

## ANEXO I

## DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

**JEFE DE SECCIÓN.**— Es el que está al frente de una Sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

**DEPENDIENTE.**— Es el empleado mayor de 22 años encargado de realizar y comprobar las ventas efectuadas al cliente, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para registrar dichas ventas y establecer el importe de las mismas.

**ALMACENERO.**— Es el empleado mayor de 18 años, que está encargado de: despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Para lograr esta categoría de almacenero, será indispensable básicamente tener completa práctica en todas las secciones del almacén, capacidad ampliamente demostrada para verificación y confrontación de pedidos y efectuar las mencionadas operaciones, con constante rapidez y exactitud normales.

## GRUPO D Obreros

**CHÓFER.**— Es quien poseyendo el correspondiente permiso de conducción efectúa trabajos mixtos de conductor de vehículos a motor, cobrador y ayudante de almacén, que deberá desempeñar para cada caso concreto en la forma y condiciones que le sean ordenadas por sus superiores.

## ANEXO II

## TABLA SALARIAL PARA 1.990

	Mensual	Anual
Técnico	154.831	2.322.465
Jefe 1º Administrativo	110.141	1.652.115
Jefe 2º Administrativo	100.350	1.505.250
Oficial 1º Administrativo	95.251	1.428.765
Oficial 2º Administrativo	92.190	1.382.850
Auxiliar Administrativo	87.995	1.319.925
Aspirante Auxiliar Adm.	72.231	1.083.465
Viajante	100.350	1.505.250
Corredor Plaza	95.251	1.428.765
Jefe de Sección	95.455	1.431.825
Dependiente	92.190	1.382.850
Almacenero	87.995	1.319.925
	Diario	Anual
Obrero Oficial 1º	3.044	1.385.020
Chófer	3.044	1.385.020

Base de antigüedad 900 Ptas/día ó 27.000 mensuales.

131

**RESOLUCION de 10 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Zurich-Vita-Hispania».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Zurich-Vita-Hispania», que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, 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 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, 10 de diciembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Zurich-Vita-Hispania».

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
«ZURICH-VITA-HISPANIA»**

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º. OBJETO.** El presente Convenio Colectivo de Trabajo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados del Grupo Asegurador ZURICH - VITA - HISPANIA.

**Artículo 2º. AMBITO TERRITORIAL.** Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo y personal de organización exterior que el Grupo Asegurador ZURICH-VITA-HISPANIA tiene en España, así como a los que puedan crearse en el futuro.

**Artículo 3º. AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.** Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal que en la actualidad, o en el futuro, forme parte de la plantilla del Grupo Asegurador ZURICH-VITA-HISPANIA, quedando únicamente excluidas aquellas personas que por disposición legal así se establezca.

**Artículo 4º. ENTRADA EN VIGOR Y DURACION.** El presente Convenio será de aplicación a partir de su firma, excepto en materia económica que se aplicará desde 1º de Enero de 1.990. En materia de jornada laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 10º. Las prestaciones sociales previstas en Becas y Ayuda Escolar, tendrán efecto a partir del curso escolar 1.990/1.991.

La duración del Convenio será de dos años, expirando el día 31 de Diciembre de 1.991.

**Artículo 5º. REVISION Y PRORROGA.** Ambas partes podrán solicitar la revisión de todo o parte del presente Convenio Colectivo, siempre y cuando lo denuncien con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. De no hacerse así, se considerará prorrogado sucesiva y tácitamente de año en año.

Si por disposición legal se produjera la pérdida de alguna modalidad de Seguro, las partes reconsiderarán el contenido del presente Convenio en relación con dicha variación, a los efectos de proceder a las modificaciones oportunas.

Si se mejoraran las tarifas obligatorias de uno o varios ramos, la Comisión Paritaria del Convenio acordará la posible participación que corresponda al personal a la vista de sus resultados económicos. Dicha participación, que se calculará hasta la terminación del presente Convenio, no representará modificación de la tabla de salarios y se cobrará en una sola vez, en la forma que determine la mencionada Comisión Paritaria.

