

El único asunto a tratar en esta reunión es la firma por ambas partes de las tablas para el período del 1 de mayo de 1991 al 30 de abril de 1992 (artículo 8.2.1, párrafo segundo del Convenio firmado el 12 de marzo de 1991).

Abierta la sesión, las partes exponen sus diferentes puntos de vista y llegan al acuerdo de la firma de las tablas salariales para el mencionado período.

TABLA SALARIAL

1 de mayo de 1991 a 30 de abril de 1992

	Salario base Total anual	Plus lineal Total anual
Grupo I		
Personal técnico titulado:		
Titulado grado superior	1.708.736	60.000
Titulado grado medio	1.452.139	60.000
Ayudante Técnico Sanitario	1.152.817	60.000
Grupo II		
Personal mercantil técnico no titulado:		
Director	1.734.337	60.000
Jefe de División	1.627.448	60.000
Jefe de Personal	1.452.187	60.000
Jefe de Compras	1.452.187	60.000
Jefe de Ventas	1.452.187	60.000
Encargado General	1.452.187	60.000
Jefe de Sucursal	1.319.674	60.000
Jefe de Almacén	1.316.844	60.000
Jefe de Grupo	1.221.220	60.000
Jefe de Sección Mercantil	1.195.602	60.000
Encargado de Establecimiento	1.195.602	60.000
Intérprete	1.071.451	60.000
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	1.084.421	60.000
Corredor de Plaza	1.071.451	60.000
Dependiente	1.097.291	60.000
Dependiente Mayor	1.182.734	60.000
Ayudante	992.495	60.000
Aprendiz de 16 años	547.329	24.000
Aprendiz de 17 años (1)	547.329	24.000
Grupo III		
Personal técnico no titulado:		
Director	1.734.337	60.000
Jefe de División	1.627.448	60.000
Jefe Administrativo	1.554.799	60.000
Secretario	1.162.238	60.000
Contable	1.212.710	60.000
Jefe de Sección Administrativo	1.315.323	60.000
Personal administrativo:		
Contable, Cajero o Taquim. en idioma extranj.	1.212.710	60.000
Oficial Admvo. u Operador en máquina contable.	1.105.801	60.000
Auxiliar Administrativo o Perforista	1.011.748	60.000
Aspirante de 17 a 18 años (1)	547.329	24.000
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años (1)	547.329	24.000
Auxiliar de Caja mayor de 18 años	1.016.026	60.000
Grupo IV		
Personal de servicio y actividades:		
Jefe de Servicio	1.311.021	60.000
Dibujante	1.293.949	60.000
Escaparartista	1.191.359	60.000
Ayudante de Montaje	992.495	60.000
Delineante	1.298.250	60.000
Visitador	1.139.989	60.000

	Salario base Total anual	Plus lineal Total anual
Rotulista	1.139.989	60.000
Jefe de Taller	1.080.170	60.000
Profesional de Oficio de 1.ª	1.041.676	60.000
Profesional de Oficio de 2.ª	1.003.206	60.000
Ayudante de Oficio	992.495	60.000
Capataz	1.041.676	60.000
Mozo especializado	992.495	60.000
Ascensorista	992.495	60.000
Telefonista	992.495	60.000
Mozo y Personal Limpieza	992.495	60.000
Empaquetador	992.495	60.000
Grupo V		
Personal Subalterno:		
Conserje	1.003.206	60.000
Cobrador	998.826	60.000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	992.495	60.000
Personal limpieza (por horas) (2)	404	24

(1) Revisión. Los trabajadores de esta categoría con antigüedad de un año percibirán, como salario base 563.729 pesetas, y como plus lineal 30.000 pesetas.

(2) Este cálculo está hecho a base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

1917 *RESOLUCION de 4 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica), que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección del citado Grupo para su representación, y de otra, por el Comité del mismo 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, 4 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica).

