

durante los meses de julio, agosto y septiembre y dicho periodo tendrá una duración no inferior a quince días ni superior a veinte días laborables. Los otros dos periodos restantes deberán tener una duración mínima de cinco días laborables.

2. En cada centro de trabajo, y como máximo antes del 15 de abril, se confeccionará el calendario de vacaciones. La planificación de las vacaciones se fijará sobre la base de la previsión efectuada por el Responsable directo del colaborador y en función de las necesidades del propio servicio, procurando aunar estos intereses a los del colaborador, de tal manera que quede asegurado el correcto desarrollo del trabajo en cada servicio.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más empleados aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

Se establece la posibilidad de disfrutar en enero las vacaciones restantes correspondientes al año inmediatamente anterior.

3. Las vacaciones se devengarán del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año de disfrute, no obstante se podrán anticipar vacaciones del siguiente ejercicio, con el límite máximo de las devengadas en cada momento, efectuando el cálculo del devengo sobre el año natural.

3) El artículo 21 referido a los permisos retribuidos se adapta a lo reflejado en el Estatuto de los Trabajadores quedando de la siguiente forma:

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

El empleado previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los periodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto el tiempo indispensable.

c) En el caso de alumbramiento del cónyuge o pareja legalmente reconocida del empleado, dos días naturales si es en la misma localidad, si es distinta localidad cuatro días naturales.

d) En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o accidente de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales y en caso de desplazamiento cuatro días naturales.

e) Por fallecimiento de cualquiera de los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales y en caso de desplazamiento cuatro días naturales.

f) Los empleados, por alimentación de un hijo de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir

en dos fracciones de media hora cada una. El empleado, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido por el empleado, siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, a un mismo tiempo.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Matrimonios de hermanos o hijos de uno u otro cónyuge o pareja legalmente reconocida, las horas que coincidan con la celebración de dicha ceremonia.

i) El tiempo indispensable para visitas médicas.

j) El tiempo indispensable para realizar exámenes finales, parciales o de aptitud para la obtención de un título tanto académico como profesional en centros oficiales o privados.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes señalados en el artículo 37 d) del Estatuto de los Trabajadores.

l) Por gestación de la mujer trabajadora, dieciséis semanas, distribuyéndose dicho periodo a elección de la misma, de acuerdo con la normativa vigente.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley.

n) En las celebraciones de carácter familiar extraordinario, el personal a turnos, avisando con una antelación mínima de quince días, podrá disfrutar de hasta una jornada de permiso siendo sustituido por otro compañero, no generándose en ningún caso horas extraordinarias por este motivo, compensándose esta sustitución obligatoriamente por descanso con el sustituto en un día análogo.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

1) El artículo 23, apartado 2, queda redactado como sigue:

La cuantía anual de los salarios base para los años 2001, 2002 y 2003 será la que figura por niveles en la tabla adjunta.

Excepcionalmente y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2001 se aplicarán los siguientes porcentajes sobre el salario base de 2000:

Para los niveles de Técnico D hasta Director C el incremento será de un 3 por 100.

Para los niveles Auxiliar A hasta Técnico C será de un 4 por 100.

Niveles	S.B. 2000	S.B. mayo 2001	S.B. junio 2001	S.B. noviembre 2001	S.B. 2001	S.B. 2002	S.B. 2003
Dir. C	5.852.133	6.027.697	6.320.304	7.198.124	7.198.124	7.414.068	7.636.490
Dir. B	5.852.133	6.027.697	6.320.304	6.612.911	6.612.911	6.811.298	7.015.637
Dir. A	4.683.890	4.824.407	5.058.602	5.761.185	5.761.185	5.934.021	6.112.041
Jefe C	4.421.613	4.554.262	4.775.342	4.996.423	4.996.423	5.146.315	5.300.705
Jefe B	3.993.714	4.113.526	4.313.211	4.512.897	4.512.897	4.648.284	4.787.732
Jefe A	3.565.817	3.672.792	3.851.083	4.029.374	4.029.374	4.150.255	4.274.763
Tec. D	2.968.330	3.057.380	3.205.797	3.354.213	3.354.213	3.454.840	3.558.485
Tec. C	2.629.093	2.734.257	2.734.257	2.734.257	2.734.257	2.829.956	2.943.154
Tec. B	2.374.665	2.469.651	2.469.651	2.469.651	2.469.651	2.556.089	2.658.332
Tec. A	2.120.236	2.205.045	2.205.045	2.205.045	2.205.045	2.282.222	2.373.511
Adm. B	2.018.567	2.099.310	2.099.310	2.099.310	2.099.310	2.172.785	2.259.697
Adm. A	1.930.802	2.008.034	2.008.034	2.008.034	2.008.034	2.078.316	2.161.448
Aux. B	1.843.040	1.916.761	1.916.761	1.916.761	1.916.761	1.983.848	2.063.202
Aux. A	1.755.276	1.825.487	1.825.487	1.825.487	1.825.487	1.889.379	1.964.955

