

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total mes/día — Pesetas	Gratíf. extrasal. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Complemento prod. — Pesetas	Complem. comida — Pesetas	Complem. rotac. — Pesetas	CEP — Pesetas
Jefe de segunda	78.920	227.595	306.515	306.515	577	439	0	0	0	348.463
Oficial de primera Administrativo-A.	77.937	224.894	302.831	302.831	565	429	17.787	0	1.048	345.054
Oficial de primera Administrativo	76.264	220.298	296.562	296.562	545	419	17.464	0	1.030	339.936
Oficial de segunda Administrativo	72.364	209.120	281.484	281.484	499	395	17.139	0	1.016	336.526
Auxiliar Administrativo	68.192	194.981	263.173	263.173	452	360	16.899	0	926	331.407
Comerciales:										
Inspector Ventas de primera	77.937	224.894	302.831	302.831	565	429	0	0	0	345.054
Inspector Reparto de primera	77.937	224.894	302.831	302.831	565	429	0	0	0	345.054
Inspector Ventas de segunda	74.196	220.736	294.932	294.932	519	418	0	0	0	339.936
Inspector Reparto de segunda	74.196	220.736	294.932	294.932	519	418	0	0	0	339.936
Subalternos:										
Subalterno de primera J. E.	72.116	191.610	263.726	263.726	439	322	0	0	0	0
Subalterno de primera Cobrador	70.059	194.983	265.042	265.042	443	323	17.299	1.579	986	336.526
Subalterno de primera	70.059	185.601	255.660	255.660	417	303	17.139	1.579	986	336.526
Subalterno de segunda	68.192	187.006	255.198	255.198	415	303	16.899	1.579	986	331.407
Obreros:										
Oficial de primera J. Eq.-A.	2.621	7.184	9.805	294.150	496	354	584	1.855	1.054	346.680
Oficial de primera J. Eq.	2.590	7.048	9.638	289.140	487	347	583	1.827	1.048	346.078
Oficial de primera Obrero-A.	2.488	6.615	9.103	273.090	454	328	580	1.732	1.030	339.936
Oficial de primera Obrero	2.404	6.255	8.659	259.770	428	320	577	1.655	1.016	336.526
Oficial segunda Obrero	2.338	6.055	8.393	251.790	408	301	572	1.594	926	331.407
Ayudante Obrero	2.268	5.849	8.117	243.510	392	292	568	1.504	836	327.656
Auxiliar de primera Obrero	2.234	5.724	7.958	238.740	376	282	564	1.471	791	324.074
Auxiliar de segunda Obrero	2.198	5.603	7.801	234.030	365	274	561	1.057	692	320.492
Limpiadora (ocho horas)	2.234	5.724	7.958	238.740	376	282	564	1.471	791	324.074

Tabla beneficios año 1998

Categorías	Importe íntegro — Pesetas	Percibido a cuenta-98 — Pesetas	Diferencia a percibir — Pesetas
Titulado grado superior	81.399	50.720	30.679
Titulado grado medio	75.927	47.323	28.604
Jefe de primera	72.630	45.282	27.348
Jefe de segunda	69.528	43.358	26.170
Oficial de primera-A. Administrativo	68.923	42.982	25.941
oficial de primera Administrativo	67.894	42.347	25.547
Oficial de segunda Administrativo	65.417	40.812	24.605
Auxiliar Administrativo	62.410	38.938	23.472
Insp. Ventas de primera	68.923	42.982	25.941
Insp. Ventas de segunda	67.626	42.174	25.452
Subalterno de primera Cobrador	62.717	39.135	23.582
Subalterno de primera	61.176	38.179	22.997
Subalterno de segunda	61.100	38.130	22.970
Oficial de primera J. E.-A.	68.169	42.390	25.779
Oficial de primera J. E.	67.334	41.878	25.456
Oficial de primera-A. Obrero	64.661	40.226	24.435
Oficial de primera Obrero	62.444	38.857	23.587
Oficial de segunda Obrero	61.113	38.031	23.082
Ayudante	59.735	37.187	22.548
Auxiliar de primera Obrero	58.942	36.200	22.742
Limpiadora (ocho horas)	58.942	36.200	22.742

Nota: Tabla base, por categorías, sin descontar días de absentismo.