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL GRUPO VITALICIO (BANCO VITALICIO DE ESPAÑA Y NACIONAL HISPANICA). AÑO 1992

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza*.—El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio y los empleados de las mismas incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de los trabajadores y los de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución

Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º, uno, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a los Centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro el Grupo Vitalicio, tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional.*—El presente Convenio se aplicará en las Empresas «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Nacional Hispánica, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», integrantes del Grupo Vitalicio de Empresas.

El Convenio será de aplicación a los empleados de dichas Empresas vinculados por relación laboral común que ocupen puestos de trabajo correspondientes a los niveles de valoración o categorías profesionales que se relacionan en el anexo I.

Este Convenio será de aplicación a otras Empresas que constituyan el Grupo Vitalicio, siempre que se acuerde la adhesión al presente Convenio, de conformidad con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores y con respecto a las particularidades o normas específicas que se puedan convenir entre las partes en el pacto de adhesión.

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen al Grupo Vitalicio en cualquiera de sus Centros de trabajo y los que puedan incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración en Grupo Vitalicio de otras Compañías, Centros de Trabajo o unidades productivas autónomas o de otras Empresas.

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

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

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*—La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1992 y el 31 de diciembre de 1992, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores, que, en consecuencia, quedan sin efecto.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos que afectasen de modo fundamental el alcance de lo pactado, desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, su contenido definitivo.

Art. 6.º *Prelación de normas.*—Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva en el ámbito funcional y personal pactado, no siendo de aplicación la Ordenanza Laboral de Seguros de 14 de mayo de 1970, ni el Convenio Colectivo interprovincial del sector de seguros, los cuales quedan sustituidos en su integridad por las condiciones previstas en este Convenio.

Las partes reconocen expresamente que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio compensa ventajosamente y en su valoración conjunta, global y en cómputo anual, las que configuraban la Ordenanza Laboral y el Convenio interprovincial del sector.

Art. 7.º *Garantía individual.*—Las normas pactadas en el presente Convenio respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título personal, siempre que no resulten expresamente modificadas por este Convenio o no le sean de aplicación las normas sobre absorción y compensación del artículo siguiente.

Art. 8.º *Absorción y compensación.*—La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudiera acordarse en méritos de disposiciones normativas de aplicación serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las superiores condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, salvo en aquellos supuestos de mejoras acordadas por disposiciones de derecho necesario que prohibieran o limitaran expresamente su absorción o compensación.

Art. 9.º *Topes máximos de los incrementos retributivos por razón de la antigüedad.*—Todos los incrementos retributivos que se alcancen

por razón de antigüedad quedarán limitados a los topes máximos que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

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, en representación de las Empresas del Grupo Vitalicio, por cuatro vocales designados por la Dirección de las mismas y, en representación de los Trabajadores, por otros cuatro Vocales, designados por la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión queda constituida por los siguientes señores:

Representación de las Empresas: Don Ramón Baulies Grau, don Jaime Ventalló Bas, don Eduard Drudis Zambrano y don José María Monedero Moslares.

Representación de los trabajadores: Don Pedro Alonso Martínez, don Mariano Zuñiga Martín, don Antonio Frauca Cano y don Ramón Par-dell Coll.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 11. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde a las Empresas del Grupo Vitalicio, las cuales podrán 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 de Grupo y de los Comités de Empresa.

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

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

Art. 13. *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 las Empresas, a tenor de lo dispuesto por la legislación vigente y teniendo en cuenta las necesidades del Centro de trabajo.

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

Sesenta y sesenta y un años: Dos días naturales.

Sesenta y dos y sesenta y tres años: Cuatro días naturales.

Sesenta y cuatro y sesenta cinco años: Seis días naturales.

Art. 14. *Jornada.*—A partir de la entrada en vigor del Convenio, la jornada laboral queda establecida en cómputo anual y su distribución será la siguiente:

El total anual de horas efectivas de trabajo se establece en mil ochocientas horas, deducidas ya de dicho total anual las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y 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 catorce horas, y de dieciséis a diecinueve horas, salvo en el período 15 de junio a 15 de septiembre, en que se realizarán siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

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

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

Habida cuenta de que la jornada de trabajo establecida es partida y que el número de mil ochocientas horas lo son de trabajo efectivo, no será exigible el periodo 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. 15. Permisos.—Por los motivos que se establecen en el artículo 37, apartados 3 y 4, del vigente Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a la percepción del salario, siempre que, previamente, medie el correspondiente aviso y justificación.

