

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio.

Dado en Madrid a 19 de abril de 1996.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JERONIMO SAAVEDRA ACEVEDO

9618 *RESOLUCION de 12 de abril de 1996, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.066/1995, interpuesto por don Juan Carlos Azofra Rueda.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Tercera) y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 1.066/1995, interpuesto por don Juan Carlos Azofra Rueda, contra la Orden de 25 de mayo de 1995 por la que se resuelven con carácter definitivo los concursos de traslados de funcionarios docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria convocados por Orden de 13 de octubre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 18).

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 12 de abril de 1996.—El Director general, Adolfo Navarro Muñoz.

9619 *RESOLUCION de 12 de abril de 1996, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.930/1995, interpuesto por doña Angeles Acebal González.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 1.930/1995, interpuesto por doña Angeles Acebal González, contra la Orden de 25 de mayo de 1995 por la que se resuelven con carácter definitivo los concursos de traslados de funcionarios docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria convocados por Orden de 13 de octubre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 18).

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 12 de abril de 1996.—El Director general, Adolfo Navarro Muñoz.

9620 *RESOLUCION de 15 de abril de 1996, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.276/1995, interpuesto por don Francisco Domingo Vinado.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Tercera) y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 1.276/1995, interpuesto por don Francisco Domingo Vinado, contra la Orden de 3 de julio de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 8) por la que se corrige y completa la de 20 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 29) por la que se hacía pública la composición de los Tribunales que deberían actuar en el procedimiento de adquisición de nuevas especialidades para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria convocado por Orden de 21 de abril de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de mayo).

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 15 de abril de 1996.—El Director general, Adolfo Navarro Muñoz.

9621 *RESOLUCION de 15 de abril de 1996, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 2.164/1995, interpuesto por don Juan Francisco Gomáriz Rodríguez.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 2.164/1995, interpuesto por don Juan Francisco Gomáriz Rodríguez, contra la Orden de 13 de enero de 1995 por la que se completa y corrige la de 8 de noviembre de 1994 por la que se nombraban funcionarios en prácticas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria a los aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos convocados por Orden de 21 de marzo de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de febrero).

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 15 de abril de 1996.—El Director general, Adolfo Navarro Muñoz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9622 *RESOLUCION de 19 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1996, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Interregional, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 19 de abril de 1996.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS» AÑO 1996

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre «Banco Vitalicio de España,

Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», y los empleados de la misma, incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de la empresa, 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, 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 «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», tanto en España como en el extranjero, de acuerdo con lo que dispone el artículo siguiente.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

El Convenio será de aplicación a todos los empleados de Banco Vitalicio de España 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.

Asimismo, será de aplicación necesaria a todos los empleados que se incorporen a Banco Vitalicio de España en cualquiera de sus centros de trabajo y los que pueda incorporarse en el futuro, por el mecanismo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de integración en Banco Vitalicio de España 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.º del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación este Convenio a los agentes, subagentes y correos de seguros ni a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una al Banco Vitalicio de España.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de un año, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996, 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 establecía el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de fecha 10 de marzo de 1980.

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 la empresa, por cuatro vocales designados por la dirección de la misma 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 la empresa:

Don Ramón Bauliés Grau.
Don Jaime Ventalló Bas.
Don José María Monedero Moslares.
Don Fernando Quintana y García del Moral.

Representación de los Trabajadores:

Don Ramón Pardell Coll.
Don Antonio Frauca Cano.
Don Manuel Marcos Negri,
Don Francisco Moso Sanz.

Suplente:

Don José Ramón Álvarez Queipo.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

En la organización del trabajo, Banco Vitalicio de España y 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. Período de prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima de seis meses para aquellos empleados comprendidos entre los niveles XX y IX, ambos inclusive, y de una duración máxima de un año para los empleados comprendidos entre los niveles VIII y I, ambos inclusive.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de veintidós días laborables, dentro del cómputo de días naturales que establece el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

El personal que en el transcurso del año de que se trate cumpla 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: Tres días laborables.
- Sesenta y dos y sesenta y tres años: Cuatro días laborables.
- Sesenta y cuatro y sesenta y cinco años: Seis días laborables.

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 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 los veintidós días laborables 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 de 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, la empresa compensará las de exceso mediante la concesión de días festivos adicionales a convenir.

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

Habida cuenta de que la jornada de trabajo establecida es partida y que el número de mil ochocientas horas lo son de trabajo efectivo, no será exigible el período de descanso de quince minutos, destinado al desayuno, a que se refiere el artículo 1.º de la Ley 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, la empresa podrá otorgar permisos, sin pago de haberes, cuando, a juicio de la dirección, existan motivos justificados para ello y sin que su concesión suponga entorpecimiento en el desarrollo del trabajo.

Artículo 16. Excedencias.

