

TABLAS SALARIALES 2001

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento personal — Pesetas	Total día — Pesetas	Total anual día × 463 — Pesetas	Valor trienio antigüedad — Pesetas
Personal de producción:						
Coordinador	3.641	1.863	1.760	7.264	3.363.232	237
Jefe de Equipo	3.641	1.863	1.760	7.264	3.363.232	237
Oficial de primera	3.651	1.692	1.835	7.178	3.323.414	237
Oficial de segunda	3.438	1.652	1.888	6.978	3.230.814	223
Especialista	3.279	1.722	1.909	6.910	3.199.330	213
Ayudante	3.319	1.529	1.959	6.807	3.151.641	216
Peón	3.288	1.631	1.842	6.761	3.130.343	213
Personal de Acabado:						
Encargado	3.539	1.722	1.928	7.189	3.328.507	230
Especialista de primera	3.651	1.692	1.835	7.178	3.323.414	237
Especialista de segunda	3.438	1.652	1.888	6.978	3.230.814	223
Encajadora de primera	3.651	1.692	1.835	7.178	3.323.414	237
Encajadora de segunda	3.438	1.652	1.888	6.978	3.230.814	223
Ayudante	3.352	1.381	1.985	6.718	3.110.434	218
Personal de Oficios Varios:						
Oficial de primera	3.714	1.725	1.819	7.258	3.360.454	241
Oficial de segunda	3.487	1.717	1.892	7.096	3.285.448	227
Ayudante	3.368	1.528	1.931	6.827	3.160.901	219
Limpieza	3.397	1.370	1.959	6.726	3.114.138	220
Control de Calidad:						
Inspector	3.646	1.777	1.795	7.218	3.341.934	237

14144 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo HBF Banco Financiero.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo HBF Banco Financiero (Cód. Convenio número 9013633), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO GRUPO HBF BANCO FINANCIERO
2001-2002-2003**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional. Personal. Territorial.*

1. El presente Convenio afecta a todas las empresas del Grupo HBF Banco Financiero, con excepción de «Bansander de Financiaciones E.F.C., Sociedad Anónima» (BANSAFINA), mientras permanezca su actual estructura de gestión diferenciada.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas (excepto Bansafina), 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 tres años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003.

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 1998, tenían reconocido este derecho, se mantendrán en los propios términos recogidos en el Convenio Colectivo de Banca Privada, sin ser absorbidos ni compensados por mejoras de otra naturaleza contenidas en este Convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2003, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado en los siguientes niveles profesionales:

Niveles:

1. Oficiales de entrada, Operarios y Subalternos.
2. Oficiales cualificados.
3. Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada.
4. Técnicos y Comerciales.
5. Jefes de Departamento, Directores de Oficina (B y C) y Técnicos Especialistas.
6. Directores de Departamento.

Definición de los niveles:

Nivel 1:

Oficiales de entrada, Operarios y Subalternos: Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

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

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

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel:

Oficiales Administrativos de nueva entrada, Subalternos...

Nivel 2:

Oficiales cualificados: Para su desempeño se requiere normalmente la preparación correspondiente o equivalente a una educación obligatoria, más un ciclo de formación profesional específica, tipo FP2, lo que les da una cierta autonomía profesional en las técnicas que son inherentes a su profesión, más la formación específica, normalmente experiencial, de su puesto de trabajo, lo que se traduce en un buen conocimiento y experiencia de las técnicas a utilizar.

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

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

Operan en los procesos interpretando las alternativas, sujetos a supervisión y a veces con el apoyo de empleados de Nivel 1.

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel:

Oficiales de Administración, Comerciales internos, Auxiliar de Asesoría Jurídica...

Nivel 3:

Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada: Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente o equivalente

a una formación superior no universitaria, es decir, formación de Bachillerato más uno o dos años, sin llegar a la diplomatura o título de grado medio, junto con la suficiente experiencia de puesta en práctica de estas técnicas.

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

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

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel:

Especialistas de administración, Secretarías de dirección, Comerciales de nueva entrada (B), Programador de ordenador, Apoderados con facultades de riesgo en la Red Comercial, Operador de Sala del Centro de Proceso de Datos, Oficial de Asesoría Jurídica...