**Artículo 6º. ABSORCION.** Las cantidades que con carácter voluntario perciben actualmente los empleados, cualquiera que sea el concepto por el que se les abonen, no serán absorbidas por los incrementos o mejoras que se pacten en el presente Convenio, aunque si lo serán en los casos de ascenso de categoría.

Artículo 7°. VINCULACION A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Artículo 8°. COMISION PARITARIA. Para la vigilancia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria, presidida por la persona que sea designada por la propia Comisión. Serán Vocales de la misma cuatro Representantes del Personal y cuatro de la Dirección de la Empresa, nombrados respectivamente por el Consejo de Delegados y por las Compañías, de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando en el caso de los Representantes de los Trabajadores, éstos sigan siendo miembros de dicho Consejo de Delegados.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9°. PRODUCTIVIDAD. La Organización del Trabajo corresponde a la Dirección de las Empresas, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas, controles y mediciones que se estimen más adecuadas para la racionalización y mecanización del trabajo, y fomento de la formación, promoción y espíritu de responsabilidad profesional de los empleados.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal colaborarán con la Dirección de las Compañías en la realización de aquellas medidas, sin perjuicio de cuanto al respecto se dispone en el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 10°. JORNADA

#### 1. Duración

La Jornada de Trabajo para todo el personal durante la vigencia del Convenio será de 1690 horas efectivamente trabajadas en cómputo anual.

Anualmente, se confeccionará el Calendario Laboral aplicable a cada Centro de Trabajo en función de los días festivos de carácter oficial y el Día del Seguro (14 de Mayo). Esta festividad podrá trasladarse a otro día, si así se acordase entre la Dirección del Centro de trabajo y los empleados o sus Representantes en el Calendario Laboral.

#### 2. Horario

La jornada anteriormente pactada se llevará a cabo de lunes a viernes, mediante uno de los horarios fijados en el apartado siguiente, no obstante los cuales, cada año se distribuirán las 1690 horas de la jornada anual entre los días laborables del año en cada Centro de Trabajo, de acuerdo con la Dirección, bien incrementando o reduciendo la duración de la jornada diaria básica de 7'30 horas, o bien ajustando en días determinados la regularización de la jornada anual, de forma que se alcance el total número de horas pactado.

##### 2.1 Jornada continuada

Esta jornada se iniciará a las 7'30 horas de la mañana y terminará a las 15 horas.

Cada Centro de trabajo tendrá opción a adoptar una flexibilidad en el horario anterior de 30 minutos antes y después de la indicada hora de entrada. De tal forma, cada empleado podrá iniciar su jornada laboral diaria entre las 7 y las 8 horas de la mañana, computándose su duración de 7 horas 30 minutos a partir del momento de la entrada, finalizándola correlativamente entre las 14,30 y las 15,30 horas.

##### 2.2 Jornada partida

Esta jornada se iniciará a las 8 horas de la mañana y finalizará a las 17 horas, con un descanso para la comida de 13,30 a 15 horas, sin perjuicio de que entre mando y empleado se acuerde el inicio del descanso para la comida de una hora y media en distinta hora de aquella, entre 13,30 y 14,30, y de forma estable en periodos de 6 meses como mínimo.

En el periodo comprendido entre el 1°. de Julio y 15 de Septiembre, la jornada se iniciará a las 7'30 y terminará a las 15 horas, sin descanso para la comida. El miércoles o jueves de Semana Santa, cuando sea víspera de festivo y el 24 y 31 de Diciembre podrá realizarse el mismo horario si así se pacta entre la Dirección del Centro de Trabajo y los Representantes de los Trabajadores.

Se mantiene vigente la posibilidad de adhesión a la Jornada Partida de aquellos empleados que lo soliciten.

La Dirección de un Centro de Trabajo atenderá de forma inmediata la petición de cambio a la Jornada Continuada que un empleado pueda formular, en el caso de encontrarse con problemas familiares graves para continuar la Jornada Partida (tales como: enfermedad grave de familiares de 1er. grado, consanguíneos o colaterales, de atención a los hijos en los casos de separación o divorcio, etc.), y siempre que esta petición no represente reducir el nivel mínimo operativo del Centro. Por iguales razones operativas, estas peticiones de cambio no podrán contemplar periodos de duración inferior a 1 año para volver a la Jornada Partida.

