

## ANEXO IV

## Módulos económicos

(Orden de 28 de febrero de 1990)

CONCEPTOS	Cuantía mínima	Cuantía máxima
<b>1. GASTOS DE ENSEÑANZA:</b>		
1.1 Cursos:		
1.1.1 Dirección o coordinación .....	.....	1.250 ptas./hora
1.1.2 Horas de clase .....	3.000 ptas./hora	5.500 ptas./hora
1.2 Seminarios, jornadas, simposios, escuelas de verano, encuentros, reuniones, etc.		
1.2.1 Dirección y coordinación .....	.....	1.250 ptas./hora
1.2.2 Ponencias, comunicaciones y conferencias .....	15.000 ptas./ponencia, comunicación, conferencia	35.000 ptas./ponencia, comunicación, conferencia
1.3 Seminarios, permanentes o grupos de trabajo:		
1.3.1 Dirección o coordinación .....	.....	1.250 ptas./hora
1.4 Gestión, secretaría y planificación .....	.....	1.000 ptas./hora
<b>2. GASTOS DE MATERIAL:</b>		
2.1 Material fungible.		
2.2 Publicaciones e impresos.		
2.3 Libros y material didáctico.		
2.4 Material de paso y audiovisual.		
2.5 Material para funcionamiento de equipos informáticos, transmisión y otros.		
	Se podrá justificar en material, como máximo, el 30 por 100 del total de la ayuda económica.	

## MINISTERIO

## DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIO COLECTIVO GRUPO HISPAMER BANCO FINANCIERO  
1995-1996

## CAPITULO I

## Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. *Ambito funcional, personal y territorial.*

Las relaciones laborales de los empleados de cualquiera de las Empresas del Grupo Hispamer Banco Financiero, excepto «Hispamer Banco Financiero S. A.», serán reguladas por el presente Convenio a partir de las fechas que se indican en el artículo 2 sobre ámbito temporal.

Se exceptúan a las personas que, conforme al artículo 2, número 1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias y de desarrollo, les sea de aplicación una legislación específica.

El presente convenio regirá, con exclusión de todos los demás, en los centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Desde su entrada en vigor (1 de enero de 1995) será de aplicación a todo el personal que preste servicios laborales a cualquiera de las empresas del Grupo Hispamer Banco Financiero. No obstante, el personal que se viniera rigiendo por el Convenio Colectivo de Banca Privada continuará regulándose por el mismo Convenio hasta el 31 de diciembre de 1995.

4085

*RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero (código de convenio número 9009653, que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra, por miembros de la Sección Sindical de CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 23 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

A partir del día 1 de enero de 1996, se registrarán por el presente Convenio todas las relaciones laborales del Grupo Hispamer Banco Financiero, a excepción de aquellos empleados que a la fecha de la fusión por absorción (1 de agosto de 1995) pertenecían a la plantilla del antiguo Banco de Formento, que continuarán rigiéndose por el Convenio de Banca Privada, salvo que voluntariamente deseen adherirse al presente Convenio.

Este Convenio será de aplicación a quienes a partir del 1 de enero de 1995 hayan ingresado o ingresen con posterioridad en cualquiera de las empresas del Grupo Hispamer Banco Financiero.

### Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que queda totalmente absorbida y sustituida, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos y la citada Ordenanza Laboral.

### Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas y absorción.*

Se hace manifestación expresa de que las condiciones más beneficiosas en materia de pensiones que tuvieran, a la entrada en vigor de este Convenio, empleados que hasta el 31 de diciembre de 1995 les es de aplicación el Convenio de Banca Privada y que desde el 1 de enero de 1996 quedan acogidos al presente Convenio Colectivo, se mantendrán en sus propios términos, sin ser absorbidos ni compensados por mejoras de otra naturaleza contenidos en este Convenio.

Tampoco serán absorbidas ni compensadas por mejoras del presente Convenio, las condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto, implantadas en la empresa por pactos, cláusulas y otras situaciones.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el artículo 10 del presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario venga abonando la empresa a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente, se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente Convenio

### Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1996, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

## CAPITULO II

### Del personal

### Artículo 6. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará con arreglo a las siguientes categorías:

- Grupo 1: Titulados.
- Grupo 2: Administrativos.
- Grupo 3: Técnicos de Oficina.
- Grupo 4: Subalternos.

#### *Categorías*

- Grupo 1: Titulados.
- Grupo 2: Jefes de Superiores, Jefes de primera, Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Auxiliares administrativos.
- Grupo 3: Jefes de Equipo de Informática Analistas, Programador-Operador, Programador máquinas auxiliares y Operador de ordenador.
- Grupo 4: Ordenanzas.

