

15481 RESOLUCION de 27 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Finamersa, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Finamersa, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 27 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
«FINAMERSA, ENTIDAD DE FINANCIACION,
SOCIEDAD ANONIMA»**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales—extensión

Artículo 1.º *Ambito funcional, personal y territorial.*—1. El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Sociedad «Finamersa, Entidad de Financiación, Sociedad Anónima», 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 2.º, número 1, a), 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, Sociedad Anónima», 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.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre de 1987, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la Empresa el día 1 de enero o ingrese con posterioridad.

Art. 3.º *Sustitución y remisión.*—1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en la 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.

Art. 4.º *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 exceptúa 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.

Art. 5.º *Denuncia.*—El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1987, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

Del personal

Art. 6.º *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, y responsables de oficina, considerándose como tales a aquellos empleados que están al frente de un Centro de trabajo que no ha realizado ningún ejercicio completo y cuyo número de empleados no exceda de cuatro.

Jefe segunda: Jefes de Impagados, Jefes de Cartera Regional, responsables administrativos de los que dependa 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: Responsales 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 de enero de 1980.

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:

Art. 7.º *Provisión de vacantes.*—La cobertura de las vacantes que se produzcan se realizará siguiendo los criterios de orden que a continuación se expresan, en el supuesto de que el resultado de las pruebas previstas en el artículo 8.º 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.

Art. 8.º *Ascensos.*—1. El sistema de ascensos que establece el presente Convenio se basa en cuatro criterios:

- a) Antigüedad.
- b) Aptitud y capacitación del trabajador.
- c) Necesidades de la Empresa.
- d) Existencia de vacante.

2. En todos los casos los Auxiliares con cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán automáticamente a la categoría de Oficiales de segunda.

3. 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.

4. 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.

5. Cuando el Jefe de segunda ejerza mando por indicación expresa de la Empresa, percibirá un 5 por 100 más de la retribución base de su categoría, sin pluses ni complemento alguno.

6. 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 por 100 más de su retribución base.

7. Para que tenga lugar cualquier ascenso, de acuerdo con el artículo 7.º, 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.

8. Para ascender por capacitación y en el caso de que existiera vacante, de acuerdo con el artículo 7.º, 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 hayan solicitado por escrito el deseo de concurrir a la misma.

9. El planteamiento y calificación de la prueba de aptitud correrá a cargo de un Tribunal calificador, que estará integrado por:

- a) Un representante designado por el Comité de Empresa.
- b) Un representante del Departamento de Personal.
- c) Un representante designado por la Dirección general.

10. 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 normas anteriores no puedan asignar la vacante, decidirá quién debe ascender el representante designado por la Dirección General.

11. 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 1.º apartado c), excepto las categorías de Dirección.

CAPITULO III

Sueldos

Art. 9.º *Tablas salariales.*—Los sueldos a percibir con carácter anual, prorrateados en 14 pagas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

Categoría	Pesetas
Jefe Superior y Licenciados.....	1.920.060
Jefe primera.....	1.720.249
Jefe segunda.....	1.511.896
Oficial primera.....	1.311.875
Oficial segunda.....	1.155.558
Auxiliar y Ordenanza.....	974.192

Art. 10. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer 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.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva con la nómina del mes de noviembre.

Art. 11. *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 por 100 del salario marcado para su categoría.

Art. 12. *Revisión salarial.*—En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara el 30 de junio de 1987 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1986 superior al 4,75 por 100, 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 IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1987). Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1987 sobre las tablas salariales y antigüedad utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

Una vez conocido oficialmente el IPC a 30 de junio de 1987, 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.

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones y licencias

Art. 13. *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 veinte horas, manteniendo, en todo caso, el cómputo general de cuarenta horas semanales.

3. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, será de treinta 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 disfrutarán alternativamente el 50 por 100 de la plantilla.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo 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 necesarias 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 previstas 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 trimetralmente, 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 («Boletín Oficial del Estado» de 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 coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En ningún caso el incremento será inferior al 100 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Art. 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 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 esto 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 especifique 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.

Art. 16. *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 quince días máximos al año, y habrá de otorgárselos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

Art. 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 laborales 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 13 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.

Art. 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 de 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. 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 de 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 periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo 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 reingreso, sin tener en cuenta que el número de plazas de su categoría haya disminuido durante el periodo 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 V

Disposiciones varias

Art. 19. *Traslado.*—En el caso de que se produzcan vacantes y de acuerdo con el artículo 7.º, en las sucursales de la Empresa tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de Jefatura.

Art. 20. *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) Las remuneraciones serán la propia de su categoría, percibiendo durante los días que dure cada desplazamiento la cantidad de 6.050 pesetas diarias, en concepto de dietas.

c) Los desplazamientos y su duración serán ilimitados, 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 artículo 7.º; en caso contrario tendrá 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.

