

100. Valencia. Museo de Bellas Artes. Sorolla, Joaquín, «Grupa valenciana», óleo sobre lienzo, 200,5 × 187 centímetros. 80.000.000 de pesetas.

101. Valladolid. Diputación. Nieto, Anselmo Miguel, «Tres segadores (La Trilla)», óleo sobre lienzo, 75 × 120 centímetros. 2.000.000 de pesetas.

Suma del valor total: 3.233.900.000 pesetas.

9236

RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 1998 de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se corrigen errores en la de 17 de febrero de 1998 de concesión de subvenciones para la estancia de profesores extranjeros en régimen de sabático en centros de investigación en España en el marco del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento.

Padecido error en cuanto al organismo receptor de una subvención para la estancia de profesores extranjeros en régimen de sabático en centros de investigación en España, procede efectuar la correspondiente corrección en el anexo I:

La subvención concedida al investigador invitado don Chaudron Graig Johnson (SAB1995-0758) por importe de 1.150.000 pesetas, que figuraba en la Resolución de 17 de febrero de 1998, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica en la Universidad Complutense de Madrid, corresponde a la Universidad Autónoma de Madrid.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación que establece el artículo 58.1 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previa comunicación a que se refiere el artículo 110.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Proce-

dimiento Administrativo Común, según dispone la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en su artículo 57.2.f.

Madrid, 24 de marzo de 1998.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Investigadores.

9237

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 1998, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, por la que se corrigen errores padecidos en la de 31 de diciembre de 1997, de concesión de subvenciones para la realización de acciones especiales y acciones de política científica en el marco del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento.

Padecido error en cuanto a la denegación de subvenciones que se indican en el anexo II de la Resolución de 31 de diciembre de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero), de Acciones Especiales y Acciones de Política Científica, proceder añadir las dos solicitudes reflejadas en el anexo adjunto, como subvenciones denegadas.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación que establece el artículo 58.1 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previa comunicación a que se refiere el artículo 110.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según dispone la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en su artículo 57.2.f).

Madrid, 25 de marzo de 1998.—El Secretario de Estado, Manuel Jesús González González.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior e Investigación Científica.

ANEXO

Referencia	Centro	Investigador responsable	Título
Universidad de Almería			
APC1997-0139	Departamento de Química y Física ...	Rodríguez Vico, Felipe	Aprovechamiento y uso racional de los medios de investigación del área de Bioquímica y Biología Molecular de la Universidad.
Universidad de Valencia/Estudi General			
APC1997-0143	Departamento de Química y Física ...	Sánchez de Meras, Alfredo Manuel	Realización del proyecto TMR de la Unión Europea «Molecular Proterties».

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9238

RESOLUCIÓN de 3 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de empresa del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1998,

de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, 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, 3 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL «BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS» AÑOS 1998-2001

CAPÍTULO 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; 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 en todo el territorio del Estado español «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

1. 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 grupos profesionales y a los niveles que se relacionan en el anexo I.

2. 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 puedan 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.

3. Quedan excluidos del ámbito del Convenio:

a) Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las relaciones laborales de carácter especial descritas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, y, de forma expresa, las personas que desempeñen funciones de alta dirección, sin que puedan considerarse excluidas las que se hallan integradas en el grupo profesional 0, aunque sean de alto nivel y responsabilidad.

c) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados que los mismos puedan tener a su servicio.

d) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las entidades aseguradoras a favor de la empresa, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

e) Las personas o actividades vinculadas a la empresa incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como puedan ser, entre otras, los asesores externos, que en el ejercicio de una profesión liberal (Abogados, Economistas, Actuarios, Ingenieros, Médicos, etc.); los Peritos tasadores de seguros; Comisarios y Liquidadores de averías o cobradores.

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

La duración de este Convenio será de cuatro años, comprendido entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores, los cuales quedarán sin efecto.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. Prelación de normas y coordinación normativa.

1. 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 prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado.

2. En relación al Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, que en adelante se denominará Convenio General, se establecen las siguientes reglas de coordinación normativa:

a) En aquellas materias en las que el Convenio General tiene competencia normativa exclusiva y excluyente, a tenor de su artículo 7.3, será de aplicación directa dicho Convenio General.

b) En aquellas materias en las que el Convenio General delega la competencia negociadora a Convenios de ámbito inferior o a los acuerdos entre representaciones del ámbito de la empresa, se estará a lo pactado en este Convenio de empresa, cuya aplicación será siempre preferente y prioritaria.

c) En aquellas materias reguladas por el Convenio General y no reguladas en el presente Convenio será de aplicación directa dicho Convenio General, sin perjuicio de lo que se pacta en el artículo siguiente, sobre absorción y compensación de condiciones.

d) En el resto de las materias reguladas homogénea y alternativamente en el Convenio General y en este Convenio será de aplicación preferente y prioritaria la norma del Convenio de empresa, que las partes estiman más favorable.

3. Las partes reconocen expresamente que el esquema de relaciones que se configura en este Convenio cumplimenta las exigencias de coordinación normativa exigidas por el artículo 7 del Convenio General, y, asimismo, que las condiciones de trabajo, retributivas, de acción social y restantes estipuladas en este Convenio, valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual, son más favorables que las del Convenio General, también valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual.

Artículo 7. Garantía individual. Absorción y compensación.

1. Se respetarán en todo momento los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidos los empleados a título individual, en cuanto superen las condiciones mínimas establecidas en este Convenio, sin perjuicio de que, sobre las mismas, pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, cuando así proceda.

2. Los incrementos y mejoras que experimenta este Convenio, o que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, podrán ser objeto de absorción y compensación con las superiores condiciones que individualmente puedan tener reconocidas los empleados, salvo que en su concesión se hubiera renunciado expresamente esta facultad.

3. Las condiciones de trabajo, retributivas, de acción social y restantes estipuladas en este Convenio, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones o condiciones, valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual, serán absorbibles y compensables, hasta donde alcancen, con las del Convenio General, también valoradas conjuntamente, en forma globalizada y en cómputo anual.

Para comparar en forma conjunta y en cómputo anual dichas condiciones, al objeto de conocer en todo momento cuál es el Convenio más favorable, se valorará el coste global que supone para la empresa uno u otro Convenio, y el que suponga un coste superior se reputará como el más favorable.

4. Mientras el Convenio de Banco Vitalicio sea el más favorable, se aplicarán íntegramente sus condiciones, aun cuando, individualmente, alguna condición concreta pudiera tener un tratamiento diferenciado o inferior al del Convenio General, salvo en aquellas materias en que el Convenio General declara exclusivas de su competencia y excluidas de la negociación en ámbitos inferiores, en que se aplicarán íntegramente las condiciones del Convenio General, sin perjuicio de operar en este supuesto el mecanismo de la absorción y compensación con cualquiera de los conceptos retributivos o mejoras de este Convenio de empresa.