Los empleados que ostenten, como mínimo, un año de antigüedad en la compañía, tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, según la legislación vigente, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier actividad de seguros, reaseguros o capitalización.

Artículo 17. 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.

CAPÍTULO IV**Movilidad del personal, puesto de trabajo, categorías, valoraciones, promociones y ascensos****Artículo 18. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional dentro de la empresa 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, atendido que la informatización de los procesos de gestión en que se halla inmersa la empresa 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) Conservación de los emolumentos del puesto de trabajo de procedencia.
- c) Respeto a la dignidad personal del empleado, si tuviera que ser destinado a un puesto de trabajo de inferior categoría. En ningún caso este cambio de puesto de trabajo podrá perjudicar la formación personal, 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 19. Movilidad geográfica (traslados).

I. La empresa podrá trasladar al personal de una a otra oficina o llevarle a otra empresa del mismo grupo, sin perder su adscripción a Banco Vitalicio de España, 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, la empresa satisfará 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 la empresa, las siguientes compensaciones:

- a) La empresa costeará los gastos de mudanza.
- b) La empresa concederá un préstamo personal para adquisición de vivienda de un máximo de 3.000.000 de pesetas, que devengará un interés del 9 por 100 anual, siendo el plazo de amortización de diez años. En el caso de que el empleado dispusiese en su lugar de residencia de un piso o vivienda de su propiedad, el valor del mismo se deducirá del importe del préstamo.
- c) En el supuesto de que el empleado en el lugar de destino optara por alquilar una vivienda, Banco Vitalicio de España 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 20. Viajes.

Para el personal que por su función o bien por indicación expresa de la empresa, deba desplazarse de su lugar de residencia, se establecerán por 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, la empresa fijará el importe a percibir por éste por kilómetro recorrido.

Artículo 21. Puestos de trabajo, categorías, valoraciones.**I. Puestos de trabajo:**

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

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

Los nuevos puestos de trabajo serán valorados por la Comisión de Valoración que se establece en el artículo 22.

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 la empresa, la retribución que para los mismos se establece en el presente Convenio, compensa y absorbe la que pudiera corresponderles por aplicación de las Ordenes de 1 de junio de 1963, por la que se aprueban las retribuciones mínimas de los Actuarios de Seguros, y de 15 de octubre de 1975, por la que se regulan las condiciones de trabajo de los abogados dependientes de las empresas de seguros y de capitalización.

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 comercializa la compañía en el ámbito de su actividad aseguradora y de gestión de planes y fondos de pensiones, como canal de distribución de la misma y sin uso de la mediación de 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, etcétera, 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 la compañía.

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

Habida cuenta que el personal de ventas no realiza la función de mediación en seguros, prevista en la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación en Seguros Privados, no podrá constituir cartera propia ni a través de terceros.

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

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 de la compañía 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 22. Comisión de Valoración.

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

Por la empresa:

Don Ramón Baulies Grau.
Don Jaime Ventalló Bas.
Don José María Monedero Moslares.
Don Ramón Serra Sans.

Por los trabajadores:

Dña Isabel Salas González.
Don Santiago García Lostado.
Don Manuel Marcos Negri.
Don Martín Moreno Alarcón.

Suplente:

Don Juan Pérez Navas.

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 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 23. 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 realizarán mediante concurso, al que podrán concurrir todos los empleados que desempeñen puestos de trabajo de nivel inmediato inferior al del puesto de cuya vacante se trate.

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

Cuando al empleado ganador del concurso le 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 la empresa.

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 de que el opositor fuera Delegado o representante del personal éste sería un miembro del Comité Interregional.

Artículo 24. 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.

La empresa, por razones técnicas, tecnológicas o de ordenación del trabajo, podrá, en todo momento, decidir el pase del personal de una función de nivel superior a otra de menor nivel, siempre que sea respetada la categoría profesional que ostenta y la retribución que en aquél 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 la empresa y trabajador o por decisión de aquélla, conservará la categoría que ostentaba como personal técnico-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 25. Estructura retributiva.

El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

a) Salario base por categoría profesional.

b) Complemento personal por antigüedad en la empresa, regulado por trienios cumplidos.

- c) Complemento económico por la función asignada.
- d) Complemento plus Convenio.

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 26. *Salario base.*

El sueldo base por categoría profesional para 1996, es el que consta en la tabla de salarios que figura en el anexo II.

Artículo 27. *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 la empresa.

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 1 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 de la empresa, y en especial, al del artículo 32 (aumento por antigüedad y permanencia) de la Ordenanza de Trabajo de 14 de mayo de 1970.

Artículo 28. *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 29. *Complemento plus Convenio.*

El complemento plus Convenio que figura recogido para cada empleado en su recibo de haberes a 31 de diciembre de 1995 se incrementará en un 3,50 por 100.