Nivel 4:

Técnicos y Comerciales: Para su desempeño se requiere una Titulación Universitaria de Grado Medio (Diplomatura o equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

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

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

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel:

Técnicos de las distintas Áreas, Comerciales A, Gestores de Cuentas, Analista, Analista-Programador...

Nivel 5:

Jefes de Departamento, Directores de Oficina (B y C) y Técnicos Especialistas: Para su desempeño se requiere una Titulación Universitaria de Grado Superior (Licenciatura o Equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados por una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

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

A título orientativo, a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel:

Jefes de Departamento, Directores de Oficina (B y C), Técnicos-Especialistas, Analistas de la Unidad de Riesgos, Auditores, Letrado de Servicios Jurídicos, Gestores de Grandes Cuentas...

Nivel 6:

Directores de Departamento: Tienen características de formación y experiencia requeridos del tipo de las definidas para el Nivel 5 pero con mayor complejidad técnica y/o gerencial.

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

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel:

Director de Asesoría Jurídica, Directores de Sucursales A, Directores de Delegados...

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

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

Artículo 7. *Ingresos y período de prueba.*

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

- Niveles 4, 5 y 6: Seis meses.
- Niveles 2 y 3: Tres meses.
- Nivel 1: Quince días.

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

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

Artículo 8. *Promociones y provisión de vacantes.*

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

1. Los empleados del Nivel 1 podrán, a partir del momento en que tengan cumplidos dos años de antigüedad en la empresa, optar a ser clasificados en el Nivel 2, con todos los efectos, siempre y cuando hayan tenido durante los dos años inmediatamente anteriores a ejercer esta opción una valoración del desempeño satisfactoria y hayan adquirido la formación necesaria para acceder al nuevo nivel, participando con aprovechamiento en los programas de formación que se diseñen al efecto por acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

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

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

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

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

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

Se constituirá a tal fin una Comisión Paritaria Empresa-Representantes Legales de los Trabajadores, que tendrán las facultades de admitir solicitudes, elaborar el contenido de las pruebas, vigilar su desarrollo y evaluar las mismas.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 9. *Tablas salariales.*

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

Niveles	Importe 2001		Importe 2002		Importe 2003(*)
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Euros
Nivel 1	1.889.745	11.357,60	1.950.217	11.721,04	12.096,11
Nivel 2	2.215.801	13.317,23	2.286.707	13.743,39	14.183,17
Nivel 3	2.496.796	15.006,05	2.576.694	15.486,24	15.981,80
Nivel 4	2.825.451	16.981,30	2.915.865	17.524,70	18.085,49
Nivel 5	3.186.436	19.150,87	3.288.402	19.763,69	20.396,13
Nivel 6	3.540.519	21.278,95	3.653.815	21.959,87	22.662,59

(*) Estos valores serán los de referencia para la negociación del Convenio 2004.

Los sueldos especificados en este artículo podrán, a petición del empleado, percibirse en doce mensualidades iguales, que comprenderán la prorratea de las pagas extraordinarias correspondientes al primer o segundo semestre natural al que correspondan los meses de percepción del salario (artículo 11 de este Convenio Colectivo).

Los empleados que por la aplicación del régimen de niveles fueran adscritos a un nivel cuyo salario base sea menor que el que venían percibiendo, se les respetará este último «ad personam», incrementado en el 3,20 por 100 en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo.

Se establece una cláusula de regularización:

Año 2002: Los valores se incrementarán en el 3,20 por 100 sobre los importes del año 2001. Si el IPC al 31 de diciembre de 2002 llega al 3,52 por 100 se abonará un 0,10 por 100 sobre los valores del año 2001, en concepto de regularización. Si el referido IPC llega al 3,84 por 100 se abonará un 0,20 por 100, en lugar del 0,10 por 100 indicado anteriormente, en concepto de regularización sobre los valores del año 2001.

Año 2003: Los valores enunciados se incrementarán en el 3,20 por 100 sobre los valores del año 2002, sin la adición, en su caso, de lo abonado como regularización. Si al finalizar el año 2003 el IPC alcanza el 3,52 por 100, se abonará un 0,10 por 100 sobre los valores del año 2002, en concepto de regularización. Si el referido IPC alcanza el 3,84 por 100 se abonará un 0,20 por 100 en lugar del 0,10 por 100 indicado anteriormente.