3. No obstante los horarios fijados anteriormente, la Empresa podrá pactar una distribución distinta de los mismos en los casos siguientes:

- Habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador y su equipo, (Departamento de Informática) la Dirección podrá establecer nuevas jornadas de 7 horas 30 minutos a las que tendrá opción el personal previamente seleccionado para ello y que voluntariamente acceda al cambio, previo informe en todo caso del Comité de Empresa. En aquellos supuestos en que por cualquier causa legalmente admitida, el personal adscrito al Departamento de Informática -bien se trate de personal que proceda de otras secciones de la Empresa, o que haya ingresado directamente para prestar servicios en dicho ordenador y equipo- dejase de trabajar en el referido ordenador y pasase a otras secciones de la Empresa, realizará el horario y jornada general de la misma. Se deja claramente sentado que la posible implantación de dicha jornada será exclusivamente para el personal que preste servicio en el citado Departamento.
- El personal Directivo o vinculado directamente a Dirección, que tiene pactada dedicación completa a la Empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional, por lo que en todo momento podrá acogerse a uno de los dos tipos de jornada regulados en los apartados 2.1 y 2.2 de este artículo.

### Artículo 11°. VACACIONES

Las vacaciones del personal serán de 22 días laborables al año, equivalente a 30 días naturales.

Los trabajadores que en el transcurso del año cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: 60 y 61 años de edad, 2 días laborables; 62 y 63 años de edad, 3 días laborables; 64 y 65 años de edad, 4 días laborables. Su equivalencia es de 2, 4 y 6 días naturales respectivamente.

Salvo lo establecido anteriormente, no sufre variación el resto del contenido del Artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo y lo previsto en el Artículo 8. del Convenio Colectivo de Ambito Estatal para las Empresas de Seguros de 1990.

## CAPITULO III

### RETRIBUCIONES

Artículo 12°. SUELDOS. Los sueldos brutos del personal afectado por el presente Convenio, desde 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 1990, serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las cuatro extraordinarias de Abril, Julio, Octubre y Navidad que se indican en el Artículo 16° de este Convenio. Es decir, que la retribución comprende 16 mensualidades independientemente de la compensación por Participación en Primas.

TABLA SALARIAL 1.990

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Jefes Superiores	138.319	2.213.104
Jefes de Sección	104.073	1.665.168
Jefes de Negociado	95.463	1.527.408
Sub-jefes de Negociado	94.543	1.512.688
Titulado con antigüedad sup. a 1 año	112.774	1.804.384
Titulado con antigüedad inf. a 1 año	102.749	1.643.984
Oficiales de primera	88.103	1.409.648
Oficiales de segunda	73.226	1.171.616
Auxiliares	60.993	975.888
Conserjes	74.007	1.184.112
Cobradores	66.959	1.071.344
Ordenanzas	60.993	975.888
Sanitarios de Grado Medio	91.117	1.457.872
Oficiales de Oficio y Conductores	69.699	1.115.184
Ayudantes de Oficio	60.993	975.888

### PERSONAL DE INFORMATICA

Técnico de Sistemas	113.716	1.819.456
Analista	105.447	1.687.152

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Analista-Programador	97.176	1.554.816
Programador de 1º	94.282	1.508.512
Programador de 2º	80.638	1.290.208
Operador de Consola	90.354	1.445.664
Operador de Periféricos	73.399	1.174.384
Perforista-Grabador-Verificador de 1º	88.285	1.412.560
Perforista-Grabador-Verificador de 2º	73.399	1.174.384
Preparador	80.638	1.290.208

Para 1991 las partes firmantes negociarán los incrementos a aplicar sobre la anterior Tabla Salarial y demás conceptos retributivos que se convengan.