18627 RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación, del texto 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 22 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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 resuelve:

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 agosto de 1999.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), la Subdirectora general de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DEL GRUPO HISPAMER BANCO FINANCIERO (1999/2000)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. Ámbitos funcional, personal y territorial.

1. El presente Convenio afecta a todas las empresas del Grupo Hispamer Banco Financiero.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas, manteniendo relación laboral con alguna de ellas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio 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.

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 derogados los anteriores Convenios Colectivos y sustituida la mencionada Ordenanza Laboral.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo estimadas en su conjunto se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones a título individual o colectivo implantados en la empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas y que estén definidas como no absorbibles ni compensables en el Convenio anterior o en otros documentos de carácter individual o colectivo, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

2. Se exceptúan las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente, se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente Convenio.

3. Se hace manifestación expresa de que las condiciones más beneficiosas en materia de pensiones que tuvieron a la entrada en vigor de este Convenio empleados que hasta el 31 de diciembre de 1998 tenían reconocido este derecho, se mantendrán en los propios términos recogidos en el Convenio Colectivo de Banca Privada, sin ser absorbidos ni compensados por mejoras de otra naturaleza contenidas en este Convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2000, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado en los siguientes niveles profesionales, quedando suprimidas las categorías existentes en el Convenio anterior:

Niveles:

1. Oficiales de entrada, operarios y subalternos.
2. Oficiales cualificados.
3. Especialistas, técnicos intermedios y comerciales de entrada.
4. Técnicos y Comerciales.
5. Jefes de Departamento, Directores de oficina (B y C) y Técnicos especialistas.
6. Directores de Departamento.

Definición de los niveles:

Nivel 1:

Oficiales de entrada, operarios y Subalternos.—Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente

para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

Realizan tareas y acciones simples y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas de aprendizaje y utilización sencillos. Su autonomía está muy limitada y sujeta a normas de actuación concretas y detalladas, tanto en el tiempo de ejecución como en el modo operativo.

Operan en los procesos sin necesidad de interpretar y sujetos a supervisión estrecha.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: Operadores de nueva entrada de los centros telemáticos, oficiales administrativos de nueva entrada, Subalternos,

Nivel 2:

Oficiales cualificados.—Para su desempeño se requiere normalmente la preparación correspondiente o equivalente a una educación obligatoria, más un ciclo de formación profesional específica, tipo Formación Profesional de segundo grado, lo que les da una cierta autonomía profesional en las técnicas que son inherentes a su profesión, más la formación específica, normalmente experiencial, de su puesto de trabajo, lo que se traduce en un buen conocimiento y experiencia de las técnicas a utilizar.

En general, requiere la preparación y el paso por el nivel anterior.

Realizan tareas diversas y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas que requieren cierta habilidad en su manejo, con una iniciativa limitada y sujeta a normas de ejecución concretas y detalladas en el tiempo y que implican la elección del modo operativo adecuado.

Operan en los procesos interpretando las alternativas, sujetos a supervisión y a veces con el apoyo de auxiliares.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: Oficiales de administración, comerciales internos, operadores de centros telemáticos, Auxiliar de Asesoría,....

Nivel 3:

Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada.—Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente o equivalente a una formación superior no universitaria, es decir, formación de Bachillerato, más uno o dos años, sin llegar a la diplomatura o título de grado medio, junto con la suficiente experiencia de puesta en práctica de estas técnicas.

Esto implica grandes conocimientos y experiencia de las técnicas de su especialidad.