En el supuesto que en algunos de los años 2002 ó 2003, o en ambos, hubiera una disminución del IPC y ésta fuera del 10 por 100 (IPC: 2,88 por 100) se deduciría a los empleados un 0,10 por 100 de los valores referidos del año anterior, y si ésta fuera del 20 por 100 (IPC: 2,56 por 100), la deducción sería del 0,20 por 100 de los valores del año anterior.

En cualquier caso, la base de referencia de estos valores al 31 de diciembre de 2003 será el resultado de haber incrementado a los correspondientes al año 2000 el 3,20 por 100 en cada uno de los años 2001, 2002, 2003, según queda reflejado en las tablas salariales de este artículo.

El IPC de referencia será el acumulado del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 10. *Antigüedad.*

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

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

Niveles	Importe 2001		Importe 2002		Importe 2003(*)
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Euros
Nivel 1	75.590	454,31	78.009	468,84	483,84
Nivel 2	88.632	532,69	91.469	549,74	567,33
Nivel 3	99.872	600,24	103.068	619,45	639,27
Nivel 4	113.018	679,25	116.635	700,99	723,42
Nivel 5	127.457	766,03	131.536	790,55	815,84
Nivel 6	141.620	851,15	146.152	878,39	906,50

(*) Estos valores serán los de referencia para la negociación del Convenio 2004.

2. Los empleados que por aplicación del presente Convenio Colectivo fueran adscritos a un nivel de convenio cuyo valor sea inferior al que venía percibiendo con anterioridad, se le respetará a título personal el valor anterior incrementado en el 3,20 por 100 para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo.

3. Los empleados que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad 96, lo seguirán devengando en las mismas condiciones, actualizándose su valor con el incremento del 3,20 por 100 para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo.

4. A partir de enero de 2001 sólo los nuevos trienios que se generen se abonarán al valor establecido para el Nivel en la fecha en que se cumplen, los anteriores se abonarán a los valores establecidos en las tablas de los años 2001, 2002 y 2003 para el nivel que tuviera el empleado a 31 de diciembre de 2000.

5. Para este artículo operará la cláusula de regularización de la misma forma que está descrita en el artículo 9.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

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

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de Junio y se fijará su importe en una mensualidad completa más el complemento de antigüedad y también, en su caso, el complemento de antigüedad 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 12. *Jornada laboral y horarios.*

Todos los empleados afectados por el presente Convenio, con independencia de su nivel profesional, tendrán una jornada máxima en cómputo anual de mil setecientos quince horas para los años 2001 y 2002, y de mil setecientos ocho horas para el año 2003, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones, fiestas locales y permisos que se regulan en el presente capítulo IV.

1. Horario genérico para el personal de la red operativa y áreas de negocio de servicios centrales:

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

De lunes a viernes:

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

Dos días, de 8,30 a 14,30.

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 a 19.

Tres días, de 8,30 a 14,30.

Viernes, de 8,30 a 14,30.

Para esta opción se establece una compensación económica de 16.589 pesetas mensuales (99,70 euros), 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 a 19.

Dos días, de 8,30 a 14,30.

Viernes, de 8,30 a 14,30.

Para esta opción se establece una compensación económica de 30.413 pesetas mensuales (182,79 euros), por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado.

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

Opción C:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

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

Un día, de 8,30 a 14,30.

Viernes, de 8,30 a 14,30.

La compensación económica de esta opción, será de 44.238 pesetas mensuales (265,88 euros) por los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, teniendo que reducir tres horas su horario semanal, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

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

Estas cantidades a las que se refieren las compensaciones económicas se incrementarán para el año 2002 en el 3,20 por 100 y para el año 2003 en el 3,20 por 100, y será de aplicación la cláusula de regularización de la misma forma que está descrita en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

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

Se establece el derecho al disfrute de un día de licencia para los años 2001 y 2002 respectivamente, y dos días de licencia en el año 2003. Serán de libre disposición, salvando siempre las necesidades del servicio.

