

existentes como que se establezcan en un futuro, cuyo Centro de trabajo se encuentre situado en territorio español, y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación personal.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal que, encuadrado en los grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Especialistas y no Cualificados, pertenezcan a las plantillas de las Empresas delimitadas en el artículo anterior.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1985. Sus aspectos económicos serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1985.

Quedará prorrogado, por periodos iguales al de su vigencia, si al menos con tres meses de antelación al de su vigencia, es decir, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes de forma fehaciente, fijándose a efectos de notificación los siguientes domicilios:

A las Empresas, en el domicilio de «Asociación Nacional Empresarial de Doblaje y Sonorización de Películas», en calle Núñez de Balboa, número 90, de Madrid.

A los trabajadores, en el domicilio de don Alfonso Raposo Llorente, calle Rincón de la Huerta, número 12, en Coslada (Madrid).

Finalizado el plazo de vigencia seguirán rigiendo las condiciones pactadas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas.*—Lo pactado en este Convenio no altera las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran disfrutar en determinadas Empresas, las cuales serán mantenidas estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Condiciones económicas

Art. 5.º *Incrementos salariales.*—Los salarios bases establecidos serán incrementados en un 7,5 por 100, sin distinción de sueldos ni categorías.

Art. 6.º *Antigüedad.*—La cuantía de los trienios se estipula en el 5 por 100 del salario base, teniendo como única limitación lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de fecha 10 de marzo de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 14).

Se respetarán los porcentajes que se vinieran percibiendo en algunas Empresas, siempre que ello devenga en condiciones más beneficiosas para el trabajador.

El trabajador, al ascender de categoría profesional, conservará los quinquenios y/o trienios devengados con anterioridad.

Art. 7.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Quedan convenidas para todas las Empresas tres gratificaciones extraordinarias que se satisfarán, respectivamente, en la segunda semana de los meses de marzo, julio y diciembre.

Art. 8.º *Enfermedad.*—Se establece que en caso de enfermedad, debidamente acreditada por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho, y por un año, a que por las Empresas se le complete la diferencia existente entre las indemnizaciones que deban percibir por el Seguro de Enfermedad o Mutualismo Laboral y el importe de los salarios establecidos.

Art. 9.º *Premio de fidelidad.*—Los trabajadores que se jubilen con veinte años de antigüedad al servicio de la misma Empresa, percibirán el equivalente a cinco mensualidades de su salario real, en condición de premio de fidelidad.

Art. 10. *Gastos de comida.*—Los gastos de comida se fijan en 678 pesetas.

## CAPITULO III

### Jornada de trabajo. Vacaciones

Art. 11. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo en cómputo semanal será de treinta y nueve horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, en horario de ocho a catorce treinta o de dieciséis a veintidós treinta; el resto de las horas, hasta totalizar las treinta y nueve horas semanales, se establecerá en un día específico para cada persona, teniendo siempre en cuenta las especiales características de la unidad productiva para nuestra actividad del doblaje. El cómputo anual de horas será de mil setecientos cuarenta y ocho.

Art. 12. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para todos los trabajadores; se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que mediara justa causa para su disfrute en mes distinto.

Art. 13. *Comisión Paritaria.*—Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, que conocerá y resolverá preceptivamente de

cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo.

La Comisión Paritaria se compone de seis miembros, tres representantes de los trabajadores e igual número de las Empresas.

Dichos miembros son los que se citan a continuación:

Don Alfonso Raposo Llorente, don José Antonio Palma Agüera, don José Luis Arejuela Avila, y como suplente don Raúl Raposo Llorente.

Don José Luis Arbona Ribera, don José Luis Martín Berzal, don Enrique Fernández del Río, y como suplente don Enrique Montero.

La Comisión Paritaria elaborará sus normas internas de funcionamiento y podrá estar asistida por asesores con voz y sin voto.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria el de AEDYS, en Madrid, calle Núñez de Balboa, 90, bajo.

Art. 14. *Tablas mínimas de contratación.*—Los salarios base de este Convenio se transcriben a continuación por categorías; tendrá el carácter de tabla mínima salarial a efectos de contratación.