Asimismo, para 1996 los empleados afectados por el presente Convenio percibirán un 0,50 por 100 sobre los conceptos retributivos de salario base y complemento de función que figuren recogidos en su recibo de haberes a 31 de diciembre de 1995, cuyo importe resultante se incrementará a la partida que resulte de la aplicación de cuanto se indica en el párrafo anterior.

Artículo 30. *Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a la respectiva categoría profesional, la relativa a la función asignada, el complemento por antigüedad y el complemento plus Convenio, será distribuido en 14 pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

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

CAPITULO VI

Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de Acción Social y Asistencial

Artículo 31. *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 la compañía un plan de pensiones, de aportación definida, a cargo de la empresa 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 del citado plan de pensiones se establece en el Reglamento aprobado por la representación de la empresa y de los trabajadores, en el 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 32. *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 la empresa a partir de los sesenta años.

En ambos casos el complemento que le correspondía al empleado, de conformidad con lo previsto en el plan de pensiones para empleados del Banco 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 del Banco Vitalicio.

Artículo 33. *Seguro de accidentes.*

La empresa establece 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, contratada por Assicurazioni Generali, número 415-950002512, para los empleados de Banco Vitalicio de España:

Niveles I a XVIII: 7.280.000 pesetas.

Niveles XIX y XX: 1.040.000 pesetas.

Artículo 34. *Incapacidad temporal y accidentes.*

En caso de incapacidad temporal, la empresa abonará al empleado la diferencia entre la prestación que reciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social y las retribuciones fijas que tenga a título personal reconocidas cada trabajador.

Artículo 35. *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 36. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*

Los empleados se beneficiarán del sistema establecido por la empresa regulando la contratación de seguros personales y familiares por parte de los mismos.

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

Asimismo, se considerará incorporada al presente Convenio, la Circular que se 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 31.

CAPITULO VII

Formación profesional

Artículo 37. *Formación profesional.*

Con el objeto de elevar el potencial humano y técnico del personal y proveer, asimismo, las necesidades presentes y futuras, la empresa programará y realizará cursos de formación para todos los niveles de su plantilla de empleados, a tenor del plan de formación que tenga establecido en cada momento.

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

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

La empresa subvencionará exclusivamente por una vez la matrícula y libros de cada uno de los tres cursos para la obtención del título de Diplomado de Seguros de la Escuela Profesional del Seguro.

Artículo 38. *Cursillos y estudios.*

La empresa procurará facilitar el acceso a los cursos y estudios al personal de la compañía 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 Banco Vitalicio.

CAPITULO VIII
Comité Interregional

Artículo 39. Comité interregional.

A efectos de favorecer y facilitar una mayor fluidez en la información y comunicación dentro de la compañía, se establece un Comité Interregional que estará compuesto por doce miembros y tendrá una composición proporcional al número de empleados de las distintas agrupaciones que conforman la estructura interna y organizativa de la empresa.

No obstante, si alguna agrupación no obtuviera ningún representante en razón a su número de empleados, se acuerda otorgar a la misma un representante de pleno derecho.

Agrupaciones	Número de empleados
Central Barcelona	206
Central Madrid	68
Regional Barcelona	74
Regional Catalunya	99
Regional Madrid	63
Regional Centro	28
Regional Levante	87
Regional Navarra-Aragón	51
Regional Galicia	44
Regional Noroeste	50
Regional Suroeste Canarias	98
Regional Sureste	57
Regional Norte	58
Total empleados	983

Durante la vigencia de este Convenio, la composición del Comité Interregional será el siguiente:

Agrupaciones	Número de representantes
Central Barcelona	2,515 2
Central Madrid	0,830 1
Regional Barcelona	0,903 1
Regional Catalunya	1,209 1
Regional Madrid	0,769 1
Regional Centro	0,342 0
Regional Levante	1,062 1
Regional Navarra-Aragón	0,623 1
Regional Galicia	0,537 0
Regional Noroeste	0,610 1
Regional Suroeste Canarias	1,196 1
Regional Sureste	0,696 1
Regional Norte	0,708 1
Total	12

No obstante, y en aplicación de cuanto se indica en el párrafo segundo del punto 1 del presente artículo a las Agrupaciones Regionales de Galicia y Centro, que no obtiene representación en el Comité Interregional, procede otorgar un miembro representante de este Comité.

Cada año se efectuarán los ajustes necesarios en función de la plantilla de personal de cada una de las Agrupaciones, a 1 de enero del año de que se trate.

La designación de los miembros del Comité Interregional se efectuará en la siguiente forma:

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

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

Regionales: Serán elegidos conjuntamente por los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de todas las sucursales pertenecientes a la Agrupación de la Regional de que se trate.

En aquellas Agrupaciones que no existan Comités de Empresa o Delegados de Personal, el representante será elegido por mayoría de todos los empleados que compongan la plantilla de la Regional o Agrupación.