Con el disfrute de estos descansos, incluidos en los dos párrafos anteriores, se dará por cumplido el horario en cómputo anual.

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 a 15.

Un día, de 8 a 15 y de 16 a 19.

Del 1 de junio al 30 de septiembre:

De lunes a jueves, rotativamente:

Tres días, de 8 a 15.

Un día, de 8 a 15 y de 16 a 19.

Viernes, de 8 a 15.

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

Se establece el derecho al disfrute de un día de licencia para los años 2001 y 2002 respectivamente, y dos días de licencia en el año 2003. Serán de libre disposición, salvando siempre las necesidades del servicio.

Con el disfrute de estos descansos, incluidos en los dos párrafos anteriores, se dará por cumplido el horario en cómputo anual.

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.

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

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

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir

al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a 14 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 9 y 10 del presente Convenio Colectivo). El divisor será la cifra de 1.715 para los años 2001 y 2002, y de 1.708 para el año 2003.

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

Artículo 14. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Permisos sin sueldo y licencias.*

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

2. Licencias: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, podrán optar por lo descrito en el artículo 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o disfrutar de un permiso adicional, al descanso maternal, de dos semanas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 16. *Fiestas locales.*

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

Artículo 17. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo, podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 18. *Traslados.*

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

Se exceptúan de estos requisitos al personal de nivel 4 y superiores.

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

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

Artículo 19. *Seguridad Social.*

Ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del seguro de accidentes de trabajo, para las situaciones de incapacidad transitoria, cualquiera que

fuera la duración y la causa de la misma (enfermedad común, accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional y maternidad).

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

Artículo 20. Seguro de vida.

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

- a) En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la edad del asegurado: 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros).
- b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y cinco años de edad, un capital adicional al expresado en el apartado a) de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros).
- c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años, un capital adicional a los expresados en los apartados a) y b) de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros).
- d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros).
- e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros).
- f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas (3.005,06 euros).
- g) En caso de fallecimiento en activo, sea cual sea la causa y la edad, por gastos de primeros auxilios: 150.000 pesetas (901,52 euros).

Por otra parte, se abonará al cónyuge del trabajador fallecido la cantidad de 11.613 pesetas (69,80 euros) mensuales, por cada hijo menor de dieciocho años en concepto de ayuda familiar.

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

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

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual. Concretamente para los años 2001, 2002 y 2003 se incrementará en el 3,20 por 100.

Artículo 21. Reconocimiento médico anual.

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

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

Artículo 22. Anticipos y otras operaciones financieras.

1. Anticipos.

1.1 El empleado tendrá derecho a la concesión de anticipo con el límite máximo de media anualidad, entendida por tal el 50 por 100 del sumatorio del salario base y los conceptos por antigüedad, para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- a) Matrimonio.
- b) Traslado fuera de plaza.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- e) Nacimiento y adopción de hijos.
- f) Obras o reformas en el domicilio del empleado.
- g) Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- h) Compra de vehículo a nombre del empleado (esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana»).
- i) Asistencia médica o internamiento hospitalario.
- j) Pago de su IRPF, escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- k) Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
- l) Reparación de averías en el vehículo a nombre del empleado y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

1.2 El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

1.3 El plazo máximo de amortización será de 48 mensualidades, no teniendo derecho a la concesión de un nuevo préstamo de estas características, en tanto hubiera otro en vigor.

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

1.4 El anticipo a que se refiere este punto no devenga interés.

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

2. Préstamos hipotecarios.

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

2.1 Será siempre primera hipoteca.

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

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

2.4 El tipo de interés a aplicar a estos préstamos será el EURIBOR a un año, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», sin redondeos durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

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

2.6 Las condiciones de los préstamos de estas características que tengan en vigor los empleados a la fecha de la firma de este Convenio serán revisadas a las nuevas condiciones, sin esperar a la fecha estipulada en el contrato, tan pronto lo permita la operativa necesaria.

3. Préstamos personales.

Los empleados para la adquisición de bienes y servicios podrán solicitar préstamos personales en las siguientes condiciones:

3.1 La concesión se hará atendiendo a criterios generales de asunción de riesgos y se instrumentarán en póliza de préstamo.