CAPÍTULO II

Comisión ParitariaArtículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio, que estará formada, en representación de la empresa, por seis Vocales y tres suplentes designados por la Dirección de la misma, y, en representación de los trabajadores, por otros seis Vocales y tres suplentes, designados por la representación social de la Comisión Negociadora del Convenio.

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

La Comisión queda constituida por las siguientes personas:

Representación de la empresa:

Don Ramón Baulies Grau.
Don Jaume Ventalló Bas.
Don José Luis Gambero Andrades.
Don Fernando Quintana y García del Moral.
Don José María Monedero Moslares.
Don Manuel Aragón Cervantes.

Suplentes:

Don Luis Espacio Casanova.
Don Eduardo Samitier Caballero.
Don Eduardo Llinàs Vila.

Representación de los trabajadores:

Don Carles Andreu Bofill.
Don Antonio Frauca Cano.
Don Ramón Pardell Coll.
Don Manuel Sabater Cárceles.
Don Francisco Béjar Rodríguez.
Don Ángel Cruz Guijarro.

Suplentes:

Don Francisco M. Moso Sanz.
Don José Luis Armario Bonilla.
Don José Ramón Álvarez Queipo.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El seguimiento para la correcta aplicación y desarrollo del Convenio.
- c) La resolución de las cuestiones que el Convenio somete expresamente a esta Comisión.
- d) La mediación, y, en su caso, el arbitraje, en aquellos conflictos individuales o colectivos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del Convenio.
- e) La suscripción como contratante de la póliza del seguro de vida recogido en el artículo 28 del presente Convenio.
- f) Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La función de esta Comisión será la de estudiar y resolver todos los problemas individuales o colectivos que puedan surgir relacionados con la adscripción de los empleados a los distintos grupos profesionales y a los niveles y subniveles retributivos establecidos en el presente Convenio.

Con carácter previo a la imposición de cualquier reclamación administrativa o contenciosa en materia de clasificación profesional o de niveles retributivos, las partes preferentemente acudirán a esta Comisión de Valoración, la cual ajustará su procedimiento a lo previsto en este artículo.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

4. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pudiera alcanzar acuerdos en aquellas materias que le somete el Convenio, y antes del planteamiento del conflicto por vía judicial, se podrá acudir a la vía de la mediación, o, en su caso, a la del arbitraje extrajudicial, si bien, en

este último supuesto, deberá existir acuerdo expreso de sumisión en cada conflicto concreto que se plantee. De no existir este acuerdo expreso, si tras el trámite preceptivo de la mediación no se lograra acuerdo, quedará expedita la vía judicial.

Las partes designan alternativamente como órganos extrajudiciales de mediación, o, en su caso, de arbitraje, el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, constituido al amparo del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, publicado en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 23 de enero de 1991 y 12 de febrero de 1992, o el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, constituido al amparo del Acuerdo Interconfederal, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de enero de 1996, o cualquier otro órgano que tenga estas competencias en las distintas Comunidades Autónomas. La parte instante de la mediación elegirá cualquiera de los órganos indicados.

CAPÍTULO III

Organización del trabajoArtículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos, se aplicarán 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, todo ello de acuerdo con el artículo 9.2 del Convenio General.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesionalArtículo 10. *Clasificación profesional.*

1. Sistema general de clasificación:

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 11 al 13 del Convenio General, con las especialidades que se indican en el apartado 2.

Los grupos profesionales son los 0, I, II, III y IV previstos en el artículo 13 del Convenio General, con las descripciones allí contenidas.

En cuanto a los niveles retributivos, son los previstos para cada grupo en el artículo 13 del Convenio General, si bien, como especialidad del presente Convenio, todos los niveles se desglosan en subniveles, cuyas características, condicionamiento y cuantificación se regulan en el artículo 23.

Se acompaña como anexo I el cuadro de grupos profesionales, niveles y subniveles adaptado a la configuración de puestos de trabajo de Banco Vitalicio.

2. Especialidades sobre grupos profesionales y niveles retributivos:

A) Personal titulado:

El nivel retributivo es el que les corresponda por la función desempeñada, de acuerdo con los criterios del apartado anterior.

Por lo que respecta a los Abogados y Actuarios que ejerzan su profesión en interés de la empresa vinculados por relación laboral común, tendrán fijada la retribución que les corresponda según el nivel o subnivel retributivo de adscripción, en el cual se halla comprendido el sistema retributivo de mínimos que contemplaban las derogadas Órdenes de 1 de junio de 1963 y de 15 de octubre de 1975, reguladoras de las condiciones de dichos profesionales, cuando actuaban al servicio de empresas de seguros y de capitalización.

B) Personal de ventas:

Este personal queda adscrito al grupo profesional IV y a los niveles retributivos 9 y 10, según se describe en el anexo I, e incluye aquellos empleados cuya función principal y prioritaria es 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 producción directa, sin valerse de la mediación o producción de seguros efectuada por Agentes. Este personal tendrá la denominación o titulación que comercialmente sea más idónea para el desempeño de su función de ventas, enumerándose con carácter enunciativo las siguientes: Director, Responsable oficina, Especialista de venta, Jefe de equipo, Asesor comercial, etcétera. La distinta denominación comercial del puesto o función no afectará a la asimilación profesional y retributiva que se deja indicada.

Además de la retribución fija correspondiente a los niveles indicados, el personal perteneciente a este grupo tendrá 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 salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

El personal de ventas no puede realizar la función de mediación en seguros prevista en la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación en Seguros Privados, y, en consecuencia, no podrá constituir cartera propia ni a través de terceros.

Para este grupo de personal, se entenderá como causa justa de rescisión del contrato de trabajo el incumplimiento de los mínimos de producción que la compañía establezca en cada momento.

En todo caso, la relación laboral de este personal de ventas será la común del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, no siéndole aplicable la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1 f) de dicho Estatuto.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio General.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 33, 34, 35 y 47 del Convenio General.

Artículo 13. *Ascensos y promociones.*

Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 26.5 del Convenio General, se acuerdan las siguientes normas para los ascensos y promociones del personal:

A) Ascensos:

1. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales son los siguientes:

Al grupo profesional III: Por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV, establecido en tres años desde la fecha de ingreso.

Al grupo profesional II: Por concurso-oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva.

Al grupo profesional I: Libre designación.

1.1 Cuando proceda el concurso-oposición, la empresa, con antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso-oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico.

1.2 El Tribunal calificador de los concursos para el ascenso y promoción a puestos de trabajo correspondientes a los niveles y subniveles

a que se refiere el primer párrafo de este artículo estará compuesto por los siguientes miembros:

Un Presidente: Nombrado por la empresa.