Artículo 13º. COMPLEMENTO ESPECIAL DE CONVENIO. Se mantiene, excepcionalmente, este Complemento Especial de Convenio de 1977, consistente en el 28% de la cantidad que correspondía a cada empleado, por el concepto de antigüedad y permanencia, en 31 de diciembre de 1976. Este Complemento Especial se abonará como plus en 16 pagas, y no sufrirá alteración alguna hasta nueva negociación, ni será computado a ningún otro efecto económico derivado de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 o del presente Convenio.

Artículo 14º. COMPLEMENTO LINEAL DE CONVENIO. Todo el personal percibirá complemento lineal anual de Ptas. 3.568,- distribuido entre 16 pagas.

Artículo 15º. COMPLEMENTO SUELDO AUXILIARES Y ORDENANZAS. Se establece un complemento de sueldo para las categorías que se mencionan y en la cuantía anual y condiciones siguientes:

Auxiliares de más de 23 años	Ptas. 12.580,-
Auxiliares de 18 a 22 años	" 7.622,-
Ordenanzas	" 31.035,-
Oficiales de Oficio	" 18.455,-
Conductores	" 18.455,-
Ayudantes de oficio	" 18.455,-
Conserjes	" 18.455,-
Cobradores	" 18.455,-

Estas cantidades se repartirán entre 16 pagas.

Este Complemento será absorbible en caso de cambio de categoría; no podrá ser compensado por aumentos voluntarios de carácter personal ya existentes, si bien el importe de ambos (Complemento y Voluntario) no podrá superar el Salario Base correspondiente a la categoría inmediata superior.

Artículo 16º. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Además de las pagas extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre, se seguirá abonando una gratificación equivalente al importe de una paga, que se hará efectiva en el mes de Abril, y que estará integrada por el Salario Base, Antigüedad, Permanencia, Disposición Transitoria Primera de la Ordenanza Laboral vigente, Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, Complementos: Especial, Lineal y de Auxiliares, Subalternos y Oficiales de oficio, Ayudantes de oficio y Conductores, y aumentos voluntarios, que no será computable a ningún efecto, ni en su consecuencia tendrá repercusión alguna que represente una mayor carga para las Empresas.

Artículo 17º. PLUS DE CONVENIO. Se establecen los siguientes Pluses, que regirán durante la vigencia del presente convenio:

1. Plus de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo:

Se establece este Plus con carácter de premio para todas las categorías laborales (excepto Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados, Técnicos de Sistemas y Analistas) por cada jornada de trabajo completa, efectivamente desarrollada por el empleado, con su presencia activa en el respectivo puesto, siempre que haya realizado su entrada al trabajo sin retraso alguno y sin tener en cuenta, a estos efectos, el margen de tolerancia establecido en el artículo 49 de la Ordenanza. No existirá derecho al plus diario si el empleado no asiste puntualmente al trabajo o interrumpe su presencia en su puesto por cualquier causa, excepto las siguientes:

Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, matrimonio del empleado, nacimiento de hijos del empleado varón, misiones encargadas por la Empresa, cumplimiento de deberes públicos o de deberes sindicales legalmente establecidos, fallecimiento de padres, hijos o conyuge del empleado.

Se establece la posibilidad, a los efectos de percibir el Plus, de cinco permisos al año, de duración máxima cada uno de ellos de un día, los cuales deberán ser autorizados por el Jefe de Personal o persona en quien éste delegue, previa justificación de los motivos. La inasistencia al trabajo en caso de enfermedad no se considerará motivo justificado.

En período de exámenes, debidamente acreditados, con un máximo de 5 días al año, no se producirá la pérdida del Plus por retrasos o ausencias.

En la modalidad de horario flexible, la entrada más tarde de las 8,00 horas determinará la pérdida del Plus, pero no será sancionada económicamente por falta de puntualidad, salvo que se incurra en más de 7 faltas dentro del mes, en cuyo caso será de aplicación el artículo 49 de la Ordenanza Laboral.

La cuantía de este plus será de 143,- Ptas. por jornada trabajada, siendo incompatible con el Plus Funcional de Inspección.

2. Otros pluses: Los restantes pluses regulados en el Convenio Interprovincial del Sector se abonarán durante el año 1990, en los mismos porcentajes y condiciones establecidos en dicho Convenio.

Artículo 18º. PARTICIPACION EN PRIMAS.