Categoría	Mensual	Anual	Hora
Jefe de Sonido.....	103.679	1.555.185	889,69
Montador.....	103.679	1.555.185	889,69
Técnico de Sonido.....	88.154	1.322.310	756,47
Operador Sonido y Cabina...	72.629	1.089.435	623,24
Ayudante de Montaje.....	72.629	1.089.435	623,24
Jefe Electricista.....	78.651	1.179.765	674,92
Ayudante Sonido y Cabina...	48.555	728.325	416,66
Auxiliar de Montaje.....	46.339	695.085	397,64
Jefe de Administración.....	84.032	1.260.480	721,09
Jefe de Sección.....	75.750	1.136.250	650,02
Jefe de Negociado.....	70.623	1.059.345	606,03
Oficial de primera.....	63.665	954.975	546,32
Oficial de segunda.....	56.795	851.925	487,37
Auxiliar Administrativo.....	48.577	728.655	416,85
Aspirante.....	31.054	465.810	266,48
Telefonista.....	48.577	728.655	416,85
Conserje.....	48.577	728.655	416,85
Guarda.....	48.577	728.655	416,85
Portero y Ordenanza.....	48.577	728.655	416,85
Mujer limpieza (por hora)...	317	-	317,00

Art. 15. *Normas complementarias.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Trabajo para la Industria Cinematográfica, de 31 de diciembre de 1948, y en anteriores Convenios Colectivos, provinciales e interprovinciales, y Normas de Obligado Cumplimiento reguladoras de la actividad del Doblaje y Sonorización.

3927

RESOLUCION de 24 de enero de 1985 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Finamersa, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para «Finamersa, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima», suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de los trabajadores el día 14 de diciembre de 1984 y presentado en este Departamento toda la documentación preceptiva completa según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 18 de diciembre de 1984,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 24 de enero de 1985.—El Director general, Francisco García Zapata.

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES - EXTENSION

Artículo 19.- Ambito Funcional, personal y territorial.

1. El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Sociedad "FINAMERSA, ENTIDAD DE FINANCIACION", S.A., con domicilio social en la calle Prim, 12, MADRID (28004), en adelante la Empresa.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en los citados Centros de Trabajo. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 20, número 1, al del Estatuto de los Trabajadores y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el Territorio del Estado Español.

Finamersa, Entidad componente del Grupo "Corporación Financiera Hispamer", S.A., representa y gestiona los negocios y actividades de otras Sociedades de dicho Grupo, por lo que, a tal efecto, sus empleados gestionan tales negocios, sin que por ello se altere ni modifique en ningún sentido la relación laboral que -única y exclusivamente- está concertada a todos los efectos con "Finamersa".

Artículo 20.- Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de Enero de 1985 al 31 de Diciembre de 1985, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la Empresa el día 1 de Enero de 1985 o ingrese con posterioridad.

Artículo 30.- 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 Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, Estatuto de los Trabajadores y, en general a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 40.- Condiciones más beneficiosas y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

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 9 del presente Convenio, que podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse -por disposición legal, y, por las que con carácter voluntario vengán abonando las Empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente se exceptúa el supuesto contemplado en el segundo párrafo del artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 50.- Denuncia.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de Septiembre de 1985, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

## CAPITULO II

## DEL PERSONAL

Artículo 60.- Clasificación del personal.

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

**JEFE SUPERIOR.-** Director de Sucursal.

**TITULADO.-** Asesores Jurídicos.

**JEFE PRIMERA.-** Interventores. Responsables de la administración de centros de trabajo, que por su volumen tengan seis o más personas a su cargo.

**JEFE SEGUNDA.-** Jefes de Impagados, Jefes de cartera regional, responsables administrativos de los que dependan al menos cuatro personas y que se hagan su propia contabilidad. Se exceptúan los responsables de impagados que ingresen a partir del 1 de enero de 1985 que lo harán con la categoría de auxiliares.

**OFICIAL PRIMERA.-** Responsables de la contabilidad del centro de trabajo, encargados de preparar el comité de operaciones, secretarías de dirección, Comerciales y los oficiales de segunda que hubieran ingresado en la Empresa antes del 1-1-80.

**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.

**ORDENANZA.-**Artículo 70.- Provisión de Vacante.

La cobertura de las vacantes que se produzcan se regulará siguiendo los criterios de orden que a continuación se expresan, en el supuesto de que el resultado de las pruebas previstas en el Artículo 80 sea igual al de otro Aspirante.

1.- El personal en expectativa de vacante por antigüedad para el ascenso.

2.- Volantes.