Un Secretario: Nombrado por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Paritaria.

Dos Vocales: Designados uno por la empresa y otro por los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Paritaria.

1.3 En cualquier caso, cada dos años, saldrán a concurso-oposición, como mínimo, las siguientes plazas:

Nivel 6: La empresa convocará, como mínimo, cada dos años ascensos equivalentes al 5 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

B) Promociones:

1. La promoción entre los niveles y subniveles retributivos de los grupos profesionales II y III vendrá determinada por concurso-oposición y/o concurso de méritos, detallándose en cada momento las bases y criterios exigidos.

1.1. En cualquier caso, cada dos años saldrán a concurso-oposición y/o concurso de méritos, como mínimo, las siguientes plazas:

Nivel 5/subniveles A y B: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 5 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición y/o concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 6.

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.

C) Efectos:

La adjudicación del ascenso o promoción económica que alcance un empleado, de conformidad con el puesto de trabajo objeto del concurso, surtirá efectos a partir del día 1 del mes siguiente en que haya sido resuelto el concurso.

Artículo 14. *Funciones de nivel superior e inferior.*

Cuando se desempeñen funciones que correspondan a un nivel o subnivel superior, pero no proceda el ascenso, pasado el primer mes, el empleado tendrá derecho a la diferencia económica que media entre el nivel o subnivel que ostente y el que correspondería por la función que efectivamente realice.

Por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, la empresa podrá, en todo momento, decidir el pase del personal de una función de nivel superior a otra de menor nivel, siempre que sea respetado el nivel y subnivel que ostenta y la retribución que en aquel momento estuviera percibiendo.

El personal administrativo que pase a desarrollar funciones comerciales, en el caso de reintegrarse nuevamente a su función anterior, por mutuo acuerdo de la empresa y trabajador o por decisión de aquélla, conservará el nivel o subnivel 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 el nivel y subnivel y emolumentos que ostentaba como personal administrativo.

SECCIÓN 2.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15. *Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada laboral queda establecida en cómputo anual de mil setecientas cincuenta horas efectivas de trabajo, deducidas ya de dicho total anual: a) las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; b) los veintidós días laborables de vacaciones; c) las jornadas o medias jornadas festivas acordadas en el calendario laboral de la empresa (tres horas de las tardes de las vísperas de los días de Año Nuevo, Reyes, Navidad y Jueves Santo, o, en su defecto, Viernes Santo; la festividad del Día del Seguro; los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población, a razón de una hora quince minutos de reducción), y d) y los diez minutos diarios de interrupción de la jornada que se concede a todos los empleados de turno partido para efectuar una colación, salvo en el período de 15 de junio a 15 de septiembre, en que la colación será de quince minutos, y que no tienen la consideración de tiempo de trabajo.

2. Al amparo de la disposición adicional primera del Convenio General, es opción de las partes el mantener el régimen de jornada vigente para los turnos de jornada partida, que es la de ocho horas quince minutos diarios de presencia, equivalentes a ocho horas cinco minutos 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, ambos inclusive, en que se realizarán siete horas de presencia, equivalentes a seis horas cuarenta y cinco minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas.

3. En aquellos departamentos, servicios o puestos de trabajo en que la Dirección lo estime necesario, se podrán establecer turnos u horarios especiales, partidos, continuados o intensivos. En el supuesto de que no existiera la conformidad de los afectados, la implantación de estos horarios se sujetará a los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores si implicase una modificación sustancial de condiciones del empleado.

Las jornadas especiales se ajustarán al número de horas anuales convenido, y cuando sean continuadas y tengan una duración superior a seis horas diarias, se concederá un descanso de al menos quince minutos, que no se computará como tiempo de trabajo.

4. Si en algún supuesto la distribución convenida de la jornada implique la superación del total anual de horas convenidas, se compensará el exceso mediante la concesión de horas o días festivos adicionales a convenir.

5. Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que ejerza funciones comerciales desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para que puedan ser atendidas las necesidades variables que en cada momento exija la debida atención a los clientes y al público.

Artículo 16. *Vacaciones.*

1. 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.

Además, 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, verá 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.

2. Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 57.5 del Convenio General, y atendiendo que la duración de las vacaciones es más favorable que la del sector, se acuerdan las siguientes especialidades para su distribución:

a) Con carácter general, las vacaciones se centralizarán en el mes de agosto.

La empresa señalará los puestos que deban permanecer de retén mínimo durante el mes de agosto, que serán cubiertos con los empleados que voluntariamente lo soliciten, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para su desempeño. En defecto de voluntarios suficientes, serán designados por la empresa en turno de rotación entre los que puedan desempeñarlo.

b) Por lo que respecta a las unidades comerciales y centros de atención y servicio al asegurado y clientes, las vacaciones deberán compatibilizarse entre los empleados, de forma que el servicio quede suficientemente atendido, fijándose el período de su disfrute entre el 1 de julio al 30 de septiembre, de conformidad con la distribución y normativa que anualmente fije la empresa.

c) El personal ingresado con posterioridad a 1 de enero o los que cesen antes de 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural de que se trate. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, y se hubieran disfrutado días de vacaciones en exceso, los mismos se compensarán mediante deducción de la liquidación por saldo y finiquito que haya de percibir el interesado.

Artículo 17. *Permisos y excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 58, 59 y 60 del Convenio General.

SECCIÓN 3.ª INGRESOS Y CESES

Artículo 18. *Ingresos y ceses.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Convenio General, con la siguiente especificación relativa a los ceses voluntarios de los empleados en plantilla:

Al trabajador que cese voluntariamente en la empresa e incumpla la obligación de preaviso indicada en el artículo 25 del Convenio General, se le descontará de su liquidación final y de partes proporcionales la remuneración correspondientes a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO VI

Condiciones retributivas

Artículo 19. *Principios generales.*

1. Atendido que el Convenio General ha evolucionado hacia la estructura y los principios que han venido informando la política retributiva en el Banco Vitalicio desde el Convenio de empresa del año 1985, y que, cuantitativamente y en su valoración conjunta y anual, las condiciones actuales en la empresa son muy superiores a las pactadas en el Convenio General, es voluntad de las partes mantener las líneas generales de dicho sistema retributivo, que, a criterio de las partes, cumplimentan suficientemente las garantías de neutralidad de costes y el requisito de equidad contemplados por la disposición transitoria primera del Convenio General, sin perjuicio de las adecuaciones concretas que se indican en los siguientes artículos, todo ello en el marco de las facultades que en dicho Convenio General se defieren a la negociación colectiva a nivel de empresa.

