

Tabla salarial para 1995

Conceptos retributivos	Importe anual - Pesetas	Número de pagas
Plus de permanencia	122.626	12
Complementos funcionales:		
Confianza y especialización	208.117	14
Taquigrafía	161.727	14
Programador	443.422	14
Operador	380.107	14
Grabador	161.727	14
Supervisor de área	390.585	14
Jefe de proyecto	357.119	14
Responsable de sala	320.854	14
Motorista	161.727	14
Apoderamiento	126.691	14
Fondo de atenciones sociales	55.724	12
Quebranto de moneda	83.026	12
Ayuda familiar (en septiembre):		
Por cónyuge	29.930	1
Hijos hasta diez años	107.024	1
Hijos de diez años hasta quince años	130.490	1
Hijos de quince años hasta dieciocho años	144.389	1
Hijos de dieciocho años hasta veintitrés años	165.190	1
Ayuda especial	420.000	12
Ayuda a la formación:		
BUP, COU y FP	106.752	1
Enseñanza universitaria	126.152	1

ANEXO 3

Reglamento del Comité Intercentros

El Pleno del Comité

Primero.—El Pleno del Comité estará constituido por todos los representantes de los trabajadores elegidos en cada uno de los centros de trabajo y sus funciones serán:

Representación y defensa de los trabajadores, mediante las siguientes competencias:

1. Recibir información y emitir informes, vigilar el cumplimiento de la normativa vigente, e informar al resto de los trabajadores.
2. Participación y colaboración en la dirección de la empresa.
3. Asesorar y vigilar la actuación del Comité Intercentros, así como recabar del mismo la información que estime necesaria.
4. Decidir en temas puntuales si es el Pleno del Comité o el Comité Intercentros quien toma las decisiones finales.

Segundo.—El Presidente, Vicepresidente y Secretario del Pleno del Comité serán los mismos que en el Comité Intercentros y ostentarán la representación del mismo, dirigirán los debates y levantarán actas.

Tercero.—El Pleno del Comité se reunirá, al menos, una vez al año en sesión ordinaria, y en sesión extraordinaria, a solicitud de un tercio de sus miembros o previa convocatoria del Presidente, del Vicepresidente o del Secretario, con una antelación mínima de siete días. El Banco satisfará, los gastos de desplazamiento a los representantes de los trabajadores, previo conocimiento del orden del día, con un máximo de dos viajes al año.

Cuarto.—Los miembros del Pleno del Comité que hayan de ser sustituidos lo serán por el siguiente de la lista que corresponda. Acabada la lista, la sustitución se hará por medio de elecciones parciales.

Comité Intercentros

1. El número de miembros del Comité Intercentros será de 13, elegidos de forma proporcional al número de trabajadores que se representen.
2. Teniendo en cuenta la actual distribución de la plantilla, la composición del Comité Intercentros será la siguiente:

Ocho miembros titulares y cuatro suplentes del Comité de Madrid (de los que uno titular y uno suplente, pertenecerán a la Escala de Servicios Auxiliares).

Cinco miembros titulares y cinco suplentes elegidos entre los Delegados de Personal o Comités de Centro de las Sucursales.

3. La proporción anterior será modificada en el caso de que, asimismo, varíe la proporción entre el número de empleados de Madrid y el de sucursales. Dicha modificación se realizará cada seis meses, en junio y en diciembre.

4. La elección de los miembros del Comité Intercentros, se hará por los miembros del Comité de Empresa de Madrid, que elegirá sus representantes, y por los Delegados de Personal de las sucursales, que elegirán los suyos, por votación mayoritaria.

5. En las sucursales que haya más de 30 trabajadores en plantilla, la representación del Comité Intercentros será automática y la elección se hará entre los miembros de dicho Comité de Centro por votación mayoritaria.

6. Los cargos de Presidente y Secretario del Comité Intercentros recaerán en quienes ostenten tales cargos en el Comité de Madrid y se imputarán al cupo de miembros asignados al mismo. El cargo de Vicepresidente se cubrirá entre los miembros designados por las sucursales, imputándose igualmente al cupo de miembros asignados a las sucursales.