Realizan tareas diversas y/o complejas que pueden implicar el uso de medios técnicos complejos o que exigen habilidad, o la supervisión de grupos de trabajo en los que los aspectos de experiencia para guiarlos y la obtención de resultados a través de otros empiezan a ser significativos; dentro de una iniciativa sujeta a normas y en la que la decisión de alternativas es significativa para el proceso de trabajo.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: Especialistas de administración, Secretarías de dirección, Comerciales de nueva entrada (B), Programador de ordenador, Apoderados con facultades de riesgo en centros autorizadores y en red, Jefes de Impagados (B), Operador de sala del centro de proceso de datos, Oficial de Asesoría,....

Nivel 4:

Técnicos y Comerciales.—Para su desempeño se requiere una titulación universitaria de grado medio (diplomatura o equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

Esto implica dominio de las técnicas a utilizar junto con bastante habilidad y experiencia.

Realizan o supervisan tareas complejas y diversas, en grupos en los que el titular forma parte y en los que la complejidad funcional se suma a la habilidad y experiencia necesarias para el desarrollo y orientación de la acción; con cierto margen de iniciativa limitado por la elección entre alternativas directamente aplicables al proceso de trabajo y con autonomía y decisión definida por la interpretación de los modos de acción operativos.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Técnicos de las distintas áreas, coordinadores de centros autorizadores, Letrados de Contencioso (B), Comerciales, Jefes de Impagados (A), Gestores de Cuentas, Analista, Analista-Programador,

Nivel 5:

Jefes de Departamento, Directores de oficina (B y C) y Técnicos especialistas.—Para su desempeño se requiere una titulación universitaria de grado superior (licenciatura o equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados por una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

El desempeño exige dominio de las técnicas utilizadas y/o de sus fundamentos científicos, junto con bastante habilidad y experiencia. Realizan y supervisan acciones bastante complejas, que exigen una gran habilidad y experiencia, o con menor complejidad, pero con supervisión y coordinación de un grupo en el que el titular asume la responsabilidad de un resultado operacional concreto, con una iniciativa limitada por la definición de alternativas de aplicación al proceso de trabajo.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: Jefes de Departamento, Directores de oficina (B y C), Técnicos especialistas, Directores de Asesoría (C), Analistas de la Unidad de Riesgos, Auditores, Letrado de Servicios Jurídicos, Letrados de Contencioso (A), Directores de zona de recobro, responsables de los centros telemáticos, gestores de grandes Cuentas,

Nivel 6:

Directores de Departamento.—Tienen características de formación y experiencia requeridos del tipo de las definidas para el nivel 5, pero con mayor complejidad técnica y/o general.

Supervisan y controlan la operativa de parte de áreas funcionales concretas, de complejidad funcional alta, con objetivos definidos y que suponen un grado importante de motivación de personas, sujeto a unos niveles importantes de iniciativa y autonomía, previo análisis de las situaciones que se presentan y con una responsabilidad directa sobre los resultados funcionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la empresa a través de otros puestos.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: Director de Asesoría Jurídica (A y B), Directores de Sucursales (A), Directores de Delegados,

En todos los casos, los puestos enunciados son a efectos únicamente orientativos y de referencia, existiendo o pudiendo existir otros no citados que por la descripción de sus contenidos y requerimientos similares a los citados se enmarcarán por tanto en los niveles establecidos.

Asimismo, puede haber puestos de los enunciados no cubiertos, y cuya cobertura, de requerirse, se haría conforme a lo estipulado en el artículo 8.

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:

- Niveles 4, 5 y 6: Seis meses.
- Niveles 2 y 3: Tres meses.
- Nivel 1: 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. *Promociones y provisión de vacantes.*

En lo relativo a estas materias se tendrán en cuenta las siguientes normas básicas:

1. Los empleados del nivel 1 podrán, a partir del momento en que tengan cumplidos dos años de antigüedad en la empresa, optar a ser cla-

sificados en el nivel 2, con todos los efectos, siempre y cuando hayan tenido durante los dos años inmediatamente anteriores a ejercer esta opción una valoración del desempeño satisfactoria y hayan adquirido la formación necesaria para acceder al nuevo nivel, participando con aprovechamiento en los programas de formación que se diseñen al efecto por acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

En caso de que el acceso al nuevo nivel no suponga cobertura de vacante, el empleado promovido vendrá obligado a seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando hasta ese momento.