El Comité Interregional es un órgano colegiado del conjunto de todos los trabajadores de Banco Vitalicio de España, que asumirá, únicamente, las competencias que se establecen a continuación, sin tener, en ningún caso, naturaleza de Comité Intercentros, regulado en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El citado Comité Interregional asumirá las siguientes competencias:

Recibir cuanta información de la compañía sea de interés general para sus representados, en relación a:

Implantación de sistemas de trabajo.

Planes de formación profesional de la empresa.

Reestructuraciones de plantilla.

Evolución general de la compañía y del sector, facilitándose el Balance y Memoria de la compañía.

Cualquier otra materia o situación que las partes consideren necesario tratar.

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

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

Artículo 40. Comisión negociadora del convenio.

La Comisión negociadora estará integrada, como máximo, por doce miembros, en representación de la empresa, y otros doce, en representación de los trabajadores.

Los representantes de la empresa 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.

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

Nivel	Puesto de trabajo
	<i>Central</i>
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.
VI	Audidores. Titulados B. Responsable de grupo C.
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.

Nivel	Puesto de trabajo
XVII	Auxiliar Administrativo C.
XVIII	Auxiliar Administrativo D. Ayudantes Reprografía.
XIX	Personal Prácticas y Formación A.
XX	Personal Prácticas y Formación B.
<i>Territorio</i>	
I	Director de Zona A.
II	Director de Zona B. Director de Sucursal A.
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.
VII	Director de Sucursal F. Responsable Técnico C. Técnico A.
VIII	Director de Sucursal G. Comercial Organización A. Responsable Técnico D. Técnico B.
IX	Director de Sucursal H. 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 A.
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, D o E y de Auxiliar Administrativo A, B, C o D serán establecidos por la empresa, 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 establezca anualmente la empresa, atendiendo a la dimensión y competencias del centro de trabajo y en función de sus necesidades organizativas.

Tabla salarial y complemento por la función asignada

Ejercicio 1996

Nivel	Salario base	Complem. función	Total	Total anual	Categoría
I	337.999	157.301	495.300	6.934.200	Jefe de Departamento.
II	337.999	112.273	450.272	6.303.808	
III	281.666	118.575	400.241	5.603.374	Jefe de Sección.
IV	281.666	82.192	363.858	5.094.012	
V	234.724	88.705	323.429	4.528.006	Jefe Servicio.
VI	234.724	59.303	294.027	4.116.378	
VII	195.602	71.695	267.297	3.742.158	Técnico.
VIII	195.602	47.395	242.997	3.401.958	
IX	163.001	57.906	220.907	3.092.698	Administrativo 1.º
X	163.001	37.824	200.825	2.811.550	
XI	135.834	46.732	182.566	2.555.924	Administrativo 2.º
XII	135.834	30.136	165.970	2.323.580	

Nivel	Salario base	Complem. función	Total	Total anual	Categoría
XIII	113.195	37.687	150.882	2.112.348	Administrativo 3.º
XIV	135.369	15.513	150.882	2.112.348	Subalterno.
XV	94.330	42.836	137.166	1.920.324	Auxiliar Admin.
XVI	94.330	30.367	124.697	1.745.758	
XVII	78.608	34.753	113.361	1.587.054	
XVIII	78.608	24.448	103.056	1.442.784	
XIX	64.883	28.793	93.676	1.311.464	
XX	62.090	2.830	64.920	908.880	Pers. Prácticas/ Formac./Ventas.

9623

RESOLUCION de 10 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006702), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenio 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, 10 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «COMPAÑÍA INGERSOLL-DRESSER PUMP, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1. *Ambito y vigencia.*

1.1 Objeto.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la «Compañía Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima» (compañía resultante de la fusión por absorción de «Compañía Ingersoll-Rand, Sociedad Anónima», y «Pleuger, Sociedad Anónima», por «Worthington, Sociedad Anónima»), y sus trabajadores de los centros de Arganda y Coslada y el personal de las Delegaciones de Ventas u otros centros.

1.2 *Ambito de aplicación.*

1.2.1 Personal. El presente Convenio afectará al personal de «Compañía Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima», con excepción de Directores.

1.2.2 Temporal. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996. El período de aplicación será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1998.

1.2.3 Denuncia. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por ambas partes, comunicándolo por escrito razonado con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. De no mediar denuncia se entenderá prorrogado su contenido normativo de año en año.

1.2.4 Comisión paritaria. Se crea una Comisión paritaria como órgano de vigilancia e interpretación de las cláusulas del Convenio.

Artículo 2. *Compensación, absorción y garantía personal.*

2.1 Compensación.—Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia del Convenio serán respetadas cuantitativamente, de forma global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será adaptada y compensada por la nueva estructura de salarios establecida en este Convenio.