7. La remoción de los miembros titulares y suplentes del Comité Intercentros se llevará a efecto a propuesta de los colectivos de Madrid o de sucursales a que pertenezcan dichos miembros.

8. La duración de los cargos del Comité Intercentros será, como máximo, de cuatro años, si bien con relación a este plazo no se podrá superar el tiempo de vigencia del Comité Madrid o Delegados de sucursales que eligieron dichos cargos.

9. El Comité Intercentros se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre, previa convocatoria efectuada por el Presidente, con una antelación mínima de una semana. En sesión extraordinaria se reunirá a instancias del Presidente, Vicepresidente o Secretario, o cuando así lo soliciten, al menos, cuatro de sus miembros.

10. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple, salvo las excepciones establecidas en la Ley. El Banco satisfará los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros, previo conocimiento del orden del día, con un máximo de cuatro viajes al año.

11. El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores del Banco de Crédito Agrícola, en todo el ámbito estatal, ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo.

12. Las funciones y competencias del Comité Intercentros son todas las que están atribuidas por Ley y las reconocidas y pactadas en Convenios Colectivos al Comité de Empresa estará legitimado para negociar los Convenios Colectivos de empresa, designando de entre sus miembros aquéllos que hayan de integrar la Comisión Negociadora a que se refiere el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores.

13. El Comité Intercentros podrá crear cuantas comisiones de trabajo considere necesarias, tanto con carácter permanente como para tareas concretas. Dichas comisiones podrán estar constituidas por miembros del Pleno del Comité, pero habrá de formar parte de las mismas, al menos, un miembro del Comité Intercentros.

14. Las comisiones de trabajo no podrán suscribir acuerdos con la Empresa, y sólo podrán negociar o dirigirse a la misma, previo acuerdo expreso del Comité Intercentros.

15. Se producirá el cese automático en caso de fallecimiento, extinción de la relación laboral, excedencia, traslado del centro de trabajo, así como por renuncia expresa y voluntaria del interesado, que deberá ser notificada por escrito al Presidente del Comité Intercentros.

16. En caso de cese anticipado de cualquiera de los miembros del Comité Intercentros, la vacante se cubrirá, por el tiempo que reste de mandato, mediante la sustitución automática por el suplente correspondiente de Madrid o de Sucursales, según que la plaza vacante corresponda a unos o a otros. Una vez agotadas las plazas de suplentes, la designación de miembros se efectuará por designación del Comité de Madrid o de los Delegados de Sucursales, según a quien corresponda la vacante.

3648

RESOLUCION de 25 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del grupo de empresas de «Corporación Financiera Hispamer, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del grupo de empresas de «Corporación Financiera Hispamer, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9007202), que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo

de empresas citado, en representación del mismo, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 25 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE «CORPORACIÓN FINANCIERA HISPAMER, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales. Extensión

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

1. El presente Convenio afecta a todos los empleados del grupo de empresas de «Corporación Financiera Hispamer, Sociedad Anónima», excepto al que, a la firma del presente Convenio, le sea de aplicación el Convenio de la Banca Privada

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

3. El presente Convenio regirá en todos los centros de Trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con las empresas al día 1 de enero de 1994 o ingrese con posterioridad.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

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

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

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas y absorción.*

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 10 del presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario venga abonando la empresa a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente, se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente Convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1994, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

Del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal.*

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

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

Categorías

Grupo 1: Titulados.

Grupo 2:

- Jefes superiores.
- Jefes de primera.
- Jefes de segunda.
- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.
- Auxiliares administrativos.

Grupo 3:

- Jefes de equipo de informática.
- Analistas.
- Programador de ordenador.
- Programador de máquinas auxiliares.
- Operador de ordenador.

Grupo 4:

Ordenanzas.

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

Grupo 1:

Titulado: Asesores jurídicos.

Grupo 2:

Jefe superior: Director de sucursal.