2. No obstante ello, en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 51 del Convenio General, se acepta y reconoce que las condiciones retributivas reguladas en dicho Convenio General, calculadas en su conjunto y en cómputo anual, tienen el carácter de mínimas, por lo que, si en el futuro llegaran a superar las del presente Convenio, las partes se comprometen a mejorar en lo necesario las condiciones del Convenio de empresa hasta alcanzar, como mínimo, las del Convenio General, por medio de las fórmulas comparativas que se regulan en el artículo 7, y sin perjuicio de mantener la estructura retributiva propia de este Convenio de empresa.

Artículo 20. *Estructura retributiva.*

El sistema retributivo estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

A) Generales:

- Salario base por nivel profesional.
- Complemento por experiencia.
- Complemento de subnivel.
- Plus Convenio.

B) Individuales:

Complementos asignados individualmente en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, en función de objetivos, o por mejoras voluntarias de la empresa, entre los que se comprende el residual Complemento Plus Convenio, establecido en el Convenio Colectivo para 1995.

No serán de aplicación al personal afectado por este Convenio los conceptos ni su cuantificación, previstos en la estructura retributiva del artículo 37.2 del Convenio General, y, de forma específica, se excluyen los siguientes:

1. El complemento de adaptación individualizado regulado en el artículo 41 del Convenio General, por obedecer a una adecuación individual aplicable únicamente a los empleados del sector que se regían por el Convenio sectorial, en la que se absorben un conjunto de conceptos retributivos que en los Convenios de Banco Vitalicio ya habían sido refundidos desde el año 1985.

2. La participación en primas del artículo 39 del Convenio General, en méritos del apartado 3 de dicho artículo, y en consideración a la superioridad global y anual de las condiciones del presente Convenio sobre las del Convenio General.

3. El plus de inspección del artículo 42 del Convenio General, por haber sido ya subsumido en la valoración del nivel retributivo de los empleados que realizan esta función, y de acuerdo con la facultad que ahora se regula en el propio artículo 42 mencionado.

4. El plus de residencia, por haber sido ya objeto de refundición en la valoración de puestos y niveles del Convenio de Banco Vitalicio desde el año 1985, anticipándose al Convenio General, que lo declara como concepto a extinguir.

Artículo 21. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada nivel retributivo es el que refleja la tabla del anexo II de este Convenio.

Para los años 1999, 2000 y 2001, el sueldo base se incrementará con el IPC previsto para cada uno de los citados años, regularizándose al final de cada año con la diferencia que exista con el IPC real.

Artículo 22. *Complemento por experiencia.*

1. Con la finalidad de retribuir los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados, se acoge este concepto retributivo creado por el artículo 38 del Convenio General, si bien el sistema de cómputo de la experiencia y la valoración de este factor se mantiene con el esquema adoptado en Banco Vitalicio desde el Convenio del año 1985.

2. El factor experiencia se calibrará en función de los años de permanencia en la empresa, con independencia de los puestos de trabajo que ocupe y de los grupos y niveles retributivos a los que pueda quedar asimilado.

3. El complemento por experiencia consistirá en trienios, sin limitación, que se computarán desde la fecha en que el empleado haya pasado a prestar servicios en la compañía.

4. La cuantía de cada trienio será lineal y única para todos los niveles retributivos, y se fija en 22.000 pesetas anuales para los trienios devengados y vencidos hasta el 31 de diciembre de 1987, y de 28.000 pesetas anuales para los trienios devengados y vencidos a partir de 1 de enero de 1988.

5. A los efectos de simplificación administrativa, los efectos económicos de cada trienio se retrotraerán al 1 de enero del año en que se produzca su vencimiento.

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

7. El sistema de cómputo y cálculo de este complemento que se deja reflejado se mantendrá en sus propios términos, aunque en el sistema de complementos por experiencia del artículo 38 del Convenio General llegara a ser cuantitativamente más favorable que el pactado en este Convenio, o con carácter general, o en supuestos individuales.

No obstante esta expresa voluntad de las partes, si no fuese posible mantener este especializado sistema, y tuviera que aplicarse el del artículo 38 del Convenio General, se conviene expresamente que los incrementos que pudiera suponer para los empleados a los que el sistema del Convenio General les fuera más favorables serán absorbibles y compensables con cualquiera de los conceptos retributivos de este Convenio de empresa que supere los homólogos del Convenio General.

Artículo 23. *Complemento de subnivel.*

1. La adscripción del personal a los distintos subniveles del grupo profesional I (niveles 1, 2 y 3), del grupo profesional II (niveles 4, 5 y 6), del grupo profesional III (niveles 7 y 8) y del grupo profesional IV (niveles 9 y 10) se establecerá por la empresa en función del puesto de trabajo desempeñado según el artículo 12 del Convenio General, y/o atendiendo a la dimensión, competencia del centro de trabajo en el que figure adscrito el personal, objetivos y necesidades de la organización.

2. La distinta valoración que representan los subniveles establecidos en los distintos grupos profesionales tiene su reflejo en la columna correspondiente de la tabla salarial unida como anexo II.

Artículo 24. *Plus Convenio.*

Se establece una partida salarial denominada plus Convenio, que consistirá en una cantidad lineal por empleado y año, según el siguiente detalle:

Año 1999: 15.400 pesetas.

Año 2000: 30.800 pesetas.

Año 2001: 46.200 pesetas.

Las citadas cantidades se percibirán a razón de catorce entregas por año.

Artículo 25. *Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a los respectivos niveles retributivos por los conceptos de sueldo base, complemento de

subnivel, complemento de experiencia y plus Convenio será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes natural, 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.

Artículo 26. *Viajes.*

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

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, la empresa abonará a 33 pesetas el kilómetro recorrido, para 1998.

Para los años 1999, 2000 y 2001, el importe será el que establezca para cada año el Convenio General, incrementado en una peseta por kilómetro.

CAPÍTULO VII

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

Artículo 27. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*

La empresa abonará a su personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad, y mientras dure dicha circunstancia, la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y las retribuciones fijas que tenga reconocidas a título personal de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 28. *Seguro de vida.*

1. Para el personal en activo:

1.1 La empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo y cualquiera que sea su edad, un seguro de vida, modalidad «temporal renovable anualmente», siempre que exista beneficiario designado por el empleado. Este seguro cubrirá los riesgos de muerte y de anticipo de capital en los casos de invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez por los siguientes capitales según el nivel y subnivel de adscripción:

Niveles	Subniveles	Capital - Pesetas
1	A y B	6.828.231
1	C y D	5.415.492
2	A y B	4.355.946
3	A y B	3.649.572
4	A y B	3.060.939
5 al 6		2.590.026
7 al 10		2.246.200

Para los años 1999, 2000 y 2001, el capital se incrementará con el IPC previsto para cada uno de los citados años, regularizándose al final de cada año con la diferencia que exista con el IPC real.