Asimismo, las Empresas podrán 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. 16. Preaviso de cese voluntario.—El personal que decida cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios deberá preavisarlo por escrito con un mes de antelación.

CAPITULO IV

Puestos de trabajo, categorías, valoraciones, promoción y ascenso

Art. 17. Traslados:

I. Las Empresas podrán trasladar al personal de una a otra oficina o llevarle a otra Empresa del mismo grupo, siempre que dicho traslado no comporte cambio de residencia y se respeten, al menos, cuantos derechos tuviese reconocido el personal trasladado y la fecha de antigüedad en la Empresa.

En caso de traslado a distinta población las Empresas satisfarán los gastos de desplazamiento.

Se considera que exigen cambios de residencia los traslados a poblaciones que disten entre sí más de 20 kilómetros.

II. Atendido que la informatización de los procesos de gestión en que se halla inmerso el Grupo puede producir excedentes de personal, se conviene que éste pueda ser trasladado a otros puestos de trabajo en las siguientes condiciones:

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

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

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

III. En los supuestos de traslados, se establecen, en los casos en que el empleado así lo precise y solicite de las Empresas, las siguientes compensaciones:

a) Las Empresas costearán los gastos de mudanza.

b) Las Empresas concederán 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, el Grupo le satisfará el importe del mismo hasta un máximo de 20.000 pesetas mensuales, durante el plazo de un año.

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

Art. 18. Viajes.—Para el personal que, por su función o bien por indicación expresa de las Empresas, deba desplazarse de su lugar de residencia, se establecerán por aquellas 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, las Empresas fijarán el importe a percibir por éste, por kilómetro recorrido.

Art. 19. Puestos de trabajo, categorías, valoraciones.

I. Puestos de trabajo.—Las distintas funciones que componen la actividad laboral de las Empresas, ordenadas y agrupadas objetivamente en niveles y las retribuciones correspondientes, figuran en los anexos I y II.

Las Empresas, de acuerdo con sus necesidades de organización, podrán, en todo momento, ampliar, modificar o reducir la relación de funciones que se señala en el anexo I.

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artículo 20.

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 primera.
XI y XII	Administrativo de segunda.
XIII	Ayudante.
XIV	Subalterno.
XV	Personal de Prácticas y Formación.
XVI	Personal de Prácticas, Formación y Ventas.

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

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

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

III. Personal de Ventas.—Esta categoría, que corresponde al nivel XVI expresado en el presente artículo, incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria sea la venta de los productos que comercializan las Compañías en el ámbito de su actividad aseguradora y de gestión de Planes y Fondos de Pensiones, como canal de distribución de las mismas y sin uso de la mediación o producción de seguros efectuada por Agentes, independientemente de la denominación que en cada momento puede darse al cargo o puesto de trabajo ocupado, citándose a título enunciativo: Director, Responsable Oficina, Especialista de Venta, Jefe de Equipo, Asesor Comercial, etc., comprendidos todos ellos dentro de este epígrafe de Personal de Ventas.

El salario de personal de ventas definido en el presente artículo se compondrá de una retribución fija que se corresponde con el nivel XVI de la tabla salarial anexa, y de una retribución variable que será devengada en función del cumplimiento de los objetivos de producción fijados en cada momento por las Compañías.

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

Habida cuenta que el personal de ventas no realiza la función de mediación 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 las Compañías establezcan en cada momento para el citado personal de ventas.

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

IV. Personal en prácticas y en formación.—Esta categoría comprendida en los niveles XV y XVI incluye aquellos empleados que se integren en

la plantilla del Grupo para realizar un trabajo y que a su vez permita a los mismos adquirir una práctica profesional y una formación adecuada para poder desempeñar posteriormente un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos y aptitudes.