3.- El personal que tenga solicitado su traslado.

4.- Personal excedente.

Artículo 80.- Ascensos.

10.- El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en cuatro criterios:

- Antigüedad.
- Aptitud y capacitación del trabajador.
- Necesidades de la Empresa.
- Existencia de vacante.

20.- En todos los casos los auxiliares con cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales de segunda.

30.- Los oficiales de segunda, con siete años de antigüedad en la categoría o de doce en la Empresa, ascenderán a la categoría de oficiales de primera, siempre que exista vacante.

40.- Los oficiales de primera con ocho años de antigüedad en su categoría o veinte en la Empresa, ascenderán a la categoría de jefes de segunda, sin que por esto tengan que ejercer mando, siempre que exista vacante.

50.- Cuando el jefe de segunda ejerza mando por indicación expresa de la Empresa, percibirá un 5 % más de la retribución base de su categoría, sin plusas, ni complemento alguno.

60.- Cuando por no existir vacante no fuera posible el ascenso, el trabajador quedará en situación de expectativa de vacante y su remuneración se incrementará en un 5 % más de su retribución base.

70.- Para que tenga lugar cualquier ascenso, de acuerdo con el artículo 70, por antigüedad, con exclusión del caso de los auxiliares, la Empresa, al existir la vacante dará a conocer tal hecho a los trabajadores que se encuentren en expectativa de tal vacante. La misma se adjudicará, previa solicitud escrita de los interesados, al trabajador con mayor antigüedad en la situación de expectativa de vacante, en caso de calificación idéntica, de varios aspirantes.

80.- Para ascender por capacitación, y en el caso de que existiera vacante de acuerdo con el artículo 70, la Empresa dará a conocer a toda la plantilla la fecha de la realización de la prueba y las materias que la integran, pudiendo concurrir a ella todos los empleados de categorías inferiores que previamente haya solicitado por escrito el deseo de concurrir a la misma.

90.- El planteamiento y calificación de la Prueba de aptitud correrá a cargo de un tribunal calificador que estará integrado por:

- Por un representante designado por el comité de Empresa.
- Un representante del Departamento de Personal.
- Un representante designado por la Dirección General.

100.- Ascenderá el aspirante que mejor puntuación obtenga, ocupando la plaza el de más antigüedad en la categoría -de que proceda para el caso de idéntica puntuación. Para los supuestos en los que las notas anteriores no puedan asignar la vacante, decidirá quien debe ascender, el representante designado por la Dirección General.

110.- A los efectos del presente artículo, se entenderá vacante, tanto la producida por ascenso de cualquiera de los empleados, como cualquier otra que se cree a tenor de lo expuesto en el punto 10, apartado c), excepto las categorías de Dirección.

**CAPÍTULO III****SUELDOS****Artículo 99.- Tablas salariales.**

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

CATEGORIA	PTAS.
- JEFE SUPERIOR Y LICENCIADOS .....	1.661.491,-
- JEFE 1ª .....	1.488.588,-
- JEFE 2ª .....	1.308.293,-
- OFICIAL 1ª .....	1.135.206,-
- OFICIAL 2ª .....	999.942,-
- AUXILIAR Y ORDENANZA .....	843.001,-

**Artículo 100.- Pagas extraordinarias.**

La Empresa abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

- Extraordinaria del 1er. semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina de junio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente.
- Extraordinaria del 2º semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva con la nómina del mes de noviembre.

**Artículo 110.- Antigüedad.**

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

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, consistirá en el 5 % del salario marcado para su categoría.

**Artículo 120.- Revisión salarial.**

1. En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara el 30-06-85 un incremento respecto al 31.12.84 superior al 4,75 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 85). Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1985 sobre las tablas salariales y antigüedad utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1985.

2. Una vez conocido oficialmente el I.P.C. a petición de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria establecida en la Cláusula Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, se reunirá la citada Comisión en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, al objeto de establecer, si fuera procedente, las pertinentes tablas salariales.

**CAPÍTULO IV****JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y LICENCIAS.****Artículo 121.- Jornada laboral.**

1. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el 1 de enero y el 14 de junio y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año, será con carácter general, de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

2. Durante los periodos definidos en el apartado anterior, la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas; salvo que, por acuerdo expreso de trabajadores y dirección, a nivel de centro de trabajo, se puede extender la hora de salida a las 20 horas manteniendo, en todo caso, el cómputo general de 40 horas semanales.

3. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, será de treinta y cinco horas semanales, comenzando ésta a las ocho horas y terminando a las quince horas de lunes a viernes con carácter general.

4. Se establece un sistema de puentes que disfrutará alternativamente el 50 % de la plantilla.

**Artículo 140.- Horas extraordinarias.**

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, conviene en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesarias por periodos puntos 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, en cada caso, a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación de 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 y trimestralmente, 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 indicadas en los apartados b) y c) del número 1 de este artículo quedarán exentas del recargo previsto en el Real Decreto 1858/1981 (BOE 29 de agosto), como desarrollo del apartado IV. 4 del ANE, siendo así comunicado a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y el Comité o Delegado del Personal en su caso.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han acordado en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 350 del Estatuto de los Trabajadores. El cumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57º del Estatuto de los Trabajadores.

7. En ningún caso el incremento será inferior al 100% del 100% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

**Artículo 150.- Vacaciones.**

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anual a 30 días naturales de vacaciones.

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

3. El personal podrá partir las vacaciones en dos periodos siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días naturales como mínimo.

4. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del periodo 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 ésta como la vigésimo cuarta parte del sueldo anual para su categoría).

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

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

5. No podrán disfrutar de las vacaciones en el periodo que se señala en el 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 especificase el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de marzo de cada año.

**Artículo 160.- Permisos sin sueldos.**

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximos al año y habrá de otorgárselos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

Artículo 179.- 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, efectuándose esta reducción de jornada tan sólo 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 párrafo 3 del artículo 139 del presente Convenio, los Centros de trabajo ubicados en ellas podrán 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 180.- 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 de 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. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en 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.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de su 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.

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

5. A los efectos de excedencia de este apartado, la existencia de vacantes se entenderá cuando haya de cubrirse de forma efectiva un puesto de la categoría del excedente que solicite el reintegro, sin tener en cuenta que el número de plazas de su categoría haya disminuido durante el período de excedencia.

La vacante habrá de existir, en las condiciones indicadas, en la Provincia a través de la cual solicitó la excedencia.

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

CAPITULO VDISPOSICIONES VARIASArtículo 192.- Traslados.

En el caso de que se produzcan vacantes y de acuerdo con el artículo 79, en las Sucursales de la Empresa, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de Jefatura.

Artículo 200.- Personal volante.

Se considerará volante, a efectos del presente convenio, aquel empleado que no desempeña de forma permanente y continuada las funciones propias de su categoría en ningún centro determinado, sino que, en función de las necesidades de la Empresa, presta sus servicios, en el centro que en cada momento se le indique por la Dirección General.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE ESTOS EMPLEADOS.

a) La cualidad de volante se especificará expresamente en el contrato que al incorporarse a la Empresa habrá de firmar.

b) La remuneración será la propia de su categoría percibiendo, durante los días que dure cada desplazamiento, la cantidad de 4.500,- ptas. diarias en concepto de dietas.

c) Los desplazamientos y su duración serán imitados de conformidad con las necesidades de la Empresa que serán determinadas por el Director General.

d) Todo empleado volante tendrá derecho a viajar con cargo a la Empresa, para trasladarse a su residencia habitual, una vez al mes.

e) La cualidad de volante cesará, transcurridos tres años desde la fecha del contrato si en ese momento existiera vacante de su categoría de acuerdo con el artº. 79; en caso contrario tendrá un derecho preferente para ocupar la primera vacante que se produzca en cualquier centro de trabajo.

Si la vacante no fuera cubierta por el volante más antiguo, el derecho preferente pasará al segundo más antiguo y así sucesivamente.

Artículo 219.- Seguridad Social.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad laboral transitoria -- por enfermedad común o accidente no laboral, de menos de veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad laboral transitoria -- por enfermedad común o accidente no laboral; de más de veinte días de duración, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica durante toda la duración de la incapacidad laboral transitoria.

c) En bajas por incapacidad laboral transitoria -- por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100 como venía siendo.

Artículo 220.- 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,- ptas.

b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los 65 años de edad: 5.000.000,- ptas.

c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los 65 años: 7.500.000,- ptas.

d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los 65 años: 2.500.000,- ptas.

e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los 65 años: 2.500.000,- ptas.

f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000,- ptas.

g) En caso de fallecimiento, sea cual sea la causa y la edad, por gastos de primeros auxilios: 150.000,- ptas.