Art. 21. *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 de 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 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.

Art. 22. *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 cinco 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 8.800 pesetas mensuales por cada hijo menor de dieciocho 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:

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

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual.

Art. 23. *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:

- Estudio clínico general.
- Radioscopia de tórax.
- Análisis de orina.
- Análisis de sangre.
- Vista y oído.
- Examen psicotécnico.
- Radiografías de columna.
- Flebitis.

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

Art. 24. *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 60 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias.

Art. 25. *Anticipos al personal.*—FINAMERSA dotará un fondo de 25.000.000 de pesetas 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.

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

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.

Serán denegados automáticamente las solicitudes de anticipos que cursen aquellos empleados que hayan disfrutado de otro anticipo y no haya transcurrido entre la última amortización y la solicitud, un año como mínimo.

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 el 1,5 puntos, al coste medio de los recursos de la Sociedad.

Art. 26. *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 de edad escolar (a partir de los cuatro años), hasta COU, incluidas enseñanzas medias, recibirán una subvención de 13.200 pesetas 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 disminuido física o psíquicamente, percibirán una ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación.

Art. 27. *Plus de transporte*.-1. A fin de coadyuvar a los gastos de transporte del personal, se establece un plus de transporte de 143 pesetas 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.

Art. 28. *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 2.750 pesetas mensuales. Esta cantidad sólo podrá percibirse por un solo empleado en cada sucursal, no siendo absorbible dicho importe.

Art. 29. *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 pesetas 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

Art. 30. *Derechos sindicales*.-En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 31. *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 corresponda.

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.

Art. 32. *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.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-*Comisión Paritaria*.-1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituya la siguiente Comisión Paritaria.

Titulares:

Por la Empresa:

Jesús Domínguez del Blanco.
Agustín Castro Gil.

Por los trabajadores:

Concepción Suárez Justo.
José Luis Molina Rico.

Suplentes:

Por la Empresa:

Antonio José López Díez.

Por los trabajadores:

Antonia Hoyas Cadenas.

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 26, punto 5.º del Estatuto de los Trabajadores, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1987, de conformidad con las previsiones establecidas en los artículos 13, 15 y 17 del Convenio, es de mil ochocientas veintiséis horas con veintisiete minutos, para cualquier trabajador, con independencia de su categoría profesional.

15482 *RESOLUCION de 9 de junio de 1987, de la Dirección General de Acción Social, por la que se convocan 10 becas de perfeccionamiento profesional para Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales organizadas por la Dirección General de Acción Social y Fulbright para abril 1988-abril 1989.*

Considerando que la formación y perfeccionamiento de recursos humanos españoles en Centros estadounidenses puede contribuir eficazmente al desarrollo de la formación de los Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, esta Dirección General ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se convocan 10 becas en los Estados Unidos de América en colaboración con la Comisión de Intercambio Cultural entre España y los Estados Unidos de América (Comisión Fulbright) para 1988-1989, con arreglo a las normas que se contienen en el anexo de la presente Resolución.

Segundo.-La Subdirección General de Programas de Servicios Sociales adoptará las medidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

Tercero.-Esta Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 9 de junio de 1987.-La Directora general, Patrocinio de las Heras Pinilla.

Sres. Subdirectora general de Programas de Servicios Sociales y Directores Provinciales.

ANEXO QUE SE CITA

1. Objeto del programa

Este programa tiene como principal finalidad el perfeccionamiento profesional de los Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, en las siguientes áreas de trabajo:

- 1.º Ayuda a domicilio.
- 2.º Voluntariado.
- 3.º Asistencia a la familia.

2. Requisitos de los solicitantes

2.1 Para optar a estas becas serán necesarios los siguientes requisitos:

- a) Poseer la nacionalidad española.
- b) Estar en posesión del título de Diplomado en Trabajo Social o Asistente Social.
- c) Mínimo de dos años de experiencia profesional (dedicados a la Asistencia Social).
- d) Mayor de veintitrés años de edad, en el momento de solicitar la beca.
- e) Dominio del idioma inglés.

3. Carácter de las becas

3.1 El disfrute de una beca al amparo de este programa es incompatible con cualquier otra beca.

3.2 No se admitirán interrupciones en la beca, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

4. Selección de candidatos

4.1 La selección de los becarios entre los candidatos que se presenten será efectuada por un Comité establecido al efecto e integrado por un mínimo de dos representantes de la DGAS y otros dos de la Comisión Fulbright-CIP. El proceso de selección se realizará con arreglo a lo dispuesto en los apartados siguientes.