3.2 El plazo máximo de amortización, con carácter general, será hasta sesenta meses.

3.3 El tipo de interés a aplicar a estos préstamos será el EURIBOR a un año, publicado en «Boletín Oficial del Estado», sin redondeos durante la vigencia de este Convenio.

3.4 Estos préstamos no generarán gastos ni comisiones.

3.5 Las condiciones de los préstamos de estas características que tengan en vigor los empleados a la fecha de la firma de este Convenio serán revisadas a las nuevas condiciones, sin esperar a la fecha estipulada en el contrato, tan pronto lo permita la operativa necesaria.

Artículo 23. Premio por treinta años de antigüedad reconocida.

A los empleados que acrediten treinta años de servicio reconocidos en la empresa, y por una sola vez, se les hará efectiva una gratificación de 125.000 pesetas nominales (751,27 euros). Este importe, que será el mismo durante la vigencia de este Convenio, se abonará en la nómina del mes en que se cumplan los treinta años de antigüedad reconocida.

Artículo 24. Ayuda para estudios.

1. La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederá, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con el sector en centros que expida títulos oficiales, siempre y cuando esta formación o similar no esté incluida dentro de los planes de formación que la empresa establezca cada año al efecto, el 100 por 100 de gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos 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 25. Plus de transporte.

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 257 pesetas (1,54 euros) por día de trabajo en 2001. 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 los años 2002 y 2003 en el mismo porcentaje que lo sean las tablas salariales indicadas en el artículo 9, siendo asimismo de aplicación la cláusula de regularización que figura en el citado artículo.

Artículo 26. Quebranto de moneda.

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de cobros y pagos de operaciones en las oficinas o dependencias funcionales de la empresa y los colaboradores percibirán por este concepto la cantidad de 4.946 pesetas mensuales (29,73 euros) en 2001.

Este importe será revisado para los años 2002 y 2003 en el mismo porcentaje que lo sean las tablas salariales indicadas en el artículo 9, siendo, asimismo, de aplicación la cláusula de regularización que figura en el citado artículo.

Artículo 27. Gastos de locomoción.

Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará a razón de 28 pesetas (0,17 euros) por kilómetro, a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Artículo 28. Compensación económica de determinados beneficios sociales.

Se establecen, en sustitución de determinados beneficios sociales recogidos en anteriores Convenios y acuerdos extra-Convenio, a saber: Becas o Ayudas (anterior Convenio Colectivo) y bolsa de Navidad/Reyes (acuerdo extra-Convenio), los siguientes importes:

1. 20.000 pesetas nominales/anuales (120,20 euros) por empleado.
2. 40.000 pesetas nominales/anuales (240,40 euros) por hijo menor de veintiséis años al 30 de septiembre de cada año, siempre que conviva con el empleado, esté soltero y no trabaje ni perciba rentas por trabajo.
3. Se abonará en la nómina del mes de septiembre de cada año bajo el concepto «compensación beneficios sociales».
4. 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.

Los importes indicados en los puntos 1, 2 y 3 serán los mismos para los años de vigencia de este Convenio Colectivo.

Artículo 29. Asistencia sanitaria.

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

La inclusión en la póliza colectiva de asistencia sanitaria de los hijos de los empleados será mientras estén a su cargo y en cualquier caso hasta los veinticinco años de edad, inclusive, como máximo.

Se entenderá por hijo a cargo aquél que conviva con el empleado, esté soltero y no trabaje ni perciba rentas de trabajo.

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

Artículo 30. Nupcialidad.

Aquellos empleados que pertenecieran a la plantilla de alguna de las empresas del Grupo HBF Banco Financiero, al 31 de diciembre de 1996,

tendrán derecho a percibir la cantidad de 135.000 pesetas brutas (811,37 euros), por una sola vez, con motivo de las nupcias o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, que se celebren con posterioridad a esa fecha, siempre que no hayan percibido por estos motivos, cantidad alguna con anterioridad.

Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

CAPÍTULO VI**Derechos sindicales****Artículo 32. Derechos sindicales.**

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

Artículo 33. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

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

Artículo 34. De los sindicatos.

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

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

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

Disposición adicional.**Comisión Paritaria:**

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

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

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

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

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

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

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

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