Integran las anteriores categorías en cada uno de los grupos descritos las siguientes funciones:

- Grupo 1. Titulado: Asesores jurídicos.
- Grupo 2. Jefe Superior: Director de Sucursal.

Jefe primera: Interventores, responsables de la administración de centros de trabajo, que por su volumen tengan seis o más personas a su cargo, y responsables de oficina, considerándose como tales a aquellos empleados que estén al frente de un centro de trabajo que no ha realizado ningún ejercicio completo y cuyo número de empleados no exceda de 4.

Jefe segunda: Jefes de impagados, Jefes de cartera regional, responsables administrativos de los que dependen al menos cuatro personas y que se hagan su propia contabilidad. Se exceptúan los Jefes de impagados que hayan ingresado o ingresen a partir del 1 de enero de 1985 y los responsables de impagados que hayan ingresado o ingresen a partir del 1 de enero de 1985, que lo harán con categoría de Auxiliares.

Oficial primera: Responsables de contabilidad del centro de trabajo.

Oficial segunda, Cajeros, Recepcionistas de operaciones, Mecanógrafas, Auxiliares de contabilidad, Telefonistas, Encargadas de centralita y los empleados cuya principal actividad sea introducir datos por pantalla.

Auxiliares: Empleados que realizan los trabajos elementales de administración y, en general, los trabajos puramente mecánicos.

Grupo 3. Jefes de equipo de Informática: Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documento a obtener.

Diseños de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador de ordenador: Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento, redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Programador de máquinas auxiliares: Planifica la realización de máquinas básicas contribuyendo a la programación de las citadas máquinas auxiliares.

Operador de ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo 4: Ordenanzas.

### Artículo 7. *Ingresos y período de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Personal administrativo y técnico: Tres meses.
- c) Personal subalterno: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de la empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

#### Artículo 8. *Provisión de vacantes.*

En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Personal administrativo: Los Jefes superiores, titulados, Jefes de primera, Jefes de segunda, así como los que deban ejercer funciones comerciales, serán de libre designación.

Para la provisión de vacantes en las categorías de oficiales de primera y oficiales de segunda, que se produzcan como consecuencia de ascensos y plazas de nueva creación, la empresa convocará un concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados de las categorías inferiores.

Se constituirá a fin una comisión paritaria empresa-representantes legales de los trabajadores, que tendrá las facultades de admitir solicitudes, elaborar el contenido de las pruebas, vigilar su desarrollo y evaluar las mismas.

Concluidas las pruebas determinarán los aprobados y la categoría que ostentarán con efectos desde que se produjo la vacante.

Como especial consideración a la antigüedad, ésta se valorará, al menos, en una quinta parte de la valoración total de la prueba. En el supuesto de que no aprobara ningún candidato a algunas de las plazas convocadas, la empresa cubrirá dichas plazas a su conveniencia.

#### Artículo 9. *Ascensos.*

1. Los Auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda. Los Oficiales de segunda con siete años en la categoría pasarán a Oficiales de primera.

2. Los Oficiales de primera con ocho años en la categoría o diez en la empresa al 31 de diciembre de 1991 ascenderán a la categoría de Jefe de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando, y siempre y cuando dichos trabajadores hayan ingresado en la empresa antes de 1 de enero de 1982.

3. Cuando no existiera vacante, el trabajador ascendido vendrá obligado a seguir desempeñando sus funciones habituales, sin que quepa por tanto reclamar por realizar trabajo de categoría inferior.

4. Lo previsto en los puntos 1 y 2 de este artículo no afectará a aquellos trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1990.

5. Los Auxiliares administrativos que cuenten con una antigüedad de seis años en el Grupo Hispamer, serán promovidos a la categoría de Oficiales de segunda si participan con aprovechamiento en los programas de formación que se diseñen al efecto por acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

En el supuesto caso de que la Dirección no diese oportunidad de concurrir a los programas de formación a que se refiere el párrafo anterior, antes del día 31 de diciembre de 1996, serán promovidos, con efectos a dicha fecha, a Oficiales de segunda aquellos Auxiliares administrativos que, concurriendo el requisito de antigüedad, hubieran sido privados de la participación en la formación

### CAPITULO III

#### Política salarial

#### Artículo 10. *Tablas salariales.*

Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, valoradas en las 14 pagas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