Jefe de 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 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 de 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 1995, que lo harán con la categoría de Auxiliares.

Oficial de 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 de enero de 1980.

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

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

Grupo 3:

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

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

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

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

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

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

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

Grupo 4: Ordenanzas.

Artículo 7. Ingresos y período de prueba.

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

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal administrativo y técnico: Tres meses.
- Personal subalterno: Quince días.

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

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

Artículo 8. Provisión de vacantes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Ascensos.

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

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

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

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

CAPITULO III

Política salarial

Artículo 10. 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:

Categorías	1-1-1993 Pesetas	1-1-1994 Pesetas	1-11-1994 Pesetas
Titulados	2.813.348	2.869.615	2.869.615
Jefe superior	2.813.348	2.869.615	2.869.615
Jefe de primera	2.531.989	2.582.629	2.582.629
Jefe de segunda	2.238.561	2.283.332	2.290.048
Oficial de primera	1.974.313	2.013.799	2.023.671
Oficial de segunda	1.752.120	1.787.162	1.795.923
Auxiliar	1.494.294	1.524.180	1.531.651
Jefe de equipo de informática ...	2.531.989	2.582.629	2.582.629
Analista	2.531.989	2.582.629	2.582.629
Programador de ordenador ...	2.531.989	2.582.629	2.582.629
Programador de máquina auxiliar	2.238.561	2.283.332	2.290.048
Operador	1.974.313	2.013.799	2.023.671
Ordenanza	1.494.294	1.524.180	1.531.651

Los salarios de Convenio se revisan con efectos del día 1 de noviembre de 1994 para los siguientes colectivos de empleados y en la cuantía que se indica:

a) Los Jefes de segunda: los importes al 31 de diciembre de 1993 se incrementan en un 2,3 por 100.

b) Los Oficiales de primera, los Oficiales de segunda, Auxiliares y Ordenanzas: los importes al 31 de diciembre de 1993 se incrementan en un 2,5 por 100.

Artículo 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 4,63 por 100 del salario marcado para su categoría al 1 de noviembre de 1994.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

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

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de junio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que 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.

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 13. Jornada laboral y horarios.

1. Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su categoría profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1994 será de mil setecientas cincuenta horas, como cómputo anual de jornada.

2. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el día 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.

3. Durante los períodos definidos en el apartado anterior, la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas.

4. 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.

5. Se establece un sistema de puentes que disfrutarán alternativamente el 50 por 100 de la plantilla.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 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. 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 1.750.

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

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

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

Artículo 15. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Permisos sin sueldo y licencias.

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

Artículo 17. Fiestas locales.

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá producirse un 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 4 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.

Artículo 18. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El 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 ese derecho.

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

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

CAPITULO V

Disposiciones varias

Artículo 19. Traslados.

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

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

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

Artículo 20. *Seguridad Social.*

Ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del seguro de accidentes de trabajo, para las situaciones de incapacidad laboral transitoria, 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 en la necesaria para que junto a la prestación económica de la Seguridad Social se alcance el 100 por 100 de la base de cálculo aplicable por la propia Seguridad Social.

Artículo 21. *Seguro de vida.*

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

- a) En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la edad del asegurado: 2.500.000 pesetas.
- b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y uno 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 o permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.500.000 pesetas.
- f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas.
- g) En caso de fallecimiento, sea cual sea la causa y la edad por gastos de primeros auxilios: 150.000 pesetas.

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

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

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

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual.

Artículo 22. *Reconocimiento médico anual.*

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

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

Artículo 23. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

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

Artículo 24. *Anticipos y otras operaciones financieras.*

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

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

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

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

4.1. En el momento de solicitar nuevo anticipo se deberá haber cancelado la totalidad del anterior.

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

4.3. El nuevo anticipo tendrá el siguiente tratamiento:

a) Las cuotas mensuales de amortización del principal serán el resultado de dividir el importe total nuevo entre el número de meses de duración con un máximo de cuarenta y ocho mensualidades.

b) La cantidad correspondiente al saldo teórico del anticipo anterior a la fecha de solicitud del nuevo, según el plan de amortización que se pactó, no devengará intereses, continuando amortizándose hasta el vencimiento temporal inicialmente previsto para la antigua operación.