1.- Supresión y sistema de compensaciones de la Participación en Primas.

Para el personal perteneciente a la plantilla de Zurich - Vita - Hispania ha quedado sin efecto el sistema de Participación en Primas que regulaba el Convenio Colectivo de Empresa de 1987, el Convenio Colectivo de Ambito Estatal del Sector y la Ordenanza de Trabajo en Empresas de Seguros y Capitalización.

En compensación de dicha supresión, se abonará:

a) Un Complemento equivalente a 6,812 pagas anuales, que se calcularán con los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Permanencia, Asimilación económica y Disposición Transitoria 1ª, y en la cuantía que corresponda según las Tablas Salariales vigentes en cada año.

Este Complemento se abonará de la forma siguiente: Una paga en los meses de Mayo, Septiembre, Diciembre, y las restantes 3,812 pagas se abonarán en Febrero del año siguiente.

b) En concepto de Bolsa de Vacaciones 100.000 Pts. brutas, en la nómina del mes de Julio de cada año, a cada empleado en plantilla de Zurich-Vita-Hispania.

Los empleados que cesen o se incorporen en el transcurso del año tendrán derecho solo a la parte proporcional de tal cantidad por el periodo trabajado, computado por años naturales. (Enero a Diciembre).

Las anteriores compensaciones no se abonarán al personal que en el futuro se pudiere integrar en la plantilla de Zurich - Vita - Hispania como consecuencia de fusiones, absorciones, uniones o concentraciones de Empresas o cualquier otra causa que comportara un aumento significativo de plantilla.

2.- Cláusula Obligatoria.

Ambas partes se obligan y comprometen a que en el momento en que el Convenio Colectivo de Ambito Estatal del Sector modifique o sustituya su actual sistema de Participación en Primas, iniciarán inmediatamente negociaciones a fin de acomodar los anteriores pactos -6,812 pagas e importe de la Bolsa de Vacaciones- a la nueva regulación del Convenio, sin que ello represente un aumento de costes para la Empresa o disminución de nivel retributivo para los trabajadores.

Artículo 19º. PLUS COMPENSATORIO JORNADA PARTIDA. Se establece un Plus Compensatorio para este tipo de Jornada, aplicable a todos los empleados adheridos a la Jornada Partida y que la realicen efectivamente en su Centro de Trabajo, por un importe de 26.000,- Ptas. brutas al mes, por 12 pagas al año durante 1990. Para 1991 dicho importe queda fijado en 28.000,- Ptas. brutas al mes, también por 12 pagas al año.

Con el pago de este Plus se compensa la comida del mediodía así como aquellos otros aspectos que, como resultado de la realización de esta Jornada Partida, puedan afectar a los empleados.

Artículo 20º. HORAS EXTRAORDINARIAS. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto del Trabajador, las Horas Extraordinarias se abonarán incrementando en 75 por 100 el Salario Hora Individual, correspondiente a la Hora Ordinaria, calculado según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y de Capitalización. Todo el personal contribuirá con un mayor celo e intensidad en su trabajo a disminuir el número de horas extraordinarias, proponiéndose como meta el que se hagan innecesarias en un próximo futuro.

Artículo 21º. PAGO DE SALARIOS. Las Empresas podrán abonar los salarios a través de Entidad Bancaria, concediendo a su personal un permiso de treinta minutos al mes para poder desplazarse al Banco a hacer efectivos sus haberes.

Artículo 22º. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS. Se regirán por el Convenio de Ambito Estatal del Sector. No obstante, para el personal que perciba Dietas y que se haya adherido a la Jornada Partida, el Plus Compensatorio del Artº 19º absorberá, hasta

donde alcance, el importe de multiplicar la Dieta sin pernoctación fuera del lugar de su residencia habitual, por el número de días mensuales de salida.

#### CAPITULO IV

##### MEJORAS SOCIALES

**Artículo 23°. PREMIO DE NUPTIALIDAD.** Las Empresas abonarán a los empleados que contraigan matrimonio y lleven, como mínimo, un año de permanencia en las mismas, la cantidad de 51.840'-- pesetas, en concepto de premio de nupcialidad.