Categorías laborales	1-1-1995	1-1-1996
Jefe Superior .....	2.995.878	3.115.713
Titulados .....	2.995.878	3.115.713
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	2.696.265	2.804.115
Jefe Equipo Informática .....	2.696.265	2.804.115
Analista .....	2.696.265	2.804.115
Programador Ordenadores .....	2.696.265	2.804.115
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	2.300.810	2.486.443
Programador Maqu. Auxiliares .....	2.390.810	2.486.443
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	2.112.713	2.197.221
Operador Ordenador .....	2.112.713	2.197.221

Categorías laborales	1-1-1995	1-1-1996
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.874.944	1.949.941
Auxiliar .....	1.599.045	1.663.006
Ordenanza .....	1.599.045	1.663.006

Para los empleados que por aplicárseles durante 1995 el Convenio Colectivo para la Banca Privada, se incorporen al ámbito del presente Convenio a partir del 1 de enero de 1996, una vez realizada la homologación de categorías, se calculará el importe global de sus retribuciones de Convenio de Banca. La diferencia, si existiese, entre el importe total de retribuciones y la cuantía global que les corresponda por aplicación del presente Convenio (en ambas situaciones al 31 de diciembre de 1995), se constituirá en un complemento personal que tendrá el carácter de vitalicio, no absorbible ni compensable y se revalorizará de acuerdo con el incremento porcentual de las tablas salariales.

#### Artículo 11. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio consistirá en trienios.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, consistirá en el 4,57 por 100 del salario marcado para su categoría en el año 1995. A partir del día 1 de enero de 1996 será el 4,52 por 100 del salario marcado para su categoría a dicha fecha.

#### Artículo 12. *Pagas extraordinarias.*

La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de junio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que se puedan corresponder a los trabajadores mensualmente. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicará los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva conjuntamente con la nómina del mes de noviembre. Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre.

### CAPITULO IV

#### Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

#### Artículo 13. *Jornada laboral y horarios.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, tendrá una jornada máxima en cómputo anual de 1.722 horas, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones y fiestas locales que se regulan en el presente capítulo IV.

1. La jornada laboral de invierno comprenderá desde el día 1 de enero al 31 de mayo y desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año. El horario general de la jornada de invierno será:

De lunes a jueves: de 8,30 a 18,00 horas.  
Viernes: de 8,30 a 14,30 horas.

2. La jornada laboral de verano se extiende desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

El horario de trabajo es el siguiente:

De lunes a viernes: de 8,00 a 15,00 horas.

3. Los horarios generales especificados en los apartados 1 y 2 de este artículo, se podrán aplicar con la conveniente flexibilidad de media hora tanto a la entrada como a la salida del trabajo y a la interrupción para el almuerzo.

Los quince minutos de interrupción del desayuno se computarán como trabajo efectivo.

Se establece un sistema de «puentes» que disfrutarán alternativamente el 50 por 100 de la plantilla, garantizándose como mínimo dos por empleado y año. En el supuesto de que no los hubiere podrán sustituirse por lunes o viernes de común acuerdo entre el empleado y la Dirección del centro.

#### Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir

al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- c) Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesidades por periodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la empresa informará por escrito mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las habituales de aquellas otras derivadas de fuerza mayor y las estructurales.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente a 14 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo). El divisor será la cifra de 1.722.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75 por 100.

8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador la realización por parte de éste de las horas extraordinarias estructurales podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175 por 100 de las realizadas, en lugar de su retribución económica.

En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias estructurales que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo opción en contra del interesado contemplada en el apartado 4 de este artículo.

3. El personal podrá partir las vacaciones hasta un máximo de tres períodos.

4. El personal que opte por disfrutar las vacaciones, fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más (entendiéndose esto como la vigésima cuarta parte del sueldo anual para su categoría).

En el caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalen en el párrafo anterior.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro, de igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, sólo un período podrá ser inferior a siete días.

La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

5. No podrán disfrutar de las vacaciones en el período que se señala en el segundo párrafo del apartado anterior, más de un 30 por 100 de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5 por 100 de la misma.

6. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de marzo de cada año.

#### Artículo 16. *Permisos sin sueldo y licencias.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de quince días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

#### Artículo 17. *Fiestas locales.*

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá reducirse una semana al año.

Como excepción a lo anterior, en aquellas plazas en las que la semana de celebración de las fiestas locales coincida con la jornada laboral de verano descrita en el número 2 del artículo 13 del presente Convenio, los centros de trabajo ubicados en ellas podrá sustituir la forma de reducción de jornada citada en el párrafo anterior, por la consistente en retrasar la entrada del comienzo de la jornada en hora y media y adelantar la salida del final de la jornada en otra hora y media.