La tabla anterior en euros sería la siguiente:

Niveles	S.B. 2000	S.B. mayo 2001	S.B. junio 2001	S.B. noviembre 2001	S.B. 2001	S.B. 2002	S.B. 2003
Dir. C	35.172,03	36.227,19	37.985,79	43.261,60	43.261,60	44.559,44	45.896,23
Dir. B	35.172,03	36.227,19	37.985,79	39.744,39	39.744,39	40.936,72	42.164,83
Dir. A	28.150,75	28.995,27	30.402,81	34.625,42	34.625,42	35.664,18	36.734,11
Jefe C	26.574,43	27.371,66	28.700,38	30.029,11	30.029,11	30.929,98	31.857,88
Jefe B	24.002,71	24.722,79	25.922,92	27.123,06	27.123,06	27.936,75	28.774,85

Niveles	S.B. 2000	S.B. mayo 2001	S.B. junio 2001	S.B. noviembre 2001	S.B. 2001	S.B. 2002	S.B. 2003
Jefe A	21.430,99	22.073,92	23.145,47	24.217,02	24.217,02	24.943,53	25.691,84
Tec. D	17.840,02	18.375,23	19.267,23	20.159,23	20.159,23	20.764,00	21.386,92
Tec. C	15.801,17	16.433,21	16.433,21	16.433,21	16.433,21	17.090,54	17.774,16
Tec. B	14.272,02	14.842,90	14.842,90	14.842,90	14.842,90	15.436,62	16.054,08
Tec. A	12.742,87	13.252,59	13.252,59	13.252,59	13.252,59	13.782,69	14.334,00
Adm. B	12.131,83	12.617,10	12.617,10	12.617,10	12.617,10	13.121,79	13.646,66
Adm. A	11.604,36	12.068,53	12.068,53	12.068,53	12.068,53	12.551,27	13.053,32
Aux. B	11.076,89	11.519,97	11.519,97	11.519,97	11.519,97	11.980,77	12.460,00
Aux. A	10.549,42	10.971,40	10.971,40	10.971,40	10.971,40	11.410,26	11.866,67

2) En el artículo 24 se modifican los apartados referidos al bonus de 2001:

El bonus de 2001 se percibirá de una sola vez en el mes de enero de 2002 y estará en función del resultado bruto de explotación del año 2001. Este bonus lo percibirán todos aquellos colaboradores que estén en plantilla a 31 de enero del 2002 y se hayan incorporado antes del 30 de junio de 2001 y estará referido al salario bruto que estuvieran percibiendo en diciembre de 2000. Aquellas personas que cambien de grupo profesional a lo largo de los seis primeros meses del año 2001 percibirán la parte proporcional de su nuevo grupo.

Las personas que se incorporen a las distintas empresas del grupo entre el 31 de diciembre de 2000 y el 30 de junio de 2001 tendrán como referencia el salario que a 31 de diciembre de 2000 tuvieran asignado los puestos de su nivel de contratación y percibirán la parte del bonus proporcional al tiempo transcurrido desde su incorporación.