**Artículo 24°. PREMIO DE NATALIDAD.** Los empleados con más de un año de antigüedad en las empresas, percibirán por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 16.200'-- pesetas.

**Artículo 25°. PREMIOS POR PERMANENCIA EN LAS EMPRESAS.** A fin de premiar los servicios prestados a las Compañías, se concederá a los empleados afectados por el presente convenio los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los 25 años de servicios	Ptas.	91.800'--
" " " 35 " " "	"	143.640'--
" " " 45 " " "	"	178.200'--

Dichas cantidades serán netas.

**Artículo 26°. BECAS Y AYUDA ESCOLAR.** Las Empresas concederán ayudas económicas a los empleados que estudien o que, siendo cabeza de familia, tengan hijos de edad comprendida entre 3 meses y 23 años que se hallen cursando estudios, y a los huérfanos de empleados en igual situación, destinando a tal fin la total cantidad bruta de 13.500.000 pesetas para el curso escolar 1990/91, de las cuales se destinarán 500.000 ptas. para empleados con hijos deficientes, subnormales o minusválidos. Las solicitudes serán enviadas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, quienes procederán a su adjudicación, ajustándose a normas preestablecidas por los mismos, con carácter general para todos los Centros de Trabajo, y de acuerdo con la Dirección de las Empresas, dándose prioridad a la petición de Becas que, para sí, formulan los empleados.

Serán requisitos previos para poder solicitar tales beneficios:

- Ostentar una antigüedad superior a seis meses en las Empresas.
- Salvo en el periodo de Educación General Básica, acreditar un aprovechamiento suficiente en el curso anterior.
- Declaración de cualquier ayuda de naturaleza semejante que pueda haberse obtenido.
- Declarar la remuneración que perciban los hijos que trabajen y que sean motivo de la solicitud.

La falsedad de los datos aportados será considerada falta grave.

**Artículo 27°. AYUDAS AL PERSONAL JUBILADO Y OTRAS MEJORAS.** La Empresa satisfará a los jubilados la cantidad necesaria para que, sumada a la pensión oficial que perciban en 1.1.90, alcance 1.000.000 Ptas. brutas anuales.

Se podrá destinar hasta un máximo de 1.188.000 Ptas. anuales para ayuda a ex-empleados o familiares de los mismos. Las ayudas se concederán a propuesta de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

#### Artículo 28°. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS.

1.- Las Empresas destinarán hasta la cantidad de 50.000.000 de pesetas a préstamos para la adquisición de vivienda por su personal, con un máximo por préstamo de 700.000'-- Ptas., que devengará un interés del 10% anual, con un plazo de amortización de 10 años, que en los casos de familia numerosa y otros excepcionales podrá ampliarse hasta 15. En la expresada cantidad de 50.000.000 de pesetas se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La Dirección de las Empresas, antes de denegar una solicitud, recabará informe del Comité de Empresa correspondiente y le informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

- Tener una antigüedad mínima de 3 años al servicio de las Empresas.
- Acreditar la necesidad de vivienda, siendo cabeza de familia o habiendo decidido contraer matrimonio.

c) Que la vivienda sea destinada para el hogar del empleado, y que no tenga ninguna otra en propiedad.

#### 2.- Al concederse un préstamo se exigirá:

- Un Seguro de Vida, concertado con una Compañía de este Grupo Asegurador, para garantizar la devolución del saldo pendiente, de producirse el fallecimiento del empleado.
- El compromiso de constituir hipoteca a requerimiento de las Compañías, en el plazo de un mes, en el bien entendido que esta hipoteca, si se exige al tiempo de haber causado baja el prestatario en las Empresas, garantizará también el tipo de interés oficial vigente en el momento de constituirse dicha hipoteca.

Salvo en los casos de baja, antes de exigir el otorgamiento de hipoteca se oirá al comité de empresa correspondiente.

c) El reconocimiento a favor de las empresas del derecho de opción de compra de la vivienda, en el supuesto que el prestatario no otorgase, en el plazo de un mes desde su cese, la hipoteca a que se refiere el apartado anterior. El precio por el que podrá verificarse la adquisición será el de compra convenido en su día por el prestatario, deducidos el importe de las cargas, si las hubiere, y el de la parte del préstamo pendiente de devolución. La opción podrá ejercitarse en el plazo de un año a contar desde la fecha de cese del empleado.