2. Los Comerciales de nueva entrada (nivel 3) serán promovidos a nivel 4 transcurridos, como máximo, dos años en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Formación requerida según la definición del nivel.
- Cumplimiento de objetivos en ese período del 100 por 100, como mínimo.
- Valoración del desempeño, en el mismo período, mínima de 3 sobre una escala del 1 al 5.

3. Los niveles 5 y 6 serán de libre designación por la empresa.

Las provisiones de vacantes que pudieran generarse en los niveles 2 al 3, ambos inclusive, se cubrirán mediante la fórmula del concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados de los niveles inferiores y equivalentes.

Se constituirá a tal fin una Comisión Paritaria empresa-representantes legales de los trabajadores, que tendrán 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 el nivel que ostentarán con efectos desde que se produjo la vacante.

En caso de igualdad de puntuación en la valoración total de las pruebas, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad reconocida en la empresa.

Para la provisión de vacantes en el nivel 4 la fórmula será la de concurso-oposición y, culminadas las pruebas, la Comisión Paritaria presentará los candidatos aprobados a la Dirección de la empresa, quien efectuará la selección final.

En todos los casos, en el supuesto de que no aprobara ningún candidato a algunas de las plazas convocadas, la empresa cubrirá dichas plazas a su conveniencia.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 9. *Tablas salariales.*

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

Niveles	Importe 1999		Importe 2000	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	1.786.486	10.737,00	1.831.148	11.005,42
2	2.094.726	12.589,56	2.147.094	12.904,30
3	2.360.367	14.186,09	2.419.376	14.540,74
4	2.671.064	16.053,42	2.737.840	16.454,75
5	3.012.324	18.104,43	3.087.632	18.557,04
6	3.347.059	20.116,23	3.430.735	20.619,13

Los sueldos especificados en este artículo podrán, a petición del empleado, percibirse en doce mensualidades iguales, que comprenderán la prorrateada de las pagas extraordinarias correspondientes al primer o segundo semestre natural al que correspondan los meses de percepción del salario.

Los empleados que por aplicación del régimen de niveles fueran adscritos a un nivel cuyo salario base sea menor que el que venían percibiendo se les respetará este último «ad personam», incrementado en el 2 por 100 para el año 1999 y, éste, a su vez, en el 2,5 por 100 para el año 2000.

Artículo 10. *Antigüedad.*

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

Cada uno de los trienios a percibir, en cómputo anual, se abonarán según la siguiente tabla:

Niveles	Importe 1999		Importe 2000	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	71.459	429,48	73.246	440,22
2	83.789	503,58	85.884	516,17
3	94.415	567,44	96.775	581,63
4	106.843	642,14	109.514	658,19
5	120.493	724,18	123.505	742,28
6	133.882	804,65	137.229	824,77

2. En el año 1999 el valor de los trienios a percibir por el personal será el resultante de incrementar el 2 por 100 el importe que venían percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

3. Los empleados que por aplicación del presente Convenio Colectivo fueran adscritos a un nivel de convenio cuyo valor sea inferior al que venía percibiendo con anterioridad se le respetará a título personal el valor anterior incrementado en el 2 por 100 para el año 1999, y éste en el 2,5 por 100 para el año 2000.

4. Los empleados que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad de 1996, lo seguirán devengando en las mismas condiciones definidas en el Convenio anterior, actualizándose su valor con el incremento del 2 por 100 para el año 1999 y del 2,5 por 100 para el año 2000.

Artículo 11. *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 el complemento de antigüedad y, también, en su caso, el complemento de antigüedad de 1996 y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán 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.

El personal que lo solicite podrá percibir las pagas extraordinarias prorrateadas en los meses de devengo de las mismas, junto con el salario base.

CAPÍTULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedenciasArtículo 12. *Jornada laboral y horarios.*

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

1. Horario genérico para el personal de la Red Operativa y Áreas de Negocio de Servicios Centrales:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, de lunes a viernes:

Tres días, de ocho treinta a catorce treinta y de dieciséis a diecinueve horas.

Dos días, de ocho treinta a catorce treinta horas.

Se establecerán turnos rotativos para el cumplimiento semanal de la jornada establecida.

Del 1 de junio al 30 de septiembre se podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

Opción A:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

Un día, de ocho treinta a catorce quince y de dieciséis a diecinueve horas.

Tres días, de ocho treinta a catorce treinta horas.

Viernes, de ocho treinta a catorce treinta horas.

Para esta opción se establece una compensación económica de 15.683 pesetas mensuales por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, recuperándose tres horas, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

Opción B:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

Dos días, de ocho treinta a catorce quince y de dieciséis a diecinueve horas.

Dos días, de ocho treinta a catorce treinta horas.

Viernes, de ocho treinta a catorce treinta horas.

Para esta opción se establece una compensación económica de 28.751 pesetas mensuales por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado.

La opción A la podrán tomar los empleados que se puedan complementar en el cuadrante laboral con algún compañero que opte voluntariamente por la siguiente opción:

Opción C:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

Tres días, de ocho treinta a catorce quince y de dieciséis a diecinueve horas.

Un día, de ocho treinta a catorce treinta horas.

Viernes, de ocho treinta a catorce treinta horas.

La compensación económica de esta opción será de 41.820 pesetas mensuales por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, teniendo que reducir tres horas su horario semanal, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

De no ser posible el cuadro entre peticiones de la opción A con personal voluntario de la opción C, los empleados que solicitaron las opciones A o C vendrán obligados a adoptar la opción B.

Estas cantidades a las que se refieren las compensaciones económicas, se incrementarán para el año 2000 en el 2,5 por 100.

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

2. Horario genérico de servicios centrales:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, de lunes a viernes rotativamente:

Cuatro días, de ocho a quince horas.

Un día, de ocho a quince y de dieciséis a diecinueve horas.

Del 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a jueves, rotativamente:

Tres días, de ocho a quince horas.

Un día, de ocho a quince y de dieciséis a diecinueve horas.

Viernes, de ocho a quince horas.

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

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 al trabajo al inicio de la jornada como a la incorporación tras el almuerzo, debiendo compensarse en la misma proporción al término de la jornada, retrasando la hora de salida.

El control de estos horarios genéricos estará basado en los cuadrantes, que se realizarán por centros de trabajo y dependencias funcionales.

Horario especial de los Centros de Autorización Regionales (CAR), todo el año, rotativamente, de lunes a viernes:

Cuatro días a la semana, de nueve a catorce y de dieciséis a veinte horas.

Un sábado de cada siete, de nueve a catorce horas.

Se establece una compensación económica durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 28.751 pesetas mensuales, en los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado. Estas cantidades se incrementarán para el año 2000 en el 2,5 por 100.

Asimismo, el personal de estos centros, en compensación por el no disfrute de «puentes», dispondrá de dos días de libranza al año, escogidos de común acuerdo entre la Dirección del centro y el empleado, salvando siempre las necesidades del servicio.

Horario especial de los Centros de Autorización y Pagos (CAP), personal de Teleoperación:

De lunes a sábado, durante todo el año, en turnos rotativos de mañana y tarde, de nueve a quince treinta y de quince treinta a veintidós horas. Se establece una libranza de un día al mes.

Asimismo, el personal de estos centros, en compensación por el no disfrute de «puentes», dispondrá de tres días de libranza al año, escogidos de común acuerdo entre la Dirección del centro y el empleado, salvando siempre las necesidades de servicio.