1.2 Los citados capitales, garantizados por el seguro, se incrementarán en un 10 por 100 por cada hijo menor de veintiún años, o con un grado de minusvalía declarada de un 60 por 100 sin límite de edad, que tuviere el partícipe en el momento del fallecimiento.

1.3 Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una invalidez permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

2. Para el personal jubilado:

La cobertura del seguro de vida prevista en el apartado anterior se extenderá al personal que pase a la situación de jubilado en la empresa,

sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario designado, sin aplicación del incremento del coeficiente de antigüedad previsto en la disposición adicional primera del presente Convenio.

Para el personal ingresado a partir de 1 de enero de 1997 que pase a la situación de jubilado, la cobertura del seguro de vida previsto en el apartado anterior quedará establecida hasta que cumpla la edad de setenta años.

3. Este seguro de vida es compatible y acumulable al de accidentes regulado en el artículo siguiente.

4. Las partes reconocen que el conjunto de este seguro y el de accidentes regulado en el artículo siguiente son más favorables que el seguro de vida del artículo 62 del Convenio General.

Artículo 29. *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 con Assicurazioni Generali, número 415-950002512, para los empleados de Banco Vitalicio de España.

Grupos profesionales I, II y III: 7.432.880 pesetas.

Grupo profesional IV: 2.246.200 pesetas.

Para los años 1999, 2000 y 2001, el capital se incrementará con el IPC previsto para cada uno de los citados años, regularizándose al final de cada año con la diferencia que exista con el IPC real.

Artículo 30. *Jubilación.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, los empleados que cumplan los sesenta y cinco años de edad cesarán en la prestación de sus servicios, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, y acreditando, como compensación, los derechos pasivos complementarios que se regulan en el artículo siguiente.

2. Quedan excluidos de esta obligación los empleados que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

3. En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se halla fijada en sesenta y cinco años, según la Ley de Seguridad Social, fuese aumentada, la edad de jubilación forzosa prevista en el apartado 1 se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la pensión de jubilación.

Artículo 31. *Derechos pasivos subsidiarios de la jubilación obligatoria.*

1. En los sucesivos Convenios Colectivos de Banco Vitalicio, desde el del año 1985, se ha pactado un sistema de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social consistente en un plan y fondo de pensiones acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, que sustituyó con ventaja el sistema de derechos pasivos que contemplaba la antigua Ordenanza de Trabajo y Convenio Sectorial, no aplicables a esta empresa, por expresa voluntad de las partes negociadoras.

Con la promulgación del Convenio General, y la formulación en su artículo 63 de un cuerpo de derechos pasivos para compensar la jubilación obligatoria, las partes siguen considerando más ventajoso el sistema de planes y fondos de pensiones de Banco Vitalicio, pero por respeto a la vocación universalizadora de dicho Convenio General, se acuerda, en este aspecto concreto, dejar a la opción individual de cada empleado la decisión de acogerse al sistema de derechos pasivos del Convenio General, o al sistema de derechos pasivos específico para los empleados del Banco Vitalicio.

Por esta razón, se describen a continuación las dos fórmulas optativas, y se establecen los mecanismos para ejercitar la opción individual.

2. El sistema de derechos pasivos propio y específico para los empleados de Banco Vitalicio es una mejora complementaria de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social consistente en un plan y fondo de pensiones de aportación definida, a cargo exclusivo de la empresa, al que pueden acceder libremente todos los empleados presentes y futuros de la misma. Como se ha indicado anteriormente, está adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento promulgado por el Real Decreto de 30 de septiembre de 1988. Las aportaciones comprometidas por la empresa, así como las

condiciones y reglas de funcionamiento del citado plan y fondo de pensiones son las que se establecen en el Reglamento aprobado por la representación de la empresa y de los trabajadores en 4 de noviembre de 1996 y presentado ante la Dirección General de Seguros en fecha 27 de enero de 1997, contemplando prestaciones en las situaciones de jubilación, fallecimiento e invalidez del empleado.

3. El sistema de derechos pasivos que establece el artículo 63 del Convenio General, a favor de los empleados acreditados en el sector de seguros con anterioridad al 9 de junio de 1986, consiste en un complemento directo, a cargo de la empresa, de la cuantía necesaria para alcanzar, junto a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, una «remuneración anual mínima» del 80, 90 ó 115 por 100 del sueldo base del Convenio General por 15 pagas, según que el empleado pertenezca a los grupos I, II o III, respectivamente, y, además, contempla una indemnización a tanto alzado de una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, que se alcanzará a los treinta años de servicio.

4. Las coberturas de pensión complementarias que se conciertan por el sistema del plan y fondo de pensiones son, a criterio de las partes firmantes de este Convenio, más favorables para los empleados del Banco Vitalicio que el sistema de derechos pasivos e indemnización a tanto alzado del Convenio General, por las siguientes razones:

a) Cuantitativamente, las previsiones que arroja el plan de aportaciones definidas suponen para cada empleado la expectativa de pensión complementaria cuantitativamente superior, por razón de hallarse capitalizada sobre el total de retribuciones acreditadas, y no sólo sobre el sueldo base del Convenio General.

b) Desde el punto de vista de la garantía, la externalización de las aportaciones al fondo permite desvincular el buen fin del complemento a la solvencia de la empresa, de tal forma que el empleado no queda sujeto al riesgo de una eventual insolvencia de la compañía que pudiera frustrar el derecho.

c) Desde el prisma de la seguridad, la libertad e independencia del empleado, los fondos y el acceso a su titularidad desde el momento de su constitución le confiere unas mayores expectativas y ventajas, para el supuesto de que no concluya su vida laboral al servicio de la empresa, pudiendo trasvasar los capitales acumulados a otro fondo de pensiones, sin perder los derechos progresivamente adquiridos antes de la jubilación.

d) Desde la perspectiva del interés colectivo, los complementos del Convenio General sólo benefician al personal vinculado a la empresa o al sector de seguros con anterioridad a 9 de julio de 1986, por lo que son unos derechos pasivos condenados a su extinción temporal, mientras que los convenidos en el plan y fondo de pensiones tienen una vocación de permanencia en el tiempo y a favor de todos los empleados presentes y futuros de Banco Vitalicio.

5. No obstante, las partes firmantes de este Convenio no quieren vincular la decisión individual de cada empleado en esta materia a un pacto de interés general del Convenio, y, por ello, se deja al criterio de los mismos la opción entre el sistema de derechos pasivos del Banco Vitalicio o el sistema del Convenio General, en el bien entendido que estas dos alternativas son incompatibles entre sí, y que la opción por una de ellas implica la renuncia a la otra.

