

Categoría	Nivel	1N Pesetas	2N Pesetas	27 Pesetas	57 Pesetas	Total paga Pesetas	43 Pesetas	Total fijo Pesetas	Variable Pesetas	Total año Pesetas
V1	04	96.000	41.296	41.296	6.517	185.109	108.474	2.700.000	250.000 a 500.000	2.950.000 a 3.200.000
V1	05	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	112.491	2.800.000	250.000 a 500.000	3.050.000 a 3.300.000
V2	01	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	112.491	2.800.000	250.000 a 650.000	3.050.000 a 3.450.000
V2	02	104.000	45.866	45.866	6.517	202.249	118.518	2.950.000	250.000 a 650.000	3.200.000 a 3.600.000
V2	03	108.500	48.758	48.758	6.517	212.533	124.544	3.100.000	250.000 a 650.000	3.350.000 a 3.750.000
V2	04	113.000	51.650	51.650	6.517	222.816	130.570	3.250.000	250.000 a 650.000	3.500.000 a 3.900.000
V2	05	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	136.597	3.400.000	250.000 a 650.000	3.650.000 a 4.050.000
V3	01	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	136.597	3.400.000	250.000 a 800.000	3.650.000 a 4.200.000
V3	02	123.000	56.934	56.934	6.517	243.384	142.623	3.550.000	250.000 a 800.000	3.800.000 a 4.350.000
V3	03	128.500	59.325	59.325	6.517	253.668	148.649	3.700.000	250.000 a 800.000	3.950.000 a 4.500.000
V3	04	134.000	61.717	61.717	6.517	263.952	154.676	3.850.000	250.000 a 800.000	4.100.000 a 4.650.000
V3	05	140.000	63.859	63.359	6.517	274.236	160.702	4.000.000	250.000 a 800.000	4.250.000 a 4.800.000

## ANEXO 11.1

## Estructura salarial Vendedores-Promotores (1993)

Categoría	Nivel	1N Pesetas	2N Pesetas	27 Pesetas	57 Pesetas	Total paga Pesetas	43 Pesetas	Total fijo Pesetas	Variable Pesetas	Total año Pesetas
Vendedores:										
VV	01	75.000	9.813	9.813	6.517	101.143	101.143	1.517.143	1.620.000 + Comisión	3.137.143 + Comisión
Promotores:										
V1	01	85.000	36.512	36.512	6.517	164.541	164.541	2.468.120	250.000 a 500.000	2.718.120 a 2.968.120
V1	02	88.500	38.190	38.190	6.517	171.397	171.397	2.570.958	250.000 a 500.000	2.820.958 a 3.070.958
V1	03	92.000	39.868	39.868	6.517	178.253	178.253	2.673.797	250.000 a 500.000	2.923.797 a 3.173.797
V1	04	96.000	41.296	41.296	6.517	185.109	185.109	2.776.635	250.000 a 500.000	3.026.635 a 3.276.635
V1	05	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	191.965	2.879.473	250.000 a 500.000	3.129.473 a 3.379.473
V2	01	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	191.965	2.879.473	250.000 a 650.000	3.129.473 a 3.529.473
V2	02	104.000	45.866	45.866	6.517	202.249	202.249	3.033.731	250.000 a 650.000	3.283.731 a 3.683.731
V2	03	108.500	48.758	48.758	6.517	212.533	212.533	3.187.988	250.000 a 650.000	3.437.988 a 3.837.988
V2	04	113.000	51.650	51.650	6.517	222.816	222.816	3.342.246	250.000 a 650.000	3.592.246 a 3.992.246
V2	05	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	233.100	3.496.503	250.000 a 650.000	3.746.503 a 4.146.503
V3	01	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	233.100	3.496.503	250.000 a 800.000	3.746.503 a 4.296.503
V3	02	123.000	56.934	56.934	6.517	243.384	243.384	3.650.761	250.000 a 800.000	3.900.761 a 4.450.761
V3	03	128.500	59.325	59.325	6.517	253.668	253.668	3.805.019	250.000 a 800.000	4.055.019 a 4.605.019
V3	04	134.000	61.717	61.717	6.517	263.952	263.952	3.959.276	250.000 a 800.000	4.209.276 a 4.759.276
V3	05	140.000	63.859	63.359	6.517	274.236	274.236	4.113.534	250.000 a 800.000	4.363.534 a 4.913.534

## Notas:

Los conceptos Base de Antigüedad, Dietas, Jornada, ILT, etc. matienen en 1993, los mismos valores de 1992.

En cuanto al Seguro de Vida, la fórmula a aplicar será:  $\text{Paga Tipo} = [(SFA + 0,7 SV)/14] 0,85 + A$ ,

siendo:

SFA: El salario fijo anual definido para cada persona en 1992.

SV: El salario variable anual definido para cada persona para 100 por 100 del objetivo en su valor de 1992.

A: Valor individual de la antigüedad por paga.