Los domingos y los festivos no contemplados en la distribución de la jornada antes definida, que se trabajen para atender las necesidades del servicio, se compensarán con el doble de número de horas de libranza de las efectivamente trabajadas en esos días.

Horario especial del Centro Nacional de Telegestión (CNT), de lunes a viernes, durante todo el año, turnos rotativos:

De ocho treinta a quince y de catorce treinta a veintiuna horas.

Un sábado de cada dos: De ocho treinta a quince horas.

Los CAR, CNT y personal de Teleoperación de CAP, no disfrutan de fiestas locales ni puentes.

Con carácter general, los quince minutos de interrupción del desayuno se computarán como de trabajo efectivo.

Estos cuadrantes serán de público conocimiento del personal afectado y deberán ser firmados por el responsable del centro de trabajo y con el recibí de los representantes de los trabajadores y serán controlados por el Área de Recursos Humanos.

Artículo 13. *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.

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 las empresas 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.

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 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a catorce 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.

Artículo 14. *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 15. *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 16. *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 en tres horas de trabajo efectivo diarias. En los días en que el empleado deba realizar jornada partida la reducción se hará en el horario de tarde. Esta reducción de jornada tan sólo podrá hacerse una semana al año.

Se exceptúan de la reducción horaria los centros especiales que tienen definido un horario propio en el que se ha contemplado con la realización del mismo el cumplimiento de la jornada en cómputo anual.

Artículo 17. *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 reingreso 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 reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo 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.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 18. *Traslados.*

En el caso de que se produzcan vacantes, y de acuerdo con el artículo 8, en las oficinas de la empresa tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud, siempre que exista más de un empleado que haya obtenido la misma puntuación en el resultado de las pruebas establecidas al efecto.

Se exceptúan de estos requisitos al personal de Jefatura.

En otros supuestos de traslado, y siempre que no exista personal adecuado dispuesto a efectuarlo, se estará a lo contemplado 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 19. *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 transitoria, cualquiera 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 20. *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: 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros).
- b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y cinco años de edad, un capital adicional al expresado en el apartado a) de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros).
- c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años, un capital adicional a los expresados en los apartados a) y b) de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros).
- d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros).
- e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros).
- f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas (3.005,06 euros).
- g) En caso de fallecimiento en activo, sea cual sea la causa y la edad por gastos de primeros auxilios: 150.000 pesetas (901,52 euros).

Por otra parte, se abonará al cónyuge del trabajador fallecido la cantidad de 10.978 pesetas (65,98 euros) 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. Concretamente, para el año 2000 se incrementará en el 2,5 por 100.

Artículo 21. *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 22. *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 23. *Anticipos y otras operaciones financieras.*

1. Anticipos:

1.1 El personal, por necesidades propias y justificadas, tendrá derecho a un anticipo consistente en media anualidad del salario y del complemento de antigüedad, también en su caso, del complemento de antigüedad de 1996, señalados para su nivel profesional en los artículos 9 y 10 del presente Convenio.

1.2 Dicho anticipo podrá ser solicitado fraccionadamente, en tantos importes como el empleado necesite, en fechas distintas y en plazos diferentes, siempre y cuando el sumatorio de los distintos importes solicitados no excedan del límite máximo definido en el párrafo anterior.

1.3 Excepcionalmente, el empleado con un anticipo en vigor podrá, por motivos justificados, renovar cualquiera de los importes solicitados, siempre y cuando haya amortizado, al menos en sus tres cuartas partes, dicho importe.

De hacer esto, se procederá a cancelar con la concesión del nuevo importe el principal pendiente del anterior.

1.4 Cualquiera de los importes fraccionados de los que se componga el anticipo deberá ser reintegrado en amortizaciones mensuales de igual importe y en un plazo máximo de cuarenta y ocho meses, sin que devengue por este concepto ningún tipo de carga financiera.

Las amortizaciones serán deducidas del recibo de los salarios del empleado.