#### Artículo 18. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo, podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

### CAPITULO V

#### Disposiciones varias

#### Artículo 19. *Traslados.*

En el caso de que se produzcan vacantes, y de acuerdo con el artículo 8.º, en las Sucursales de la empresa, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de Jefatura.

En otros supuestos de traslado se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Permutas: Los trabajadores de una misma empresa podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

#### Artículo 20. *Seguridad Social.*

Ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, para las situaciones de incapacidad laboral transitoria, cual-

quiera que fuera la duración y la causa de la misma (enfermedad común, accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional y maternidad).

La cuantía del complemento será la necesaria para que junto a la prestación económica de la Seguridad Social se alcance el 100 por 100 de la base de cálculo aplicable por la propia Seguridad Social.

#### Artículo 21. Seguro de vida.

La empresa se compromete a suscribir un seguro de vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

- a) En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la edad del asegurado: 2.500.000 pesetas.
- b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y un años de edad: 5.000.000 de pesetas.
- c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años: 7.500.000 pesetas.
- d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 2.500.000 pesetas.
- e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.500.000 pesetas.
- f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas.
- g) En caso de fallecimiento, sea cual sea la causa y la edad por gastos de primeros auxilios: 150.000 pesetas.

Por otra parte se abonará al cónyuge del trabajador fallecido, la cantidad de 9.800 pesetas mensuales por cada hijo menor de dieciocho años en concepto de ayuda familiar.

Esta ayuda será controlada en todo momento por la empresa, que podrá retirar la misma o aplicarla como tenga por conveniente, en los supuestos siguientes:

- a) Que el cónyuge perceptor contraiga nuevo matrimonio.
- b) Que no preste, a juicio de la empresa, la debida atención a sus hijos.

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual.

#### Artículo 22. Reconocimiento médico anual.

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las pruebas necesarias para determinar la aptitud del empleado para desarrollar su trabajo y prever posibles patologías.

1. Estudio clínico en general.
2. Análisis de orina.
3. Análisis de sangre.
4. Vista y oído.

#### Artículo 23. Servicio Militar o Civil sustitutorio.

A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo todos los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar con carácter obligatorio o al Servicio Civil que lo sustituya percibirán el 60 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias.

#### Artículo 24. Anticipos y otras operaciones financieras.

1. El personal, por necesidades propias y justificadas tendrá derecho a un anticipo consistente en media anualidad del sueldo y del complemento de antigüedad señaladas para su categoría profesional en las tablas recogidas en los artículos 10 y 11 del presente Convenio.

2. Dicho anticipo será reintegrado a la empresa mediante amortizaciones mensuales de igual importe en un plazo máximo de cuarenta y ocho mensualidades.

3. Para tener derecho a este anticipo, el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de un año como mínimo.

4. Excepcionalmente, el empleado con un anticipo en vigor, una vez transcurrido, al menos, las tres cuartas partes del plazo de amortización pactado a la concesión de dicho anticipo, podrá por motivos justificados, solicitar uno nuevo en las siguientes condiciones:

4.1 Al concederse el nuevo anticipo se procederá automáticamente a cancelar con su importe el saldo pendiente del anticipo anterior.

4.2 El importe y los plazos máximos serán los que le correspondan al empleado según lo definido en los puntos 1 y 2 de este artículo.

5. Los empleados gozarán, a partir de la firma de este Convenio y durante su vigencia, de un plan especial de operaciones de préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda habitual, bajo los siguientes criterios:

- 5.1 La financiación no superará el 80 por 100 del valor de la vivienda.
- 5.2 El capital financiado pueda alcanzar, concurriendo circunstancias favorables de riesgo, un importe de hasta 20.000.000 de pesetas.
- 5.3. La operación devengará los siguientes intereses, según tramos:

Capital Millones	Primer año	Segundo y siguientes años
Hasta 10 .....	MIBOR - 1,5. Límite 9 por 100 mínimo.	MIBOR + 1.
De 10 a 15 .....	MIBOR - 1,5. Límite 9 por 100 mínimo.	MIBOR + 1,12.
De 15 a 20 .....	MIBOR - 1,5. Límite 9 por 100 mínimo.	MIBOR + 1,25.

5.4 El plazo máximo de amortización será de quince años.

5.5 La operación no generará gastos ni comisiones por cuenta del empleado, salvo los fiscales, de escrituración y registro y los de tasación.

#### Artículo 25. Ayuda para estudios.

1. La empresa en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederá, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con el sector en centros que expida títulos oficiales.