6. El ejercicio de esta opción puede hacerse en forma abierta y en cualquier momento, y puede ser objeto de revocación, en el bien entendido que sólo pueden optar por el sistema de derechos pasivos del Convenio General los empleados del Banco Vitalicio que hayan ingresado con anterioridad al 9 de junio de 1986, o los que, habiendo ingresado con posterioridad, puedan acreditar que antes de esta fecha estaban vinculados a cualquier empresa de seguros afectada por el ámbito del Convenio General, según dispone el artículo 63.3 de dicho Convenio General.

7. Los empleados que estén adheridos al plan y fondo de pensiones del Banco Vitalicio que deseen optar por el sistema de derechos pasivos del Convenio General deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la compañía, así como renunciar a su integración en dicho plan y fondo de pensiones, reintegrando a Banco Vitalicio las aportaciones y capital acumulado hasta el momento en que efectúe la opción. Dicha renuncia y reintegro quedará condicionada a la autorización expresa de la Dirección General de Seguros, y, en caso de no obtenerla, y de persistir el empleado en su opción, el derecho que pudiera acreditar a la pensión complementaria e indemnización a la que se hace referencia en el apartado 3 del presente artículo, se considerará atendido y satisfecho, hasta donde alcance, con cargo al capital acumulado a su favor en el fondo de pensiones, de forma que la empresa sólo vendría obligada a pagar efectivamente dicho complemento de pensión e indemnización a partir del momento en que se haya aplicado y agotado la totalidad de dicho capital acumulado.

8. Los empleados que hayan optado por el sistema de derechos pasivos del Convenio General que deseen renunciar al mismo e incorporarse al sistema del plan y fondo de pensiones del Banco Vitalicio deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la compañía, la cual les integrará a dicho plan y fondo con efectos de la fecha de su solicitud, sin reconocimiento de períodos anteriores ni de servicios pasados.

9. Los empleados que tengan derecho a acogerse a la pensión de jubilación entre los sesenta y los sesenta y cinco años y hayan optado por el sistema de derechos pasivos del plan y fondo de pensiones del Banco Vitalicio, si deciden acogerse anticipadamente a la jubilación, acreditarán los derechos pasivos correspondientes, en la forma prevista en el Reglamento del plan.

Artículo 32. Reconocimiento médico.

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

Artículo 33. 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 en fecha 25 de noviembre de 1994, estableciendo, para aquellos empleados interesados, la posibilidad de complementar su plan de jubilación con cargo exclusivo de los mismos y como complemento de la prestación establecida en el artículo 31.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Artículo 34. 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 de Seguros.

Artículo 35. 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.

Artículo 36. Comisión de formación.

1. Objeto:

A fin de potenciar y regular convenientemente la participación del colectivo de empleados en las tareas de planificación y gestión de la formación a llevar a cabo, se constituye un órgano cuyo objeto es el de representar legalmente al colectivo de empleados de Banco Vitalicio en este ámbito específico.

El objetivo es el de garantizar la debida comunicación e información, con carácter mutuo, respecto a la planificación y ejecución de las acciones formativas destinadas a personal interno, contempladas en los correspondientes planes anuales de formación.

Por otro lado y a fin de posibilitar una correcta y eficaz transmisión de esta comunicación, así como con el objeto de agilizar el necesario intercambio entre empresa y trabajadores, se establece este órgano interno que actúa como único interlocutor, frente a la Dirección de la empresa, en temas relacionados con la formación del personal interno.

A tal fin, se constituye un órgano de carácter consultivo denominado Comisión de Formación, que asume —en base a las funciones asignadas y posteriormente descritas— la representatividad legal del conjunto de los trabajadores de Banco Vitalicio.

2. Comisión de Formación:

La Comisión de Formación, como instrumento de participación de los trabajadores, asume la representatividad legal de los mismos, correspondiente a los diferentes centros de trabajo existentes en Banco Vitalicio, única y exclusivamente en los siguientes temas relativos a la planificación y formación.

Los mismos constituyen su ámbito de actuación y determinan sus funciones, sin menoscabo de las competencias referidas a otros ámbitos y que corresponden a los Comités de Empresa legalmente constituidos.

2.1 Funciones y competencias:

a) Asumir la debida y necesaria interlocución con la empresa, en relación con la planificación de actividades formativas, participación a título consultivo en la elaboración del plan anual de formación.

b) Realizar propuestas de actuación, prestando su asesoramiento en todos aquellos temas que incidan en la formación y desarrollo del personal interno de la compañía.

c) Asumir la representatividad legal de los trabajadores en la presentación, por parte de la empresa, de peticiones de subvenciones —sea cual sea su naturaleza— que exijan de su conocimiento previo y conformidad, en función de los requerimientos específicos de cada plan o sistema de financiación. A tal fin, la empresa canalizará a esta Comisión la documentación y/o información pertinente.

2.2 Composición:

La Comisión de Formación estará compuesta por seis miembros en representación de la empresa y seis en representación de los trabajadores, respetándose la proporcionalidad de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales:

Representación de la empresa:

Don Ramón Baulís Grau.
Don Jaume Ventalló Bas.
Don José María Monedero Moslares.
Don Francesc Giral Canadell.
Don Fernando Quintana García del Moral.
Don Manuel Aragón Cervantes.

Suplentes:

Don José Luis Gambero Andrades.
Don Eduardo Llinàs Vila.

Representación de los trabajadores:

Representación de los trabajadores	Miembros elecciones sindicales	Porcentaje	Miembros Comisión Formación
Grupo Independiente	46 (70 por 100)	4,182	4
CCOO	12 (18 por 100)	1,091	1
UGT	7 (11 por 100)	0,636	1
ELA	1 (1 por 100)	0,091	0
Total	66 (100 por 100)	6,000	6

Por el Grupo Independiente:

Don Ramón Pardell Coll.
Don José Luis Armario Bonilla.
Don Manuel Sabater Cárceles.
Don Antonio Frauca Cano.

Suplentes:

Don Carlos Andreu Bofill.
Don Francisco M. Moso Sanz.

Por CCOO: A designar. Suplente: A designar.
Por UGT: A designar. Suplente: A designar.

La Comisión se estructurará, entre los citados miembros, de la siguiente forma: Un Presidente. Un Secretario. Diez Vocales.