3.- Todos los gastos e impuestos que se deriven del contrato, su otorgamiento, cumplimiento, prestación e inscripción de garantías, y ejecución, serán de cuenta del prestatario.

4.- En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre préstamos viviendas, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior para la concesión de préstamos aprobado por Resolución de 19.9.1962.

**Artículo 29°. SEGURO DE VIDA.** Las Empresas otorgarán, 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 casos de invalidez total permanente, por el siguiente capital para todas las categorías: 1.635.000'-- Ptas.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un fondo de autoseguro.

La cobertura del presente seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en alguna de las dos formas siguientes:

- Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente a su categoría, en el momento de su jubilación.
- Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:
  - Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del sueldo de un Oficial de Primera, según tabla y nivel que rijan en cada momento.
  - Hijos menores de edad, o que, aun siendo mayores, sean disminuidos físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.
  - Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

**Artículo 30°. SALUD LABORAL.** Con el fin de mejorar en lo posible la salud laboral de los empleados de este Grupo Asegurador, y lograr una mayor eficacia de las medidas preventivas, se establece la obligatoriedad para todo el personal de someterse a los reconocimientos médicos anuales, que la Empresa determina con carácter general.

Para aquellos empleados que trabajen constantemente con una pantalla terminal de ordenador, el reconocimiento médico comprenderá además la revisión oftalmológica y de columna vertebral.

Asimismo, la Empresa pone a disposición de este colectivo de empleados, los filtros para las pantallas que así se soliciten.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos Centros de Trabajo, colaborarán con la Dirección de las Empresas para conseguir un mejor cumplimiento de estas medidas.

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.** En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, y al Convenio Colectivo de Ambito Estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros para 1.990.

**SEGUNDA.** El presente Convenio de Grupo de Empresas, sustituye en todas sus partes al Convenio anterior, que queda totalmente extinguido en 31 de Diciembre de 1.989.

**TERCERA.** Queda constituida la Comisión Paritaria, formada por las siguientes personas:

Por la Dirección de la Empresa:

José M<sup>o</sup>. Orduña Ponti  
Benito Eguren Benito del Valle  
Alberto Perelló Masip  
Jaime Barceló Terrer

Por los Representantes del personal:

José M<sup>o</sup>. Dellá Faba  
Mercedes García-Lozano Licer  
Eusebio V. Manso Urberuaga  
Angela Surroca Moreno

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

132

*ORDEN de 28 de diciembre de 1990 por la que se homologa el Convenio de campaña y contrato-tipo de uva para vinificación en la zona de producción de la denominación de origen «Ribeiro» para la campaña 1990-1991.*

Ilmo. Sr.: Por Orden de 29 de agosto de 1990, fue homologado el Acuerdo Interprofesional entre productores y transformadores de uva para vinificación, dentro de la zona de producción de la denominación de origen de «Ribeiro» («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre y 22 de diciembre de 1990).

Cumplidos los requisitos previstos en el Real Decreto 2707/1983, de 7 de septiembre, así como en el Orden de 22 de junio de 1984 y de conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación del Convenio de campaña y contrato-tipo que regirá para la campaña 1990-1991, dispongo:

Artículo 1.º Se homologa el Convenio de campaña y contrato-tipo de uva para vinificación, en la zona de producción de la denominación de origen «Ribeiro», que regirá durante la campaña 1990-1991, cuyos textos figuran como anexos I y II de la presente disposición.

Art. 2.º La vigencia de la homologación del presente Convenio de campaña y contrato-tipo se extenderá durante la campaña 1990-1991.

**DISPOSICION FINAL**

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 28 de diciembre de 1990.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de Política Alimentaria.