El 100 por 100 de gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la empresa no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

3. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.

#### Artículo 26. Plus de transporte.

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 217 pesetas por día de trabajo de 1995. Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado.

El importe diario será revisado para 1996 en el mismo porcentaje que lo sean las tablas salariales, es decir, en un 4 por 100.

Con los Comités de Empresa de Madrid se acordará una compensación de gastos de transporte para el personal que trabaje a turnos.

#### Artículo 27. Quebranto de moneda.

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de la empresa o centro de trabajo, y los colaboradores percibirán por este concepto la cantidad de 4.185 pesetas mensuales en 1995. A partir del día 1 de enero de 1996, el importe mensual del quebranto de moneda será de 4.353 pesetas.

#### Artículo 28. Gastos de locomoción.

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará a razón de 23 pesetas por kilómetro, a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100) será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

**Artículo 29. Becas o ayudas.**

1. Los empleados con hijos desde los cero hasta los diecisiete años recibirán, siempre que acrediten la escolarización o guardería, una subvención de 20.000 pesetas anuales por hijo, a partir del curso académico 1996-97. Esta cantidad se cobrará a final de septiembre de cada año.

2. Los empleados que tengan algún hijo disminuido física o psíquicamente percibirán una ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación.

**Artículo 30. Asistencia sanitaria.**

A partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la firma de este Convenio, los empleados y los familiares directos que convivan con él, tendrán derecho, previa solicitud, a la adscripción a póliza colectiva de asistencia sanitaria suscrita o a suscribir al efecto por «Hispaner».

**Artículo 31. Nupcialidad.**

Aquellos empleados que pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del grupo y estén acogidos al presente Convenio, tendrán derecho a recibir la cantidad de 135.000 pesetas brutas, por una sola vez, con motivo de las nupcias que se celebren con posterioridad a la fecha de la firma del Convenio, siempre que no hayan percibido por el motivo de nupcialidad cantidad alguna con anterioridad.

**CAPITULO VI****Derechos sindicales****Artículo 32. Derechos sindicales.**

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 33. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.

**Artículo 34. De los Sindicatos.**

1. La empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrá la empresa despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

**Cláusula adicional única. Comisión Paritaria.**

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la empresa y otros dos miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de este Comisión Paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

**Cláusula transitoria primera.**

La Dirección se compromete a elaborar un documento dirigido a cada uno de los empleados que, hasta el 31 de diciembre de 1995, les es de aplicación el Convenio Colectivo para la Banca Privada y que se incorporan al ámbito personal del presente Convenio a partir del día 1 de enero de 1996, a tenor de lo establecido en el párrafo tercero del artículo 2 de este Convenio.

El documento a que se hace referencia en el párrafo anterior:

1. Tiene como objetivo servir de garantía a cada uno de los empleados afectados, del reconocimiento de los derechos adquiridos que tuvieron por aplicación del Convenio de Banca Privada y se respetarán, en su conjunto, al incorporarse el 1 de enero de 1996 al presente Convenio.

2. Deberá estar en poder de cada interesado antes del día 1 de diciembre de 1995.

3. El contenido básico del documento será garantizar la aplicación del sistema complementario de pensiones, en los mismos términos que se derivan del vigente Convenio de Banca Privada, y cuantificar individualmente, como anexo a su contrato de trabajo, el importe global del complemento personal o sobresueldo que sea necesario para que no se produzcan disminuciones retributivas a causa de la incorporación al presente Convenio.

También se hará manifestación expresa del carácter no absorbible ni compensable, vitalicio, y revalorizable en los mismos términos porcentuales que las tablas salariales, del antedicho complemento personal o sobresueldo por cambio de Convenio.

**Cláusula transitoria segunda.**

A partir del día 1 enero de 1996 se producirá la homologación de las categorías profesionales del Convenio de la Banca Privada a las del presente Convenio, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Categorías. Convenio Banca	Categorías. Convenio Hispaner
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	Jefe superior.
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	Jefe superior.
Jefe 3. <sup>a</sup> .....	Jefe primera.
Jefe 4. <sup>a</sup> .....	Jefe primera.
Jefe 5. <sup>a</sup> .....	Jefe segunda.
Jefe 6. <sup>a</sup> .....	Jefe segunda.
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	Oficial de primera.
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	Oficial de segunda.
Auxiliar .....	Auxiliar administrativo.

**4086**

**RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» y su personal laboral (código de Convenio número 9005482), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1995, de una parte, por la representación de la Dirección de la Empresa, y de otra, por la representación de CC.OO. en el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, 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: