

## REMUNERACIÓN ANUAL POR CATEGORÍAS

Categoría	Salario base Pesetas	Primas Pesetas	Total año Pesetas
<b>Titulados:</b>			
Ingenieros, Licenciados, Médicos ...	3.571.644	669.683	4.241.328
Peritos, Técnicos, etc. ....	3.348.652	627.872	3.976.524
ATS .....	3.158.221	692.166	3.750.387
<b>Técnicos Taller:</b>			
Jefe taller .....	2.821.957	529.117	3.351.074
Maestro taller .....	2.440.880	457.665	2.898.545
Contramaestre .....	2.440.880	457.665	2.898.545
Encargado .....	2.191.832	410.968	2.602.800
Delineante y dibujante proyectista ..	2.707.233	507.606	3.214.839
<b>Personal Organización de trabajo:</b>			
Técnico Organización de primera ...	2.393.590	448.798	2.842.388
Técnico Organización de segunda ..	2.216.649	415.622	2.632.271
<b>Empleados administrativos:</b>			
Jefe de primera .....	2.842.184	532.909	3.375.093
Jefe de segunda .....	2.651.802	497.213	3.149.015
Oficial de primera de Viaj. cajero ...	2.393.590	448.798	2.842.388
Oficial de segunda .....	2.216.649	415.622	2.632.271
Auxiliar administrativo .....	1.650.000	309.375	1.959.375
Auxiliar de Archivo .....	1.350.000	253.125	1.603.125
<b>Empleados subalternos:</b>			
Almacenero .....	1.986.478	368.715	2.355.193
Conductor turismo .....	2.091.126	392.086	2.483.212
Conductor camión .....	2.131.531	399.662	2.531.193
Vigilante .....	1.913.112	358.708	2.271.820
Dependiente principal .....	2.026.350	379.941	2.406.291
Dependiente auxiliar .....	1.650.000	309.375	1.959.375
Promot.-Demostrado. ....	1.350.000	253.125	1.603.125
<b>Personal obrero:</b>			
Ayudante Fabricación .....	1.350.240	416.208	1.766.448
Peón ordinario .....	1.649.970	508.599	2.158.569
Peón especialista .....	1.977.536	609.570	2.587.106
Oficial de tercera .....	1.995.054	614.970	2.610.024
Oficial de segunda .....	2.081.643	641.661	2.723.304
Oficial de primera .....	2.160.224	665.884	2.826.108

Nota: Las retribuciones que se reflejan recogen salario base más primas, calculadas a actividad de 80 puntos Bedaux, sin considerar antigüedad ni ningún tipo de plus adicional.

**17794** RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9007862), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta con la revisión salarial del 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, 16 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

Celebrada en Barberá del Vallés, el día 25 de abril de 1997.

En Barberá del Vallés, reunidas en el centro de trabajo de «Sanyo España, Sociedad Anónima», calle Casal de Santa Coloma, número 6, las representaciones social y económica, acuerdan:

Proceder a una revisión de las tablas de Convenio y demás conceptos salariales del mismo en un 3,2 por 100 para los salarios inferiores a 3.500.000 pesetas brutas en 1996, y del 2,8 por 100 para aquellos que superaron dicha cantidad.

En representación de la empresa:

Mestre Oliver, Josep Antón.

En representación social:

Gallardo Delgado, J. A.

González Cebrián, J. A.

Hernández Rodríguez, I.

Juan Martínez, G.

Martínez García, R.

Vicente Blázquez, S.

**17795** RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero (número de código 9009653), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra por las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 16 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS HISPAMER BANCO FINANCIERO, 1997-1998

## CAPÍTULO I

## Disposiciones generales. Extensión

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

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

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

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

#### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998.

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

1. El presente Convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

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

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

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

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

3. Se hace manifestación expresa de que las condiciones más beneficiosas en materia de pensiones que tuvieran, a la entrada en vigor de este Convenio, empleados que hasta el 31 de diciembre de 1996 tenían reconocido este derecho, se mantendrán en los propios términos recogidos en el Convenio Colectivo de Banca Privada, sin ser absorbidos ni compensados por mejoras de otra naturaleza contenidas en este Convenio.

#### Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1998, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

## CAPÍTULO II

### Del personal

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

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

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

#### *Categorías*

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

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

- Grupo 1. Titulado: Asesores jurídicos.
- Grupo 2. Jefe Superior: Director de Sucursal.  
Jefe de primera: Interventores, responsables de la administración de centros de trabajo, que por su volumen tengan 6 o más personas a su

cargo, y responsables de oficina, considerándose como tales a aquellos empleados que estén al frente de un centro de trabajo que no ha realizado ningún ejercicio completo y cuyo número de empleados no exceda de 4.

Jefe de segunda: Jefes de impagados, Jefes de cartera regional, responsables administrativos de los que dependen al menos 4 personas y que se hagan su propia contabilidad. Se exceptúan los Jefes de impagados que hayan ingresado o ingresen a partir del 1 de enero de 1985 y los responsables de impagados que hayan ingresado o ingresen a partir del 1 de enero de 1985, que lo harán con categoría de Auxiliares.

Oficial de primera: Responsables de 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, Encargadas de centralita y los empleados cuya principal actividad sea introducir datos por pantalla.

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

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

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

Cadena de operaciones a seguir.

Documento a obtener.

Diseños de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

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

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

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

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

Grupo 4: Ordenanzas.

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

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

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

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga 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 tal 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.

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

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

#### Artículo 9. *Ascensos.*

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

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

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

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

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

En el supuesto caso de que la Dirección no diese oportunidad de concurrir a los programas de formación a que se refiere el párrafo anterior, antes de los días 31 de diciembre de 1997 y 1998, serán promovidos, con efectos de dichas fechas, a Oficiales de segunda aquellos Auxiliares administrativos que, concurriendo el requisito de antigüedad, hubieran sido privados de la participación en esa formación.

### CAPÍTULO III

#### Política salarial

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

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

Categorías laborales	Sueldos anuales	
	1997 — Pesetas	1998 — Pesetas
Jefe Superior .....	3.201.395	3.281.430
Titulados .....	3.201.395	3.281.430
Jefe de primera .....	2.881.228	2.953.259
Jefe de Equipo de Informática .....	2.881.228	2.953.259
Analista .....	2.881.228	2.953.259
Programador de Ordenadores .....	2.881.228	2.953.259
Jefe de segunda .....	2.554.820	2.618.690

Categorías laborales	Sueldos anuales	
	1997 — Pesetas	1998 — Pesetas
Programador Maqu. Auxiliares .....	2.554.820	2.618.690
Oficial de primera .....	2.257.645	2.314.086
Operador .....	2.257.645	2.314.086
Oficial de segunda .....	2.003.564	2.053.653
Auxiliar .....	1.708.739	1.751.457
Ordenanza .....	1.708.739	1.751.457

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

#### Artículo 11. *Antigüedad.*

1. El complemento de antigüedad, en la forma definida en el Convenio anterior, pasará a llamarse complemento antigüedad 96, quedando respetado, estrictamente «ad personam», respecto de quien lo estuviera percibiendo efectivamente al 31 de diciembre de 1996.

Los valores económicos del mismo serán los que estuviera percibiendo cada empleado al 31 de diciembre de 1996, en cómputo anual, revalorizándose en los mismos porcentajes en que lo hagan las tablas salariales, no siendo absorbibles ni compensables. No se devengarán más trienios de la misma naturaleza.

2. A partir del 1 de enero de 1997, se establece un nuevo complemento de antigüedad que consistirá en trienios.

Cada uno de los nuevos trienios, que se cumplan a partir del 1 de enero de 1997, a percibir con carácter anual, consistirá en el 4 por 100 de los salarios marcados para su categoría.

#### 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 complemento de antigüedad y también, en su caso, el complemento de antigüedad 96 y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

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

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

### CAPÍTULO IV

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

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

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

1. Horario genérico para el personal de la red operativa y puestos específicos con características comerciales de servicios centrales:

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

Tres días de 8,30 a 14,30 y de 16,00 a 19,00 horas.

Dos días de 8,30 a 14,30 horas.

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

Del 1 de junio al 30 de septiembre.

Se podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

Opción A:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

Un día de 8,30 a 14,15 y de 16,00 a 19,00 horas.

Tres días de 8,30 a 14,30 horas.

Viernes de 8,30 a 14,30 horas.

Para esta opción se establece una compensación económica de 15.000 pesetas mensuales, por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, recuperándose tres horas, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

Opción B:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

Dos días de 8,30 a 14,15 y de 16,00 a 19,00 horas.

Dos días de 8,30 a 14,30 horas.

Viernes de 8,30 a 14,30 horas.