El resto del importe del nuevo anticipo devengará durante el plazo de vigencia teórico de la antigua operación y por el saldo resultante mensualmente de aplicar el nuevo plan de amortización, un tipo de interés anual, liquidable junto con las amortizaciones del principal, igual al coste de los recursos de «Hispaner, Corporación Financiera, Sociedad Anónima».

5. La Dirección se compromete a elaborar un plan especial de operaciones financieras de sus empleados acomodándolas a las tendencias del mercado, centrándose en préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda y cuentas corrientes a la vista. Será objeto de publicación de una normativa en el plazo máximo de dos meses.

Artículo 25. *Ayuda para estudios.*

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 208 pesetas por día de trabajo. Dicho plus 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.

Artículo 27. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de la empresa o centro de trabajo, y los colaboradores percibirán por este concepto la cantidad de 4.009 pesetas mensuales.

Artículo 28. *Gastos de locomoción.*

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará a razón de 22 pesetas por kilómetro.
2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100), será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

Artículo 29. *Becas o ayudas.*

1. Los empleados con hijos en edad escolar (a partir de los tres años) hasta el COU, incluidas Enseñanzas Medias, recibirán una subvención de 18.200 pesetas anuales por hijo para ayuda de libros y matrícula. Estas cantidades se cobrarán al final de agosto 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.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Artículo 30. *Derechos sindicales.*

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

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

Cláusula adicional única. *Comisión Paritaria.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la empresa y otros dos miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores.
2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.
3. Serán funciones de 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. Por la validez de los acuerdos se requerirán, como mínimo la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

3649

CORRECCION de erratas de la Orden de 21 de diciembre de 1994 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción, en relación con el Seguro Combinado de Pedrisco y Viento Huracanado en Plátano, comprendido en los planes anuales de seguros agrarios combinados.

Advertidas erratas en la Orden de 21 de diciembre de 1994 por la que se regulan el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción, en relación con el Seguro Combinado de Pedrisco y Viento Huracanado en Plátano, comprendido en los planes anuales de seguros agrarios combinados, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 310, de 28 de diciembre de 1994, a continuación se hacen las oportunas correcciones:

Artículo 7, párrafo tercero, donde dice: «Si el asegurado poseyera parcelas de cultivo de la misma clase, situadas en distintas provincias, incluidas en el ámbito de aplicación de este seguro, la formalización del seguro con conclusión, ...», debe decir: «Si el asegurado poseyera parcelas de cultivo de la misma clase, situadas en distintas provincias, incluidas en el ámbito de aplicación de este seguro, la formalización del seguro con inclusión...».

En el artículo 8, párrafo primero, donde dice: «... en el Plan Anual de Seguros Agrarios...», debe decir: «... en el Plan Anual de Seguros Agrarios...».

3650

CORRECCION de erratas de la Orden de 21 de diciembre de 1994 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción, en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Sandía, comprendido en los planes anuales de seguros agrarios combinados.

Advertidas erratas en el anexo de la Orden de 21 de diciembre de 1994 por la que se regulan el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción, en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco y Viento en Sandía, comprendido en los planes anuales de seguros agrarios combinados, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, de 5 de enero de 1995, a continuación se hacen las oportunas correcciones:

En el anejo, página 605, en el cuadro provincia de Badajoz, donde dice: «Duración máxima de garantías, seis meses», debe decir: «Duración máxima de garantías, cinco meses».

3651

CORRECCION de erratas de la Orden de 18 de enero de 1995 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco, Viento y Lluvia en Uva de Mesa, comprendido en los planes anuales de seguros agrarios combinados.

Advertidas erratas en el anexo de la Orden de 18 de enero de 1995 por la que se regulan al ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción, en relación con el Seguro Combinado de Helada, Pedrisco, Viento y Lluvia en