Por otra parte se abonará al cónyuge del trabajador fallecido, la cantidad de 6.000,- ptas. mensuales por cada hijo menor de 18 años en concepto de ayuda familiar.

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

a) Que el cónyuge percceptor contraiga nuevo matrimonio.

b) Que no preste, a juicio de FINAMERSA, la debida atención a sus hijos.

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual.

Artículo 230.- 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 siguientes pruebas:

1. Estudio clínico general.
2. Radioscopia de tórax.
3. Análisis de orina.
4. Análisis de sangre.
5. Vista y oído.
6. Examen psicotécnico.
7. Radiografías de columna.
8. Flebitis.

Asimismo, dicho reconocimiento incluirá, para el personal femenino que así lo solicite, una revisión ginecológica.

#### Artículo 242.- 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 los sustituya, percibirá el 80 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias.

#### Artículo 250.- Anticipos al personal.

FINAMERSA dotará un fondo de 25.000.000,- ptas. para la concesión de anticipos al personal, para necesidades propias justificadas.

El anticipo máximo a conceder, será de media anualidad del sueldo señalado para su categoría profesional en las tablas del presente convenio colectivo.

Dichos anticipos serán concedidos por una comisión paritaria formada por FINAMERSA y el Comité de Empresa.

Esta Comisión señalará el importe a conceder, así como la amortización a realizar.

Si por determinadas circunstancias, la Comisión no concediese el anticipo solicitado, FINAMERSA podrá estudiar la concesión de un préstamo, a interés preferente.

FINAMERSA, comunicará al Comité de Empresa al principio de cada semestre natural, el tipo de interés preferente, que será el que resulte de incrementar en 2,5 puntos, al coste medio de los recursos de la Sociedad.

#### Artículo 260.- Ayuda para estudios.

1. La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará, para cursar estudios en Centros oficialmente reconocidos, el 100 por 100 de los gastos de matrícula y honorarios de los Centros de enseñanza.

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. Los empleados con hijos en edad escolar hasta C.O.U. incluidas en su categoría media, recibirán una subvención de 11.000,- ptas. anuales por hijo para ayuda de libros y matrícula. Estas cantidades se cobrarán al final de Agosto de cada año.

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

#### Artículo 270.- Plus de Transporte.

1. A fin de coadyuvar a los gastos de transporte del personal, se establece un plus de transporte de 150 ptas. -- por día de trabajo. Dicho plus de transporte se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

2. Las cantidades a percibir por este concepto no serán absorbidas ni compensadas por ninguna otra mejora actual o futura que pueda establecerse.

#### Artículo 280.- Quebranto de moneda.

Los Cajeros, con o sin firma, responsables de la Caja de la Empresa o Centro de trabajo, percibirán por este concepto la cantidad de 2.500,- ptas. mensuales. Esta cantidad sólo podrá percibirse por un solo empleado en cada Sucursal, no siendo absorbible dicho importe.

#### Artículo 290.- Gastos de locomoción.

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilicen sus automóviles particulares, se les abonará a razón de 17,- ptas. -- por kilómetro.

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

## CAPITULO VI

### Artículo 300.- Derechos Sindicales.

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

### Artículo 310.- 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 en horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un sólo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

### Artículo 320.- 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. Las horas dedicadas por el Comité a la elaboración y negociación del Convenio no serán computables como horas sindicales.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

### Primera.- Comisión Paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria.

#### TITULARES

##### POR LA EMPRESA:

- Jesús Domínguez del Blanco.
- Agustín Castro Gil.

##### POR LOS TRABAJADORES:

- Eloy Fernández García.
- Ildefonso Anabitarte Urrutia.

#### SUPLENTE

##### POR LA EMPRESA:

- Antonio José López Díez.

##### POR LOS TRABAJADORES:

- M<sup>a</sup> Paz González.

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 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, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los vocales -- por cada parte.

#### COMPUTO ANUAL DE JORNADA

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 260, punto 5º del Estatuto de los Trabajadores, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1985, de conformidad con las previstas en las establecidas en los artículos 13º, 15º y 17º del Convenio, es de mil ochocientos veintiseis horas con veintisiete minutos -- para cualquier trabajador con independencia de su categoría profesional.