Art. 20. Comisión de Valoración.—1. Se crea una Comisión Paritaria de Valoración, integrada por los siguientes señores:

Por las Empresas: Don Ramón Bauñes Grau, don Jaume Ventalló Bas, don José María Monedero Mosleres y don Ramón Serra Sans.

Por los trabajadores: Don Salvador Dese Gómez, don Martín Moreno Alarcón, don Juan Antonio Galván López y don Angel Felices Foncillas.

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

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

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

Art. 21. Promoción y ascenso:

I. 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. Los empleados que ostenten el nivel X y cuya función sea la de Comercial Candidato podrán concurrir a plazas de nivel VIII de Comercial de Organización.

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

Cuando al empleado ganador del concurso se corresponde 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 las Empresas.

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

Jefe de Personal.

Responsable del Centro de trabajo afectado.

Delegado o representante del personal (en el supuesto que el opositor fuera Delegado o representante del personal, éste sería un miembro del Comité de Grupo).

Art. 22. Funciones de nivel superior e inferior.—Cuando se desempeñen funciones de un nivel que corresponda a una categoría profesional superior, pero no proceda el ascenso, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre la categoría que ostente y la que correspondería por la función que efectivamente realice.

Las Empresas, por razones técnicas, tecnológicas o de ordenación del trabajo podrán, 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 las Empresas y trabajador o por decisión de cualquiera 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.

CAPITULO V

Condiciones retributivas

Art. 23. Estructura retributiva.—El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base por categoría profesional.
- Complemento personal por antigüedad en las Empresas, regulado por trienios cumplidos.
- Complemento económico por la función asignada.

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

Art. 24. Salario base.—El sueldo base por categoría profesional para 1992 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Art. 25. Complemento personal por antigüedad.—Los empleados percibirán la cantidad anual de 15.000 pesetas por cada trienio vencido hasta el 31 de diciembre de 1987 computado desde su ingreso en las Empresas.

Por los trienios que venzan a partir de 1 de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de 25.000 pesetas.

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

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

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

Art. 26. Complemento económico por la función asignada.—Cada empleado tendrá un complemento económico que dependerá de la función asignada, el cual figura en el anexo II.

Art. 27. 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 14 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 las Empresas durante el año natural de que se trate.

CAPITULO VI

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

Art. 28. Plan de Pensiones.—Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en el Régimen General de la Seguridad Social, se establece para todo el personal de las Compañías un Plan de Pensiones, de aportación definida, a cargo de las Empresas y adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento contenido en el Real Decreto de 30 de septiembre de 1988.

Las condiciones y reglas de funcionamiento de los citados Planes de Pensiones se establecen en los Reglamentos aprobados por la representación de las Empresas y de los trabajadores, en los que se contemplan prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez del empleado, el cual sustituye a las obligaciones contraídas en anteriores Convenios en materia de jubilación y Seguro de Grupo.

Art. 29. 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, o cualquier otra, aceptada por las Empresas a partir de los sesenta años.

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

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

Art. 30. Seguro de Accidentes.—Las Empresas establecen a su cargo, para el personal en activo, un Seguro de Accidentes por los importes que se detallan a continuación, siempre que exista una designación bene-

ficiaria por parte del empleado, de las características y cobertura que se establecen en la póliza número 547.705, contratada con Nacional Hispánica, para los empleados de Banco Vitalicio de España, y la número 620.000.055 contratada con Banco Vitalicio para los empleados de Nacional Hispánica.

Niveles I a XIV: 7.000.000 de pesetas.

Niveles XV y XVI: 1.000.000 de pesetas.

Art. 31. *Incapacidad laboral transitoria y accidentes.*—En caso de incapacidad laboral transitoria, las Empresas abonarán al empleado la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y las retribuciones fijas que tenga a título personal reconocidas cada trabajador.

Art. 32. *Reconocimiento médico.*—Los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido.

Art. 33. *Descuentos en Seguros suscritos por empleados.*—Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por las Empresas regulando la contratación de seguros personales y familiares por parte de los mismos.