**ANEXO I**

**Convenio de Campaña para la producción y transformación de uva en vino en la zona de producción de la denominación de origen «Ribeiro», campaña 1990-1991**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 2707/1983, las partes suscribientes establecen las disposiciones relativas a los siguientes extremos:

1. Se fija como objetivo a contratar un 85 por 100 de la cosecha equivalente a 15.000 toneladas métricas de uva para vinificación ofertada por los productores en las condiciones establecidas en este Convenio y en el contrato que lo especifica.

Se contratará uva de las siguientes variedades preferentes, entendiéndose por tales:

Tintas: Caiño, Ferrón, Souson, Mencía.  
Blancas: Treixadura, Torrontés, Godello, Alvarinho, Lado y Loureira.

También se contratará de las siguientes variedades autorizadas, entendiéndose por tales:

Tintas: Garnacha.  
Blancas: Jerez o Palomino.

2. La recepción de la materia prima se regirá por las siguientes normas:

Normas de calidad de la uva:

El producto objeto del presente contrato será recolectado por el vendedor al alcanzar la madurez determinada por las siguientes características:

Color natural.  
Buen sabor.  
Textura fina.  
Grado alcohólico volumétrico en potencia 9,5 por 100, volumen mínimo.

No tener Oidium, Mildiu, podredumbre y otras enfermedades y sabores extraños, conservando todas las cualidades organolépticas de la respectiva variedad y poseyendo las propiedades físicas que permitan obtener vinos con las características protegidas por la D.O.

Se admitirán las siguiente tolerancias máximas en peso:

20 por 100 frutos rotos o magullados.  
20 por 100 frutos con moho.  
20 por 100 frutos con defectos por cualquier otra causa.

La suma de defectos anteriores combinados, no superará el 20 por 100 de la partida contratada.

3. Calendario de entrega.-La mercancía deberá ser entregada por el vendedor y recibida por el comprador según calendario pactado en el contrato de compraventa.

4. Precios mínimos.-El precio mínimo a pagar por el comprador sobre el puesto de recepción habilitado al efecto por el mismo, será para la campaña 1990-1991:

Variedades preferentes: 175 pesetas/kilogramo.  
Variedades autorizadas: 70 pesetas/kilogramo blanca, y 55 pesetas/kilogramo, tinta.

5. Precio a percibir.-El precio a percibir constará de los siguientes componentes:

Precio mínimo más una variable de mercado establecida por el Centro Gestor antes del día 10 de septiembre de cada año, más una prima o penalización por calidad establecida por el mismo Centro Gestor en la misma fecha.

Al precio final así determinado se añadirá el IVA, correspondiente.

6. Condiciones de pago.-Las cantidades monetarias derivadas del cumplimiento del presente contrato se pagarán como sigue:

El comprador liquidará el 50 por 100, como mínimo, del importe del fruto recibido al finalizar las entregas de uva.

El pago de la cantidad restante se efectuará dentro de los noventa días a partir de la última entrega pactada.

7. Recepción, control e imputabilidad de costes:

La cantidad de uva contratada se hará de acuerdo con lo especificado en el contrato de compraventa.

La cantidad de uva contratada será entregada en su totalidad en la bodega que el comprador tiene en ....., o en alguno de los puestos de recepción más próximos a su finca, instalados al efecto por el comprador. En el caso de Cooperativas o APAS, las entregas previo acuerdo de las partes formalizado por escrito, se podrán realizar en las instalaciones de dichas organizaciones.

Caso de que el comprador efectúe la recogida en la finca del vendedor previo acuerdo de las partes, los gastos de transporte serán a cargo del vendedor.

El control de calidad y peso del fruto se efectuará en el puesto de recogida o bodega del comprador en presencia del vendedor.

8. Los gastos de funcionamiento del centro se sufragarán por ambas partes, aportando cada una 0,25 pesetas/kilogramo de producto contratado.

9. Indemnizaciones.-Las indemnizaciones por incumplimiento total o parcial de los contratos se abonarán según lo dispuesto en el contrato de compraventa.

En todo lo no especificado en este Convenio regirá obligatoriamente el Acuerdo Interprofesional de uva para vinificación dentro de la zona de producción de la D.O. «Ribeiro», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre de 1990, homologado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación por Orden de 29 de agosto de 1990.