CAPÍTULO IX

Comité Interregional

Artículo 37. *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 12 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	173
Centro de Nuevas Tecnologías	185
Central Madrid-Gdes. Cuentas Madrid	81
Grandes Cuentas Barcelona	29
Regional Cataluña-Baleares	107
Regional Andalucía	112
Regional Castilla-León	41
Regional Norte	72
Regional Levante	84
Regional Castilla La Mancha-Extremadura	30
Regional Madrid-Canarias	79
Regional Galicia-Asturias	60
Regional Aragón-La Rioja	31
Total número de empleados	1.084

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

Agrupaciones	Número de representantes
Central Barcelona	2
Centro de Nuevas Tecnologías	2
Central Madrid-Gdes. Cuentas Madrid	1
Grandes Cuentas Barcelona	0
Regional Cataluña-Baleares	1
Regional Andalucía	1
Regional Castilla-León	1
Regional Norte	1
Regional Levante	1
Regional Castilla La Mancha-Extremadura	0
Regional Madrid-Canarias	1
Regional Galicia-Asturias	1
Regional Aragón-La Rioja	0
Total	12

No obstante y en aplicación de cuanto se indica en el párrafo segundo del punto 1 del presente artículo, a las agrupaciones: Grandes Cuentas Barcelona, Regional Castilla La Mancha-Extremadura y Regional Aragón-La Rioja, que no obtienen representación en el Comité Interregional, procede otorgar un miembro representante de este Comité a cada una de ellas.

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, de entre sus miembros.

Centro de Nuevas Tecnologías: Serán elegidos por los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal del Centro de Nuevas Tecnologías, de entre sus miembros.

Madrid Central-Grandes Cuentas Madrid: Serán elegidos por los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de Madrid Central y Grandes Cuentas Madrid, de entre sus miembros.

Resto de agrupaciones: 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 como máximo 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 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 la empresa y otros 12 en representación de los trabajadores.

Los representantes de la empresa serán designados por la Dirección.

Los representantes de los trabajadores serán designados de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal respetando, en todo caso, en su composición, la proporcionalidad obtenida por cada uno de los Grupos y acreditada por los resultados electorales a 31 de diciembre del año anterior al inicio de la negociación.

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.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 39. *Ordenación jurídica de faltas y sanciones.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 64 a 70 del Convenio General.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 40. *Normativa aplicable.*

En esta materia serán de aplicación las disposiciones generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que se dicten en su desarrollo, así como lo acordado en el capítulo XI del Convenio General.

Disposición adicional primera. *Derechos adquiridos del personal en la plantilla de la empresa en 31 de diciembre de 1989, en relación con el seguro de vida.*

A los empleados en la plantilla de personal fijo de la empresa el 31 de diciembre de 1989, se les reconoce, con carácter personal y a extinguir, la siguiente mejora de seguro de vida regulado en el artículo 28.

En caso de sobrevenirles el fallecimiento o la invalidez estando en activo, los capitales garantizados por el seguro para tales eventos que

se indican en el artículo 28 serán aumentados en los porcentajes que se especifican en la escala que se detalla a continuación en función de la antigüedad que hubieran alcanzado el 31 de diciembre de 1989.

Escala

Años de antigüedad	Porcentaje
De uno a cinco años	10
De seis a diez años	20
De once a quince años	30
De dieciséis a veinte años	40
De veintiún años en adelante	50

Disposición adicional segunda. *Personal jubilado hasta 31 de diciembre de 1996.*

De acuerdo con el esquema opcional de derechos pasivos regulado en el artículo 31 de este Convenio, las percepciones residuales y a extinguir reguladas en la disposición transitoria octava del Convenio General sólo se reconocerán a favor de aquellos empleados jubilados que estuvieren percibiendo o hubieran optado por el sistema de derechos pasivos del Convenio General, no siendo aplicable a los empleados jubilados que estuvieren percibiendo o hubieran optado por el sistema de derechos pasivos de Banco Vitalicio.

ANEXO I

Cuadro de grupos profesionales, niveles y subniveles retributivos

Grupo profesional	Nivel	Subnivel	
0			
I	1	A	
		B	
		C	
		D	
	2	A	
		B	
	3	A	
		B	
	II	4	A
			B
		5	A
			B
6		A	

Grupo profesional	Nivel	Subnivel
III	7	A
		B
	8	A
		B
IV	9	A
	10	A

ANEXO II

Tabla salarial de sueldos base para 1998

Grupo profesional	Nivel	Subnivel BVE	Sueldo base — Pesetas	Complemento subnivel — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total anual — Pesetas	
0							
I	1	A	296.877	228.575	525.452	7.356.328	
		B	296.877	180.806	477.683	6.687.562	
		C	296.877	127.728	424.605	5.944.470	
		D	296.877	89.131	386.008	5.404.112	
	2	A	258.153	84.964	343.117	4.803.638	
		B	258.153	53.773	311.926	4.366.964	
	3	A	224.481	59.087	283.568	3.969.952	
		B	224.481	33.308	257.789	3.609.046	
	II	4	A	187.068	47.287	234.355	3.280.970
			B	187.068	25.983	213.051	2.982.714
		5	A	162.668	31.012	193.680	2.711.520
			B	162.668	13.406	176.074	2.465.036
6		A	141.450	18.617	160.067	2.240.938	
III		7	A	117.875	27.641	145.516	2.037.224
	B		117.875	14.414	132.289	1.852.046	
	8	A	102.500	17.761	120.261	1.683.654	
		B	102.500	6.830	109.330	1.530.620	
IV	9	A	85.416	13.963	99.379	1.391.306	
	10	A	74.275	405	74.680	1.045.520	

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

9239 *CORRECCIÓN de errores de la Orden de 18 de febrero de 1998 sobre ayudas destinadas a cubrir cargas excepcionales vinculadas a planes de modernización, reestructuración y racionalización de la actividad de las empresas mineras del carbón.*

Advertidos errores en el texto de la Orden de 18 de febrero de 1998 sobre ayudas destinadas a cubrir cargas excepcionales vinculadas a planes de modernización, reestructuración y racionalización de la actividad de las empresas mineras del carbón, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 48, de 25 de febrero de 1998, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el punto quinto, letra b), 9.º párrafo, línea primera, en el margen derecho de la página 6645, donde dice: «Los trabajadores acogidos a las medias ...», debe decir: «Los trabajadores acogidos a las medidas ...».

En el punto quinto, letra b), 10.º párrafo, línea cuarta, en el margen derecho de la página 6645, donde dice: «... al amparo de las Órdenes de 6 de julio de 1997 ...», debe decir: «... al amparo de las Órdenes de 6 de julio de 1994 ...».

En el punto séptimo, primer párrafo, línea quinta, en el margen izquierdo de la página 6646, donde dice: «... ante el Presidente del Instituto ...», debe decir: «... ante el Secretario de Estado de la Energía y Recursos Minerales del Ministerio de Industria y Energía ...».

En el punto octavo, tercer párrafo, línea segunda, en el margen derecho de la página 6646, donde dice: «... desde la prestación de la solicitud ...», debe decir: «... desde la presentación de la solicitud ...».