En esta materia se estará a las Circulares internas que se puedan dictar.

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio, la Circular que el Grupo emitió, estableciendo para aquellos empleados interesados, la posibilidad de complementar su fondo de jubilación con cargo exclusivo de los mismos y como complemento de la prestación establecida en el artículo 28.

CAPITULO VII

Formación profesional

Art. 34. *Formación profesional.*—Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades presentes y futuras, las Empresas programarán y realizarán cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del «Plan de Formación» que tengan establecido en cada momento.

Cuando los cursos tengan lugar durante la jornada de trabajo y a cargo de las Empresas, su asistencia será obligatoria para los empleados a que vayan dirigidos.

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

Art. 35. *Cursillos y estudios.*—Las Empresas procurarán facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de las Compañías que se interesen por los mismos, siempre que puedan ser de utilidad en el puesto de trabajo. La decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección del Grupo.

CAPITULO VIII

Derechos de la representación de los trabajadores

Art. 36. *Comité de Grupo.*—1. El Comité de Grupo estará integrado por doce miembros y tendrá una composición proporcional al número de empleados de las distintas Compañías que lo integran.

2. Durante la vigencia de este Convenio, la composición de Comité de Grupo será de 12 miembros, 8 de Banco Vitalicio de España y 4 de Nacional Hispánica:

Para la determinación de los representantes de cada Empresa en el Comité de Grupo, se tendrá en cuenta una composición proporcional al número de empleados de los Centros de Trabajo y se agruparán según el siguiente detalle:

	Banco Vitalicio	Nacional Hispánica
Central	3	1
Territorio	5	3
	8	4

3. La designación de los miembros del Comité de Grupo se efectuará en la siguiente forma:

Central: Serán elegidos por los Comités y Delegados de Personal.

Territorio: Serán elegidos conjuntamente por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de todas las sucursales, pero si alguna sucursal por el número de sus empleados alcanzara por sí misma el porcentaje mínimo que representa cada miembro del Comité de Grupo, del total de la plantilla del personal de las Empresas, los representantes de dicha sucursal tendrán derecho a elegir directamente al Vocal o Vocales que les correspondan, dentro de los del cupo de «Sucursales», y no podrán participar en la elección conjunta del resto.

4. El Comité de Grupo es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de todos los trabajadores de las Empresas Aseguradoras del Grupo Vitalicio, y asumirá las competencias que establece el artículo 63.3 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.

5. 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 de Grupo, 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 periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

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

Las Empresas sufragarán en las tres reuniones citadas los gastos de desplazamiento y las dietas hasta un máximo de 6.000 pesetas por día.

Art. 37. *Comisión Negociadora del Convenio.*—La Comisión Negociadora estará integrada como máximo por doce miembros en representación de las Empresas, y otros doce en representación de los trabajadores.

Los representantes de las Empresas serán designados por la Dirección.

Los representantes de los trabajadores serán designados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en su representación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ANEXO I

**FUNCIONES QUE COMPONEN LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS
ORDENADAS Y AGRUPADAS OBJETIVAMENTE EN NIVELES**

CENTRAL

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
I	Responsables Departamento A
II	Responsables Departamento B
III	Responsables Sección A
IV	Responsables Sección B
V	Titulados (Abogados, Economistas, Actuario, Staff) A Responsables de Grupo A
VI	Auditores Responsables de Grupo B
VII	Técnicos A
VIII	Técnicos B
IX	Conserje Administrativo A
X	Conductor Administrativo B
XI	Operario Reprografía A Telefonista Administrativo C
XII	Empleado Almacén Operario Reprografía B Administrativo D
XIII	Ayudante Reprografía Ayudante Administrativo
XIV	Subalterno
XV	Personal en Prácticas y en Formación A
XVI	Personal en Prácticas y en Formación B