A continuación reflejamos la tabla de aplicación del bonus para 2001 que afecta al personal de cada una de las sociedades que componen Grupo Fimestic («Banco Fimestic, Sociedad Anónima», Fimestic Gestión A.I.E., Fimestic Servicios Informáticos A.I.E. «Fimestic Expansión, Sociedad Anónima», «Euro Crédito Establecimiento Financiero de Crédito, Sociedad Anónima», y «Sistemas Informáticos y Comunicaciones, Sociedad Anónima») en función del resultado bruto de explotación de las empresas que componen Grupo Fimestic y de los grupos profesionales.

Dicha tabla recoge los porcentajes del bonus para los distintos grupos profesionales, en función de la escala del resultado bruto de explotación.

En particular, se reflejan los porcentajes del 2 por 100 para los grupos profesionales I-II, 3,5 por 100 para el grupo profesional III y 5,5 por 100 para el grupo profesional IV sobre el resultado bruto de explotación previsto como objetivo para este año 2001.

Dichos porcentajes serán igualmente de aplicación para los resultados brutos de explotación que se prevean como objetivos para los años 2002 y 2003. En consecuencia la escala del R.B.E. de la tabla del bonus se actualizará en función de dichos objetivos.

Escala R.B.E.	Grupos profesionales		
	I-II	III	IV
6.530<R<6.590	0,5	0	0
6.590<R<6.650	1	1	0
6.650<R<6.710	1,5	2	3
6.710<R<6.750	2	3,5	5,5
6.750<R<6.830	2,5	4	6
6.830<R<6.910	3	4,5	7
6.910<R<6.990	3	5	8
6.990<R<7.070	3,5	5,5	9
7.070<R<7.150	3,5	6	10
7.150<R<7.230	4	7	11
R>7.230	4	8	12

3) El artículo 25 queda como sigue:

Artículo 25. *Participación en beneficios.*

El porcentaje del beneficio neto consolidado de explotación de Grupo Fimestic, que se destina a la participación en beneficios de los años 2001, 2002 y 2003 será del 1,20 por 100. Dicha participación en beneficios se pagará en la nómina del mes de Febrero del año siguiente a cada uno de los ejercicios a los que esta referida, y una vez que el Consejo de Administración apruebe las cuentas del año respectivo.

La cantidad resultante se repartiría entre todo el personal de las distintas empresas que constituyen Grupo Fimestic que estén en plantilla el día 30 de junio del año al que se refiere y permanezcan en plantilla a finales del mes de febrero del año siguiente. Los colaboradores que se incorporen a plantilla antes del 30 de junio del ejercicio correspondiente recibirán la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su incorporación.

4) Se modifica el artículo 27 en cuanto al importe del plus de transporte:

La cuantía de plus de transporte se incrementará a partir del 1 enero de 2002, quedando fijada en 400 pesetas (2,40 euros).

5) Se modifica el artículo 28 en cuanto al importe de la ayuda comida:

La cuantía de ayuda comida para 2001 asciende a 1.000 pesetas (6,01 euros) a partir del 1 de mayo de 2001. A partir del 1 de enero de 2003 dicha cantidad será de 1.100 pesetas (6,61 euros).

CAPÍTULO VI

Excedencias y permisos especiales

El artículo 34 queda como sigue:

Artículo 34. *Excedencia voluntaria.*

Los empleados fijos con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a cinco años ni inferior a dos, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La empresa podrá denegar la concesión de la excedencia cuando la causa de su solicitud sea la prestación de un servicio por cuenta ajena o por cuenta propia en empresas cuya actividad sea esencialmente coincidente con la de las empresas que forman parte del Grupo Fimestic.

La prestación de dichos servicios durante el periodo de excedencia implicará la extinción de la relación laboral entre el excedente y la empresa, siendo igualmente causa suficiente para denegar el reingreso, causando, en ambos casos, baja en la empresa.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, el empleado deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la empresa contados a partir de la fecha de su reincorporación.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

1) Se modifica el artículo 38 en cuanto al importe del seguro de vida:

El importe del seguro de vida que la empresa tiene con cada uno de los empleados queda fijado en 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros) a partir de mayo de 2001.

2) Se añade un artículo, el 38.B), referido a la asistencia sanitaria:

Artículo 38.B) *Asistencia sanitaria.*

Las empresas que componen Grupo Fimestic, suscribirán una póliza colectiva de asistencia sanitaria a la cual se podrán adherir voluntaria-