ámbito de aplicación del título II, o del título IV.

2. Dicha opción inicial, se efectuará por decisión unánime de todos los empleados de cada Centro, y, en el supuesto de no existir unanimidad, se entenderá ejercitada la opción por la adscripción al título II.

3. Anualmente y desde el día 1 al 15 de enero, cada Centro de trabajo podrá modificar la opción inicialmente efectuada, y para ello bastará que, a instancia de cualquier empleado del Centro se solicite la celebración de una votación.

Si el resultado de la votación refleja la decisión unánime de todos los empleados del Centro para efectuar el cambio de la normativa reguladora de sus relaciones laborales, la Empresa aceptará tal decisión y la aplicará con efectos de 1 de enero del propio año. En ningún caso, el ejercicio de la opción tendrá carácter retroactivo.

4. Sin perjuicio de respetar las adscripciones a un título distinto, que con carácter personal puedan adquirir los empleados, el título al que haya optado cada Centro se aplicará a todos los empleados del mismo en forma general, y los sistemas referentes a la jornada y horario se aplicarán, incluso, a los empleados con fuero personal distinto.

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

Segunda.—Lo pactado en el artículo 9.º se entiende sin perjuicio y con reserva de las acciones individuales que han sido interpuestas con anterioridad a la firma de este Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 9.º del Convenio del año 1984.

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

Por otra parte, a los empleados que vinieren percibiendo la anterior mejora económica, no les será de aplicación el artículo 23 del presente Convenio.

Dicho concepto se seguirá aplicando sobre doce mensualidades más las cinco mensualidades extraordinarias a que se refiere el artículo 33.

#### ANEXO I

Tabla salarial para el personal de central y sucursales adheridas

Categorías	Sueldo mensual 1985	Plus Convenio	Total mensual
<b>Grupo I. Jefes:</b>			
Jefes superiores .....	98.088	4.202	102.290
Jefes de Sección .....	73.803	4.202	78.005
Subjefes de Sección .....	72.277	4.202	76.479
Jefes de Servicio .....	70.751	4.202	74.953
Jefes de Negociado .....	67.698	4.202	71.900
Subjefes de Negociado .....	65.089	4.202	69.291
<b>Grupo II. Personal Titulado:</b>			
Titulado, antigüedad superior a un año .....	79.972	4.202	84.174
Titulado, antigüedad inferior a un año .....	72.864	4.202	77.066
<b>Grupo IV. Personal Administrativo:</b>			
Oficiales de primera .....	62.479	4.202	66.681

Categorías	Sueldo mensual 1985	Pius Convevio	Total mensual
Oficiales de segunda	51.927	4.202	56.129
Auxiliares de más de 23 años	43.253	4.202	47.455
Auxiliares menores de 23 años	43.253	4.202	47.455
<b>Grupo V:</b>			
Ayudante técnico sanitario	64.616	4.202	68.818
<b>Grupo VI. Subalternos:</b>			
Conserjes	52.481	4.202	56.683
Cobradores	47.483	4.202	51.685
Ordenanzas de más de 23 años	43.253	4.202	47.455
Ordenanzas de 18 a 23 años	43.253	4.202	47.455
Botones de 16 a 17 años	30.089	4.202	34.291
<b>Grupo VII. Profesiones y oficios varios:</b>			
Oficiales de Oficio y Conductores	49.427	4.202	53.629
Limpiadoras	43.253	4.202	47.455
Ayudantes de Oficio	43.253	4.202	47.455
Ayudantes de Oficio menores de 23 años	43.253	4.202	47.455
Porteros de más de 23 años	43.253	4.202	47.455
Porteros de menos de 23 años	43.253	4.202	47.455

## ANEXO II

Tabla salarial y complemento de puesto de trabajo por la función asignada para los restantes Centros de trabajo

Nivel	Salario base	Puesto trabajo	Total	Total anual	Categoría
I	156.000	72.600	228.600	3.200.400	Jefe de Departamento.
II	156.000	51.800	207.800	2.909.200	
III	130.000	54.700	184.700	2.585.800	Jefe de Sección.
IV	130.000	37.900	167.900	2.350.600	
V	108.300	40.900	149.200	2.088.800	Jefe de Servicio.
VI	108.300	27.400	135.700	1.899.800	
VII	90.200	33.100	123.300	1.726.200	Técnico.
VIII	90.200	21.900	112.100	1.569.400	
IX	75.200	26.700	101.900	1.426.600	Administrativo de primera.
X	75.200	17.400	92.600	1.296.400	
XI	62.600	21.600	84.200	1.178.800	Administrativo de segunda.
XII	62.600	14.000	76.600	1.072.400	
XIII	52.200	17.400	69.600	974.400	Ayudante.
XIV	62.600	7.000	69.600	974.400	Subalterno.
XV	45.000	-	45.000	630.000	
XVI	30.000	-	30.000	420.000	Personal ventas.

## ANEXO III

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

Nivel	Puesto de trabajo
I	Director comercial de Zona.
III	Director de Sucursal B y C.
V	Director Sucursal D (con nivel de Oficina Comercial). Responsable Oficina Comercial.
VI	Asesor técnico-comercial Empresas. Asesor técnico-comercial Vida o Pensiones. Responsable de Producción, Contabilidad o Sinistros (sucursal A).
VII	Responsable Oficina Comercial (con nivel de Oficina Urbana). Responsable Oficina Urbana. Responsable Administrativo (sucursal B y C).
VIII	Comercial de Organización (economías domésticas, vida o polivalente). Técnico (sucursal A).
IX	Administrativo A (sucursal A). Administrativo A (sucursal B). Administrativo A (sucursal C).

Nivel	Puesto de trabajo
X	Comercial-Candidato. Administrativo B (sucursal A). Administrativo B (sucursal B). Administrativo B (sucursal C).
XI	Administrativo B (oficina comercial). Secretaria-Recepcionista (sucursal A). Cajero (sucursal A). Administrativo C (sucursal A). Administrativo C (sucursal B). Administrativo C (sucursal C). Administrativo C (oficina comercial). Administrativo C (oficina urbana).
XII	Administrativo D (sucursal A). Administrativo D (sucursal B). Administrativo D (sucursal C). Administrativo D (oficina comercial). Administrativo D (oficina urbana).
XIII	Ayudante (sucursal A). Ayudante (sucursal B). Ayudante (sucursal C). Ayudante (oficina comercial). Ayudante (oficina urbana).
XIV	Subalterno.
XV	Vendedor A.
XVI	Vendedor B.

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**32254** RESOLUCION de 31 de octubre de 1986, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 10/1982, promovido por «Diego Zamora, Sociedad Limitada», contra acuerdos del Registro de 5 de febrero de 1979 y 11 de septiembre de 1981.

En el recurso contencioso-administrativo número 10/1982, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Diego Zamora, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 5 de febrero de 1979 y 11 de septiembre de 1981, se ha dictado con fecha 16 de mayo de 1985, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando este recurso debemos confirmar y confirmamos las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de febrero de 1979 (BOPI de 16 de marzo) y 11 de septiembre de 1981 (BOPI de 1 de noviembre), esta confirmatoria de la anterior en reposición, actos que confirmamos y mantenemos por ser conformes al ordenamiento jurídico, y que conceden a «Destilerías Riojanas, Sociedad Anónima», el modelo industrial 92.710 A B para Botella; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 31 de octubre de 1986.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.