ANEXO II

TABLA SALARIAL Y COMPLEMENTO POR LA FUNCION ASIGNADA

EJERCICIO 1992

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLE. FUNCION	TOTAL	TOTAL ANUAL	CATEGORIA
I	288.963	134.479	423.442	5.928.188	Jefe de Departamento
II	288.963	95.984	384.947	5.389.258	
III	240.803	101.372	342.175	4.790.450	Jefe de Sección
IV	240.803	70.265	311.068	4.354.952	
V	200.670	75.835	276.505	3.871.070	Jefe de Servicio
VI	200.670	50.698	251.368	3.519.152	
VII	167.225	61.291	228.516	3.199.224	Técnico
VIII	167.225	40.518	207.742	2.908.388	
IX A	139.354	49.502	188.856	2.643.984	Administrativo 1ª
X B	139.354	32.333	171.687	2.403.618	
XI C	116.128	39.951	156.079	2.185.106	Administrativo 2ª
XII D	116.128	25.762	141.890	1.986.460	
XIII	96.773	32.218	128.991	1.805.874	Ayudante
XIV	116.128	12.863	128.991	1.805.874	Subalterno
XV	76.871	6.341	83.302	1.166.228	Pers.Prácticas/Formación
XVI	53.066	3.214	56.280	787.920	Pers.Práct.,Formac.,Ventas

TERRITORIO

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
I	Director de Zona
II	Director de Zona (con nivel Sucursal A) Director de Sucursal A
III	Director de Sucursal B
IV	Director de Sucursal C
V	Director de Sucursal D Responsable Empresas A Responsable Vida Pensiones A Responsable Particulares A
VI	Director de Sucursal E Responsable Particulares B Responsable Empresas B Responsable Vida Pensiones B
VII	Ingeniero Director de Sucursal F
VIII	Comercial de Organización Técnico (Dirección Zona)
IX	Administrativo A
X	Comercial Candidato Administrativo B
XI	Administrativo C
XII	Administrativo D
XIII	Ayudante
XIV	Subalterno
XV	Personal en Prácticas y en Formación A
XVI	Personal en Prácticas y en Formación B Vendedor

Los puestos de trabajo de Administrativo A, B, C, D ó Ayudante, serán establecidos por las Empresas atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de Trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

La clasificación de Sucursales A, B, C, D, E y F, será la que establezcan anualmente las Empresas atendiendo a la dimensión y competencias del Centro de Trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

DISPOSICION FINAL

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

Madrid, 20 de enero de 1993.

SOLBES MIRA

Ilmos. Sres. Secretario general de Alimentación y Director general de Política Alimentaria.

ANEXO

CONTRATO-TIPO

Contrato de compraventa de garrofin con destino a industria

Contrato número

En a de de 199

De una parte, y como vendedor, don
con documento nacional de identidad número y código/número (1), de
identificación fiscal y con domicilio
en calle número
localidad provincia

Actuando en nombre propio, como cultivador de la producción objeto
de contratación, o actuando como
de con código de identificación fiscal número
denominada y con domicilio social
en calle número
localidad provincia
y facultado para la firma del presente contrato en virtud de
(2), y en la que se integran los cultivadores que adjunto
se relacionan con sus respectivas superficies de producción, objeto de
contratación;

Y de otra parte, como comprador, don
con código de identificación fiscal número
y domicilio en calle

1918

ORDEN de 20 de enero de 1993 por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de garrofin con destino a industria.

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de garrofin con destino a industria, formulada por las industrias «Burben, Sociedad Anónima»; «Cemar, Sociedad Anónima»; «Ceratonia, Sociedad Anónima»; «Productos Giró, Sociedad Anónima»; «Industrias Agrícolas de Mallorca, Sociedad Anónima», y «Carob, Sociedad Anónima», de una parte, y la Confederación de Cooperativas Agrarias de España, de otra, acogiendo a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, modificado por la Orden de 20 de diciembre de 1990, y a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, dispongo:

Artículo 1.º Se homologa según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, el contrato-tipo de compraventa de garrofin con destino a industria, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

Art. 2.º El período de vigencia del presente contrato-tipo será para la campaña 1992-93, a partir de la entrada en vigor de la presente Orden.