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

2. Préstamos hipotecarios:

Los empleados podrán disfrutar, a partir de la entrada en vigor de este Convenio y durante su vigencia, de un plan especial de préstamos hipotecarios para la adquisición de primera vivienda, bajo las siguientes condiciones:

2.1 Será siempre primera hipoteca.

2.2 El importe máximo no superará en ningún caso el 100 por 100 del valor de tasación de la vivienda ni el de escrituración.

2.3 Los límites en importe y plazo, siempre con los topes establecidos en el punto 2.2, vendrán dados por los criterios generales de asunción de riesgos establecidos en la empresa, atendiendo a la capacidad de pago de la unidad familiar.

2.4 El tipo de interés será durante el primer año del Mibor, o el tipo que el Gobierno determine como sustitutivo, y en años sucesivos del Mibor, o el tipo que el Gobierno determine como sustitutivo, más el 0,5 por 100 de punto. El tipo resultante será redondeado al alza al múltiplo más cercano a un veintavo de punto.

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

2.6 Las condiciones de los préstamos de estas características que tengan en vigor los empleados a la fecha de la firma de este Convenio serán adecuadas en lo recogido en este artículo en su próxima revisión, sin carácter retroactivo.

Artículo 24. *Ayuda para estudios.*

1. La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederá, para cursar estudios de materias directa-

mente relacionadas con el sector en centros que expida títulos oficiales, siempre y cuando esta formación o similar no esté incluida dentro de los planes de formación que la empresa establezca cada año al efecto, 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 o 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 estuviese matriculado.

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

Artículo 25. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 243 pesetas (1,46 euros) por día de trabajo en 1999. 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 el año 2000 en el mismo porcentaje que lo sean las tablas salariales, resultando en 249 pesetas (1,50 euros) por día de trabajo.

Artículo 26. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de cobros y pagos de operaciones en las oficinas o dependencias funcionales de la empresa y los colaboradores percibirán por este concepto la cantidad de 4.676 pesetas (28,10 euros) mensuales en 1999. A partir del día 1 de enero del año 2000, el importe mensual del plus de caja será de 4.793 pesetas (28,81 euros).

Artículo 27. *Gastos de locomoción.*

Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular se les abonará a razón de 24 pesetas (0,14 euros) por kilómetro, a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Artículo 28. *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 (120,20 euros) anuales por hijo a partir del curso académico 1999-2000. 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 especial. En el supuesto de que dicha educación sea impartida en centros públicos o privados, la obligación de la empresa no se extenderá más allá de la que supondría en el centro público más próximo a su residencia.

Artículo 29. *Asistencia sanitaria.*

Los empleados, cónyuges, parejas de hecho inscritas como tales en el Registro Oficial al efecto, hijos del empleado y los familiares directos que, conviviendo con él, estén a su cargo, tendrán derecho, previa solicitud, a la adscripción a póliza colectiva de asistencia sanitaria suscrita o a suscribir al efecto por Hispamer.

En el supuesto de empleados contratados a tiempo parcial, la empresa asumirá únicamente el coste de la póliza proporcional a la jornada realizada.

Artículo 30. *Nupcialidad.*

Aquellos empleados que pertenecieran a la plantilla de alguna de las empresas del Grupo Hispamer, al 31 de diciembre de 1996, tendrán derecho a percibir la cantidad de 135.000 pesetas brutas (811,37 euros), por una sola vez, con motivo de las nupcias o inscripción en el Registro Oficial

de Parejas de Hecho, que se celebren con posterioridad a esa fecha, siempre que no hayan percibido por estos motivos cantidad alguna con anterioridad.

Artículo 31. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento de la legislación vigente (Ley 31/1995), las partes firmantes de este Convenio acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud, con representación a nivel nacional, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa o sus representantes, de otra.

Se acuerda, por operatividad y eficacia, que dicho Comité esté compuesto por no más de cinco personas por cada parte.

Este órgano asumirá las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPÍTULO 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.

Cláusulas adicionales.

Comisión Paritaria:

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros designados por la empresa y otros tres 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 esta 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.