Para esta opción se establece una compensación económica de 27.500 pesetas mensuales, por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado.

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

Opción C:

De lunes a viernes, de forma rotativa:

Tres días de 8,30 a 14,15 y de 16,00 a 19,00 horas.

Un día de 8,30 a 14,30 horas.

Viernes de 8,30 a 14,30 horas.

La compensación económica de esta opción, será de 40.000 pesetas mensuales por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, teniendo que reducir tres horas su horario semanal, repartidas equitativamente, en las cinco jornadas de mañana.

De no ser posible el cuadro entre peticiones de la opción A con personal voluntario de la opción C, el empleado que solicitó la opción A, vendrá obligado a adoptar la opción B.

Estas cantidades a las que se refieren las compensaciones económicas, se incrementarán, para el año 1998, en el 2,5 por 100.

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

2. Horario genérico de servicios centrales:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre:

De lunes a viernes rotativamente:

Cuatro días de 8,00 a 15,00 horas.

Un día de 8,00 a 15,00 y de 16,00 a 19,00 horas.

Del 1 de junio al 30 de septiembre:

De lunes a jueves, rotativamente:

Tres días de 8,00 a 15,00 horas.

Un día de 8,00 a 15,00 y de 16,00 a 19,00 horas.

Viernes de 8,00 a 15,00 horas.

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

Los horarios generales, especificados en los apartados 1 y 2 de este artículo, se podrán aplicar con la conveniente flexibilidad de media hora, tanto a la entrada al trabajo al inicio de la jornada, como a la incorporación tras el almuerzo, debiendo compensarse en la misma proporción al término de la jornada, retrasando la hora de salida.

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

Horario especial de los Centros de Autorización Regionales (C. A. R.).

Todo el año, rotativamente, de lunes a viernes:

Cuatro días a la semana de 9,00 a 14,00 y de 16,00 a 20,00 horas.

Un sábado de cada siete de 9,00 a 14,00 horas.

Se establece una compensación económica durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de 27.500 pesetas mensuales, en los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado. Estas cantidades se incrementarán para el año 1998 en el 2,5 por 100.

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

Horario especial de los Centros de Autorización y Pagos (C. A. P.).

Personal de teleoperación:

De lunes a sábado, durante todo el año, en turnos rotativos de mañana y tarde, de 9,00 a 15,30 y de 15,30 a 22,00 horas.

Se establece una libranza de un día al mes.

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

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

Horario especial del Centro Nacional de Telegestión (C. N. T.):

De lunes a viernes, durante todo el año, turnos rotativos:

De 8,30 a 15,00 y de 14,30 a 21,00 horas.

Un sábado de cada dos: De 8,30 a 15,00 horas.

Los C. A. R., C. N. T. y personal de teleoperación de C. A. P., no disfrutaban de fiestas locales ni «puentes».

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

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

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

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

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesidades por 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 previstas 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 las empresas informará por escrito mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

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

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

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

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

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

#### Artículo 15. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 17. Fiestas locales.

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida en tres horas de trabajo efectivo diarias. En los días en que el empleado deba realizar jornada partida, la reducción se hará en el horario de tarde. Esta reducción de jornada tan sólo podrá reducirse una semana al año.

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

#### Artículo 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 este 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.

### CAPÍTULO V

#### Disposiciones varias

#### Artículo 19. Traslados.

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

Se exceptúa de estos requisitos al personal de Jefatura.

En otros supuestos de traslado y siempre que no exista personal adecuado dispuesto a efectuarlo, se estará a lo contemplado en la legislación laboral vigente.

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

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

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

#### Artículo 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: 2.750.000 pesetas.

b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y un años de edad: 5.250.000 pesetas.

c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años: 7.750.000 pesetas.

d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas.

e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas.

f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas.

g) En caso de fallecimiento en activo, 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 10.500 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. Concretamente para el año 1998, se incrementará en el 2,5 por 100.

#### 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. Anticipos:

1.1 El personal, por necesidades propias y justificadas, tendrá derecho a un anticipo consistente en media anualidad del salario y del complemento de antigüedad, también, en su caso, del Complemento de Antigüedad 96, señalados para su categoría profesional en los artículos 10 y 11 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

##### 2. Préstamos hipotecarios:

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

2.1 Será siempre primera hipoteca.

2.2 El importe máximo no superará en ningún caso el 80 por 100 del valor de tasación de la vivienda ni el 100 por 100 del valor de escrituración.