## 8970

RESOLUCION de 12 de abril de 1994, de la Dirección General de trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica).

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica) (Código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por las empresas para su representación, y de otra, por el Comité de Grupo, en representación de los trabajadores de las susodichas empresas, 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 de trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 12 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL GRUPO VITALICIO (BANCO VITALICIO DE ESPAÑA Y NACIONAL HISPANICA) AÑO 1994**

## CAPITULO I

## Disposiciones generales

## Artículo 1. 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 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo que tiene establecidos o establezca en el futuro el Grupo Vitalicio, tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

#### Artículo 3. *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 II.

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 respeto 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 II, así como los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2 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.

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

La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero de 1994 y 31 de diciembre de 1994, 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.

#### Artículo 5. *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.

#### Artículo 6. *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.

#### Artículo 7. *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.

#### Artículo 8. *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.

#### Artículo 9. *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

#### Artículo 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: Ramón Baulies Grau, Jaume Ventalló Bas, Eduard Drudis Zambrano y José María Monedero Moslares.

Representación de los trabajadores: Javier Agudo Lázaro, Angel Felices Foncillas, Ramón Pardell Coll y Juan Antonio Collado Guillén.

### CAPITULO III

#### Condiciones de trabajo

#### Artículo 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, Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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.

#### Artículo 12. *Periodo de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 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 y cinco años: Seis días naturales.

**Artículo 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 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 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 período de descanso de quince minutos, destinado al desayuno, a que se refiere el artículo 1 de la Ley 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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****Movilidad del personal, puestos de trabajo, categorías, valoraciones, promociones y ascensos.****Artículo 17. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional dentro de las empresas del Grupo se efectuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sin más limitaciones que las previstas en la legislación vigente.

Asimismo, atendiendo 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 todo caso su categoría y las normas sobre ascensos.

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

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

**Artículo 18. Movilidad geográfica (traslados).**

I. Las empresas podrán trasladar al personal de una 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 reconocidos 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 25 kilómetros.

II. 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.

**Artículo 19. 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 aquéllas 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 empresa fijarán el importe a percibir por éste por kilómetro recorrido.

**Artículo 20. 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 21.

El desempeño de cada puesto de trabajo llevará aparejada una categoría profesional, a título personal con arreglo a la tabla que figura en el anexo II.

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 órdenes 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 a los niveles XIX y XX expresados en los anexos I y II del presente Convenio, 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 de Oficina, Especialista de Venta, Jefe de Equipo, Asesor Comercial, etc., comprendidos todos ellos dentro de este epígrafe de personal de ventas.

El salario del personal de ventas definido en el presente artículo, se compondrá de una retribución fija que se corresponde con los niveles XIX y XX 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 XIX y XX, 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.

#### Artículo 21. Comisión de valoración.

1. Se crea una comisión paritaria de valoración, integrada por los siguientes señores:

Por las empresas: Ramón Baulies Grau, Jaume Ventalló Bas, José María Monedero Moslares y Ramón Serra Sans.

Por los Trabajadores: Salvador Desé Gómez, Javier Agudo Lázaro, Ramón Pardell Coll y 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.

#### Artículo 22. Promoción y ascenso.

1. La promoción y ascenso a puestos de trabajo correspondientes a los niveles XVIII, XVII, XVI, XV, 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 las empresas y dados a conocer previamente a la celebración del mismo.

Cuando al empleado ganador del concurso le corresponda 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).

#### Artículo 23. 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 técnico-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 técnico-comercial. De no ser así recuperará la categoría y emolumentos que ostentaba como personal administrativo.

### CAPITULO V

#### Condiciones retributivas

#### Artículo 24. 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.

#### Artículo 25. Salario base.

El sueldo base por categoría profesional para 1994 es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

#### Artículo 26. Complemento personal por antigüedad.

Los empleados percibirán la cantidad anual de 22.000 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 del 1 de enero de 1988 se percibirá la cantidad anual de 28.000 pesetas.

La percepción de dicha cantidad surtirá efectos a partir del día primero 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.

#### Artículo 27. 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.

#### Artículo 28. 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 laborable de cada mes, el 15 de julio 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**Artículo 29. *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.

Artículo 30. *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.

Artículo 31. *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 beneficiaria por parte del empleado, de las características y cobertura que se establecen en la póliza número 58-161.000.001, contratada con Nacional Hispánica, para los empleados de Banco Vitalicio de España, y la número 58-620.000.347 contratada con Banco Vitalicio para los empleados de Nacional Hispánica.

Niveles I a XVIII: 7.000.000 de pesetas.

Niveles XIX y XX: 1.000.000 de pesetas.

Artículo 32. *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.

Artículo 33. *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 34. *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 29.

## CAPITULO VII

**Formación Profesional**Artículo 35. *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.

Artículo 36. *Cursillos y estudios.*

Las empresas procurarán facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de las compañías que se interese por los mismos, siempre que puedan ser de utilidad en el puesto de trabajo. La decisión en dicha materia corresponderá a la Dirección del Grupo.