En el punto décimo, sexto párrafo, línea primera, en el margen derecho de la página 6646, donde dice: «... la gestión y el plazo de estas ayudas ...», debe decir: «... la gestión y el pago de estas ayudas ...».

En la disposición adicional única, primer párrafo, línea tercera, en el margen izquierdo de la página 6647, donde dice: «... artículo 4 de esta Orden, percibidas indemnizaciones ...», debe decir: «... artículo 4 de esta Orden, perciban indemnizaciones ...».

9240 *RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 1998, de la Dirección General de Industria, por la que se acuerda publicar extracto de la Resolución por la que se certifican determinados productos bituminosos.*

A los efectos procedentes, este centro directivo ha acordado publicar extracto de la Resolución siguiente:

«Resolución de 27 de enero de 1998, por la que, a solicitud de “Derivados Asfálticos Normalizados, Sociedad Anónima” (DANOSA), se certifica la conformidad con los requisitos reglamentarios de la Orden de 12 de marzo de 1986, del Ministerio de Industria y Energía, sobre homologación de productos bituminosos, de la placa asfáltica tipo PA-I, marca comercial “Curidan”, fabricada por Tegola Canadese, en su factoría de Vittorio Veneto (Italia), adjudicándole la contraseña de certificación DBI-2341. Los ensayos han sido efectuados por el Laboratori General d’Assaigs i Investigacions de la Generalidad de Cataluña mediante dictamen técnico con clave 154.940, y realizada la auditoría por la entidad de inspección y control reglamentario Bureau Veritas, por certificado de clave 15209. La empresa deberá solicitar los certificados de conformidad de la producción anualmente, debiendo presentar, para este fin, toda la documentación necesaria antes del 27 de enero de 1999.»

La Resolución que antecede ha sido notificada directamente con su texto íntegro a la empresa solicitante.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 9 de marzo de 1998.—El Director general, P. D. (Resolución de 9 de octubre de 1996), el Subdirector general de Análisis y Programas Industriales, Carlos Rey del Castillo.

9241 *RESOLUCIÓN de 18 de marzo de 1998, de la Dirección General de Industria, por la que se acuerda publicar extracto de nueve Resoluciones por las que se certifican determinados cementos.*

A los efectos procedentes, este centro directivo ha acordado publicar extracto de las Resoluciones siguientes:

«Resolución de 10 de febrero de 1998 por la que, a solicitud de don José Rafael Mariscal Reinoso-Jiménez, como representante legal de “Les Ciments de Bizerte”, se certifica la conformidad con los requisitos reglamentarios del Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, del cemento tipo CEM I/32,5, marca comercial “Zitouna”, fabricado por “Les Ciments de Bizerte”, en su factoría de Bizerte (Túnez), adjudicándole la contraseña de certificación DCE-3000. El cumplimiento de las especificaciones establecidas por la certificación ha sido acreditado por la Secretaría del Comité Técnico de Certificación de AENOR, AEN/CTC 015, mediante el certificado número 015/164. La empresa deberá solicitar los certificados de conformidad de la producción anualmente, debiendo presentar, para este fin, toda la documentación necesaria antes del 10 de octubre de 1998.»

«Resolución de 10 de febrero de 1998 por la que, a solicitud de don José Rafael Mariscal Reinoso-Jiménez, como representante legal de “Les Ciments de Bizerte”, se certifica la conformidad con los requisitos reglamentarios del Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, del cemento tipo CEM I/42,5, marca comercial “Zitouna”, fabricado por “Les Ciments de Bizerte”, en su factoría de Bizerte (Túnez), adjudicándole la contraseña de certificación DCE-3001. El cumplimiento de las especificaciones establecidas por la certificación ha sido acreditado por la Secretaría del Comité Técnico de Certificación de AENOR, AEN/CTC 015, mediante el certificado número 015/1.012. La empresa deberá solicitar los certificados de conformidad de la producción anualmente, debiendo presentar, para este fin, toda la documentación necesaria antes del 10 de octubre de 1998.»

«Resolución de 10 de febrero de 1998 por la que, a solicitud de don José Rafael Mariscal Reinoso-Jiménez, como representante legal de “Societe des Ciments d’Enfidha”, se certifica la conformidad con los requisitos reglamentarios del Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, del cemento tipo CEM I/42,5, marca comercial “SAF-SAF”, fabricado por “Societe des Ciments d’Enfidha”, en su factoría de Enfidha (Túnez), adjudicándole la contraseña de certificación DCE-3002. El cumplimiento de las especificaciones establecidas por la certificación ha sido acreditado por la Secretaría del Comité Técnico de Certificación de AENOR, AEN/CTC 015, mediante el certificado número 015/181. La empresa deberá solicitar los certificados de conformidad de la producción anualmente, debiendo presentar, para este fin, toda la documentación necesaria antes del 10 de octubre de 1998.»

«Resolución de 10 de febrero de 1998 por la que, a solicitud de “Coproce, Sociedad Limitada”, como representante legal de “Adana Cimento Sanayii, T.A.S.”, se certifica la conformidad con los requisitos reglamentarios del Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, del cemento tipo CEM I/42,5 R, marca comercial “Lleidana”, fabricado por “Adana Cimento Sanayii, T.A.S.”, en su factoría de Adana (Turquía), adjudicándole la contraseña de certificación DCE-3003. Los ensayos han sido efectuados por el laboratorio “Loemco” mediante dictamen técnico con clave CP-11/98, y realizada la auditoría por “Novotec Consultores, Sociedad Anónima”, por certificado de clave M-CEM-CC.AD-IA-04. La empresa deberá solicitar los certificados de conformidad de la producción anualmente, debiendo presentar, para este fin, toda la documentación necesaria antes del 10 de febrero de 1999.»

«Resolución de 10 de febrero de 1998 por la que, a solicitud de “Hispatitan, Sociedad Anónima”, como representante legal de “Titan Cement Company, Sociedad Anónima”, se certifica la conformidad con los requisitos reglamentarios del Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, del cemento tipo CEM I/42,5 R, marca comercial “Hispatitan”, fabricado por “Titan Cement Company, Sociedad Anónima”, en su factoría de Patras (Grecia), adjudicándole la contraseña de certificación DCE-3004. Los ensayos han sido efectuados por el laboratorio “Loemco” mediante dictamen técnico con clave CP-14/98, y realizada la auditoría por “Bureau Veritas Español” por certificado de clave 11/990/97/0104 A. La empresa deberá solicitar los certificados de conformidad de la producción anualmente, debiendo presentar, para este fin, toda la documentación necesaria antes del 10 de febrero de 1999.»

«Resolución de 10 de febrero de 1998 por la que, a solicitud de “Hispatitan, Sociedad Anónima”, como representante legal de “Titan Cement