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

2.4 El tipo de interés será el fijado por Hispamer para sus operaciones comerciales habituales con los clientes de créditos hipotecarios, reduciendo el diferencial sobre MIBOR a un año en el 50 por 100. El tipo resultante será redondeado al alza al múltiplo más cercano a un veintavo de punto.

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

#### 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 expidan títulos oficiales, siempre y cuando esta formación o similar no esté incluida dentro de los planes de formación que la empresa establezca cada año al efecto, el 100 por 100 de gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos 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 estuviese matriculado.

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

#### Artículo 26. Plus de transporte.

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 232 pesetas por día de trabajo en 1997. Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado.

El importe diario será revisado para 1998 en el mismo porcentaje que lo sean las tablas salariales, resultando en 238 pesetas por día de trabajo.

#### Artículo 27. Quebranto de moneda.

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de cobros y pagos de operaciones en las oficinas o dependencias funcionales de la empresa, y los colaboradores percibirán por este concepto la cantidad de 4.473 pesetas mensuales en 1997. A partir del día 1 de enero de 1998, el importe mensual del plus de caja será de 4.584 pesetas.

#### Artículo 28. Gastos de locomoción.

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

#### Artículo 29. Becas o ayudas.

1. Los empleados con hijos desde los cero hasta los diecisiete años recibirán, siempre que acrediten la escolarización o guardería, una subvención de 20.000 pesetas anuales por hijo, a partir del curso académico 1997-1998. Esta cantidad se cobrará a final de septiembre de cada año.

2. Los empleados que tengan algún hijo disminuido física o psíquicamente percibirán una ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación especial. En el supuesto de que dicha educación sea impartida en centros públicos o privados, la obligación de la empresa no se extenderá más allá de la que supondría en el centro público más próximo a su residencia.

#### Artículo 30. Asistencia sanitaria.

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

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

#### Artículo 31. Nupcialidad.

Aquellos empleados que pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del grupo Hispamer, al 31 de diciembre de 1996, tendrán derecho a percibir la cantidad de 135.000 pesetas brutas, por una sola vez, con motivo de las nupcias o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, que se celebren con posterioridad a esa fecha, siempre que no hayan percibido por estos motivos cantidad alguna con anterioridad.

Artículo 32. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

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

## CAPÍTULO VI

## Derechos sindicales

Artículo 33. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 34. *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 35. *De los Sindicatos.*

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

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

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

Cláusula adicional primera. *Comisión Paritaria.*

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

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

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

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

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

c) Acordar los puestos de trabajo específicos con características comerciales de servicios centrales que deban realizar el horario genérico establecido en el artículo 13.1.

d) Constituir grupos de trabajo para el establecimiento de niveles profesionales que sustituyan a la actual clasificación de categorías, implantación de nuevos sistemas de ascensos y el diseño de un sistema de valoración del desempeño que permita fórmulas de retribución asociadas a criterios objetivos.

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

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

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

Cláusula adicional segunda. *Entrada en vigor de los horarios y adecuación del exceso horario.*

Las partes firmantes el presente Convenio Colectivo acuerdan que la entrada en vigor de los horarios definidos en el artículo 13 se producirá a todos los efectos el próximo día 2 de junio del corriente.

El exceso de horas teóricas en cómputo anual que se producen por la implantación de los horarios genéricos, respecto de los que se estaban realizando antes de la aplicación de éstos, se verán compensadas de las siguientes formas:

Personal con horario genérico de red operativa:

Un día de libranza en jornada partida.

Una tarde libre.

Personal con horario genérico de servicios centrales:

Un día de libranza en jornada partida.

Tres días de libranza en jornada continuada.

Estas libranzas deberán estar añadidas a alguno o algunos de los períodos de vacaciones, debiendo distribuirse su disfrute al 50 por 100 entre los dos años de vigencia de este Convenio.

**17796** RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la corrección de errores del Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 13 de junio de 1997, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de junio de 1997;

Resultando que se ha detectado un error en el apartado 2 de la disposición transitoria, en la publicación oficial del texto del citado Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Realizar la oportuna publicación de la corrección del citado error.

Que se ha detectado una errata en el apartado 2 de la disposición transitoria del VIII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 24 de junio de 1997, ya que donde dice «Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1996...», debería figurar «Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1994...».

Madrid, 17 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**17797** RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007942), que fue suscrito con fecha 17 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,