## CAPITULO VIII

**Derechos de la representación de los trabajadores**Artículo 37. *Comité de Grupo.*

1. El Comité de Grupo estará integrado por 12 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 del Comité de Grupo será de 12 miembros, ocho de Banco Vitalicio de España y cuatro 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:

	B. V.	N. H.
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 Personas de todas las sucursales, pero si alguna sucursal por el número de sus empleados alcanzara por sí misma el porcentaje mínimo que representa cada miembros 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 (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica), 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:

- Aquellas materias que excedan del ámbito geográfico de competencia de cada Comité o Delegado de Personal.
- Aquellas materias que afecten exclusivamente a un centro de trabajo en el que no exista Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- 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 de Grupo 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 períodos mensuales,

la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes 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.

#### Artículo 38. Comisión negociadora del Convenio.

La Comisión negociadora estará integrada como máximo por 12 miembros en representación de las empresas, y otros 12 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 las 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	Responsable departamento A.
II	Responsable departamento B.
III	Responsable sección y producto A.
IV	Responsable sección y producto B.
V	Titulados A. Responsable de grupo A. Auditores.
VI	Titulados B. Responsable de grupo B.
VII	Titulados C. Técnicos A.
VIII	Titulados D. Técnicos B.
IX	Administrativo A. Conserje.
X	Administrativo B. Conductor.
XI	Administrativo C. Operario de reprografía A. Telefonista.
XII	Administrativo D. Empleado almacén. Operario reprografía B.
XIII	Administrativo E. Operario reprografía C.
XIV	Subalterno.
XV	Auxiliar administrativo A.
XVI	Auxiliar administrativo B.
XVII	Auxiliar administrativo C.
XVIII	Auxiliar administrativo D. Ayudantes reprografía.
XIX	Personal prácticas y formación A.
XX	Personal prácticas y formación B.

##### Territorio

Nivel	Puesto de trabajo
I	Director de zona A.
II	Director de zona B. Director de sucursal A

Nivel	Puesto de trabajo
III	Director de sucursal B.
IV	Director de sucursal C.
V	Director de sucursal D. Responsable técnico A.
VI	Director sucursal E. Responsable técnico B. Director de sucursal F. Responsable Técnico C.
VII	Técnico A. Director de sucursal G.
VIII	Comercial organización A. Responsable técnico D. Técnico B. Director de sucursal H.
IX	Comercial organización B. Administrativo A.
X	Comercial organización C. Administrativo B.
XI	Comercial organización D. Administrativo C.
XII	Comercial organización E. Administrativo D.
XIII	Comercial organización F. Administrativo E.
XIV	Subalterno.
XV	Auxiliar administrativo.
XVI	Auxiliar administrativo B.
XVII	Auxiliar administrativo C.
XVIII	Auxiliar administrativo D.
XIX	Personal ventas A. Personal prácticas y formación A.
XX	Personal ventas B. Personal prácticas y formación B.

Los puestos de trabajo de administrativo A, B, C o D y de Auxiliar administrativo A, B, C o D 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, F, G y H será la que establezcan anualmente las empresas atendiendo a la dimensión y competencias del centro de trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

### ANEXO II

#### Tabla salarial y complemento por la función asignada

Ejercicio 1994

Nivel	Salario base	Comple. función	Total	Total anual	Categoría
I	315.526	146.841	462.367	6.473.138	Jefe de departamento.
II	315.526	104.807	420.333	5.884.662	Jefe de departamento.
III	262.939	110.690	373.629	5.230.806	Jefe de sección.
IV	262.939	76.725	339.664	4.755.296	Jefe de sección.
V	219.117	82.806	301.923	4.226.922	Jefe de servicio.
VI	219.117	55.359	274.476	3.842.664	Jefe de servicio.
VII	182.597	66.926	249.523	3.493.322	Técnico.
VIII	182.597	44.242	226.839	3.175.746	Técnico.
IX	152.164	54.054	206.218	2.887.052	Administrativo 1.ª
X	152.164	35.307	187.471	2.624.594	Administrativo 1.ª
XI	126.803	43.624	170.427	2.385.978	Administrativo 2.ª
XII	126.803	28.131	154.934	2.169.076	Administrativo 2.ª
XIII	105.669	35.180	140.849	1.971.886	Administrativo 3.ª
XIV	126.369	14.480	140.849	1.971.866	Subalterno.
XV	88.058	39.987	128.045	1.792.630	Subalterno.
XVI	88.058	28.347	116.405	1.629.670	Auxiliar administrativo.
XVII	73.382	32.441	105.823	1.481.522	Auxiliar administrativo.
XVIII	73.382	22.821	96.203	1.346.842	Auxiliar administrativo.
XIX	60.570	26.877	87.447	1.224.258	Personal prácticas/formación/ventas.
XX	57.940	2.630	60.570	847.980	Personal prácticas/formación/ventas.