

**24330** RESOLUCION de 19 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XXII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XXII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima» (número de código 9000642), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por el Comité Intercenros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XXII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DEL BANCO HIPOTECARIO DE ESPAÑA PARA EL BIENIO 1994/1995

### TITULO I

#### Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito del Convenio.*

1. *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español, a todo el personal que mediante el correspondiente contrato de trabajo preste sus servicios al Banco, cualquiera que sea el centro de trabajo donde se efectúe dicha prestación, que exista en la actualidad o pueda crearse en el futuro.

Excepcionalmente, será de aplicación a aquellas personas que durante el año 1994 hayan extinguido su relación laboral con el Banco antes de la firma de este Convenio por razón de fallecimiento o de jubilación forzosa.

2. *Exclusiones.*—Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo las relaciones a que se refieren los artículos 1.º, número 3, y 2.º, número 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, y de modo expreso:

a) Las relaciones existentes entre el Banco y el Presidente, el Consejero Delegado y demás miembros del Consejo de Administración.

b) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y otros cargos directivos de libre designación y cese por parte del Banco siempre que las retribuciones del cargo sean superiores a las que les correspondería percibir, en su caso, por su categoría laboral de Convenio.

c) El personal de profesiones y oficios que reciba retribuciones a tanto alzado, por horas o por trabajos realizados.

d) El personal que desarrolle su actividad laboral o profesional en el Banco con ocasión de servicios que éste tenga contratados o contrate con otras empresas o con particulares, así como el personal que el Banco contrate para prestar dicha actividad en industrias, empresas o inmuebles ajenos a la actividad bancaria y de los que tenga la posesión o propiedad.

3. *Plazo de vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1994.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995 y se considerará automáticamente denunciado en dicha fecha.

4. *Compensación y absorción.*

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa.

2. Quedarán absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 2. *Comisión Paritaria.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.2, e) del Estatuto de los Trabajadores, y con idéntico término al de la vigencia del Convenio, se crea una Comisión Paritaria con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación del mismo le sean formalmente sometidas.

Las discrepancias que pudieran producirse en el seno de esta Comisión se resolverán por mayoría de votos entre los miembros de la misma. De resultar empate en dicha votación, la parte interesada planteará, si lo estima conveniente, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral.

Esta Comisión estará formada por los siguientes Vocales, tres en representación de la empresa y otros tres en la de los trabajadores:

En representación de la empresa:

Don Ricardo Lovelace Guisasaola.  
Don Manuel Ontañón Carrera.  
Don Ramón González Tourón.

En representación de los trabajadores:

Doña María del Carmen Rubio Clavé.  
Doña Casimira González Amado.  
Don José María Lobregad Collado.

### TITULO II

#### Organización del trabajo

Artículo 3. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las normas de este Convenio y de las disposiciones legales de aplicación, corresponde de modo exclusivo a los órganos de gobierno y Dirección del Banco.

Funcionalmente, el Banco estará dividido en las unidades jerarquizadas que estime necesarias la Dirección. Su número, denominación y organización interna serán libremente determinadas por el Banco en función de las necesidades del servicio.

Artículo 4. *Responsables de unidades.*

Los empleados que el Banco designe al frente de las unidades a que se refiere el párrafo segundo del artículo anterior serán siempre de libre designación y cese por parte de la entidad.

Las condiciones laborales derivadas de dichos puestos estarán sujetas al pacto entre las partes, al amparo del artículo 3.1, c) del Estatuto de los Trabajadores, y en ningún caso serán consolidables.

### TITULO III

#### Clasificación y promoción profesional

##### CAPITULO I

#### De la clasificación profesional

Artículo 5. *Grupos profesionales.*

La estructura de la plantilla del Banco se distribuye en los siguientes grupos profesionales: Servicios Generales, compuesto a su vez por dos subgrupos: De Servicios Auxiliares y de Oficios Varios, Informático, compuesto a su vez por cuatro subgrupos: Analistas, Programadores, Operadores y Grabadores, Administrativo, Titulado y Cuadros Técnicos, que constituye la prolongación del desarrollo profesional de los tres grupos anteriores.

Artículo 6. *Cuadros Técnicos.*

Lo integran aquellos empleados que desempeñan funciones que, con independencia de la titulación académica, implican cometidos técnicos, de dirección, supervisión, asesoramiento de especial cualificación u otras de análoga naturaleza.

Este grupo comprende ocho niveles, desde el 8, inferior, hasta el 1, nivel superior del mismo.

Los empleados se encuadrarán en dichos niveles, con gradación respecto a cada uno de ellos, atendiendo a la especial experiencia y confianza requerida para la realización de los cometidos encomendados en función del mayor grado de complejidad de los mismos o de la responsabilidad, con mando o sin él, sobre líneas de actividad del Banco.

Este grupo supone la prolongación del desarrollo profesional de los empleados encuadrados en los de Informáticos, Administrativos y Titulados, por lo que, básicamente, se nutrirá del personal proveniente de éstos, mediante la selección que en cada caso el Banco establezca.

#### Artículo 7. *Titulados.*

Lo integran aquellos empleados que desempeñan básicamente funciones que traen su causa en una titulación académica de orden universitario, de grado superior o medio, que deberá ser suficiente y adecuada a la labor a desempeñar, mediante un sueldo y por tanto, sin sujeción a los aranceles o escalas de honorarios que pudieran existir en sus respectivas profesiones.

Comprende cinco niveles retributivos, siendo el 5 el inferior del grupo, y el 1 el superior.

El conjunto de estos niveles se configuran como de carrera ordinaria. El acceso de un nivel a otro responde a criterios de especialización y años de servicio.

#### Artículo 8. *Administrativos.*

Se encuadra en este grupo el personal que, con independencia de su titulación académica, posee los conocimientos teóricos y prácticos suficientes de las funciones bancarias y desarrolla los cometidos administrativos de las unidades del Banco.

Comprende 13 niveles, siendo el 13 el inferior del grupo y el 1 el superior.

Los niveles 13 a 4, ambos inclusive, se configuran como de carrera ordinaria y la adscripción a uno u otro se basa en la experiencia adquirida por el tiempo de servicios y los conocimientos y, consecuentemente, por el grado de formación teórico-práctica.

Corresponden al personal incluido en dichos niveles los trabajos administrativos y bancarios de carácter general.

Los niveles 3 a 1, ambos inclusive, por su parte, con gradación respecto a cada uno de ellos, implican funciones de especial complejidad, para cuyo desempeño son precisas la experiencia y la formación cualificada; a este personal se le encomendarán también labores de supervisión de los cometidos asignados a los trabajadores del grupo encuadrados en los niveles 4 al 13.

#### Artículo 9. *Informáticos.*

El grupo de Informáticos lo integran aquellos empleados que, sin perjuicio de su titulación académica, realizan específicamente tareas informáticas. En ningún caso se considerará que tienen el carácter de funciones propias de este grupo profesional las que realicen aquellos empleados que, en sus puestos de trabajo, se ayuden, auxilien o utilicen ordenadores o elementos conectados a ellos como terminales, pantallas, impresoras, etcétera.

Comprende 13 niveles, siendo el 13 el inferior del grupo y el 1 el superior.

Este grupo incluye cuatro subgrupos:

1. Subgrupo de Analistas.—Lo componen aquellos empleados que en su asignación de funciones tienen encomendadas labores de análisis informático.

Los empleados de este subgrupo se integran en los niveles 6 al 1 del grupo, siendo el 6 el inferior y el 1 el superior.

2. Subgrupo de Programadores.—Se incluyen en este subgrupo los empleados que, en su asignación de funciones, tienen encomendadas labores de programación.

Los empleados de este subgrupo se integran en los niveles 13 al 5 del grupo, siendo el 13 el inferior y el 5 el superior.

Los niveles 13 al 7 de este subgrupo se constituyen como de carrera ordinaria y la adscripción a uno de ellos se basa en criterios de experiencia adquirida y años de servicio.

3. Subgrupo de Operadores.—Lo componen aquellos empleados que en su asignación de funciones tienen encomendadas labores de operación informática.

Los empleados de este subgrupo se integran en los niveles 13 al 7 del grupo, siendo el 13 el inferior y el 7 el superior.

Los niveles 13 al 8 de este subgrupo se constituyen como de carrera ordinaria y la adscripción a uno de ellos se basa en criterios de experiencia adquirida y años de servicio.

4. Subgrupo de Grabadores.—Se incluyen en este subgrupo los empleados que, en su asignación de funciones, tienen encomendadas labores de grabación.

Los empleados de este subgrupo se integran en los niveles 13 al 11 del grupo, siendo el 13 el inferior y el 11 el superior.

La totalidad de los niveles de este subgrupo se constituyen como de carrera ordinaria y la adscripción a uno de ellos se basa en criterios de experiencia adquirida y años de servicio.

#### Artículo 10. *Servicios Generales.*

Se integran en este grupo los empleados que, con la capacitación necesaria, realizan funciones de apoyo al resto del personal.

Comprende 12 niveles, siendo el 12 el inferior del grupo y el 1 el superior.

Este grupo incluye dos subgrupos:

1. Subgrupo de Servicios Auxiliares.—Lo componen aquellos empleados que en su asignación de funciones, en base a su contrato laboral, tienen encomendadas labores de vigilancia, mensajería, conducción de vehículos, traslado de documentos o enseres, limpieza, recepción o telefonía, o cualquier otra actividad de análoga naturaleza que tenga por objeto el apoyo al resto del personal.

Los empleados de este subgrupo se integran en los niveles 12 al 2 del grupo, siendo el 12 el inferior y el 2 el superior.

La totalidad de estos niveles se constituye como de carrera ordinaria y la adscripción a uno de ellos se basa en años de servicio.

2. Subgrupo de Oficios Varios.—Se incluyen en este subgrupo los empleados que, en su asignación de funciones, en base a su contrato laboral, tienen encomendadas labores relacionadas con la electricidad, fontanería, carpintería, albañilería, mecánica de ascensores, calefacción y refrigeración, así como cualquier actividad de análoga naturaleza a las anteriores.

Los empleados de este subgrupo se integran en los niveles 8 al 1 del grupo, siendo el 8 el inferior y el 1 el superior.

La totalidad de estos niveles se constituyen como de carrera ordinaria y la adscripción a uno de ellos se basa en criterios de experiencia adquirida y años de servicio.

Con independencia de los niveles anteriores, al frente del Grupo, la empresa designará, entre los empleados de éste, un responsable cuya retribución será complementada, con carácter funcional y no consolidable, hasta alcanzar la remuneración correspondiente al nivel 4 del Grupo Administrativo.

## CAPITULO II

### Ingreso

#### Artículo 11. *Ingreso.*

Con carácter general, las nuevas contrataciones tenderán a realizarse por los niveles inferiores de cada grupo profesional. No obstante, cuando, por las características específicas del puesto de trabajo sea necesario efectuar la contratación en otro nivel incluido dentro de la carrera profesional, se comunicará a la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el Banco procurará atender sus necesidades de personal con empleados provenientes de la plantilla de mismo, teniendo en cuenta los requisitos exigidos en cada caso para la cobertura de los puestos.

## CAPITULO III

### De la promoción profesional

#### Artículo 12.

Sin perjuicio de las reclasificaciones profesionales que deriven de las facultades organizativas que legalmente corresponden a la empresa, los empleados del Banco tienen derecho a su promoción profesional a través de los cauces que se establecen en el presente Convenio.

#### SECCIÓN PRIMERA. CARRERA ORDINARIA

#### Artículo 13. *Definición y características.*

La carrera ordinaria se basa en el desarrollo personal del trabajador y su nivel de mayor cualificación en virtud de la experiencia adquirida por el desempeño de sus funciones durante un tiempo determinado.

A estos efectos será requisito para promocionar de un nivel al inmediatamente superior el cumplimiento de un número determinado de años en el nivel de procedencia, así como, en su caso, la realización de las acciones formativas que se especifican. Mediante acuerdo entre el Banco

y los representantes de los trabajadores se establecerá el contenido de los módulos de formación que componen la carrera ordinaria.

En ningún caso la promoción efectuada por carrera ordinaria implicará cambio de plaza del empleado.

#### Artículo 14. Grupo de Titulados.

El Grupo de Titulados se configura, en el conjunto de sus niveles, como de carrera ordinaria, exigiéndose únicamente los años de permanencia en el nivel de procedencia que se recogen en el siguiente cuadro:

Nivel de procedencia	Titulación			
	Superior		Media	
	Años	Nivel de acceso	Años	Nivel de acceso
2	3	1	3	1
3	3	2	3	2
4	2	3	3	3
5	1	4	1	4

La titulación académica, superior o media, que se tome en consideración al objeto de establecer el Plan de Promoción individual de cada trabajador, será aquella que le ha sido requerida para su incorporación o reconocida posteriormente por el Banco, si ésta fuera superior a la inicial.

El Plan de Promoción se completará con las acciones formativas que se estimen necesarias para el puesto.

#### Artículo 15. Grupo de Administrativos.

La carrera ordinaria del Grupo Administrativo comprende los niveles 13 a 4.

1) Promoción entre los niveles 13 y 5 inclusive.—Para promocionar al nivel inmediato superior será necesario haber realizado el módulo de formación previsto en el plan y el transcurso del período de tiempo que a continuación se detalla.

Nivel de procedencia	Años	Nivel de acceso
6	4	5
7	3	6
8	3	7
9	3	8
10	3	9
11	2	10
12	2	11
13	2	12

En el supuesto de que, por circunstancias imputables al Banco, el empleado no hubiera podido realizar el módulo de formación, no se pospondrá su promoción al nivel correspondiente, sin perjuicio de la obligatoriedad de realizarlo cuando sea convocado para ello.

2) Promoción del nivel 5 al 4.—Bianualmente se convocará una prueba, cuyo contenido queda referido a las materias que han sido incluidas en los diferentes módulos de formación que componen la carrera ordinaria en el Grupo Administrativo.

A esta prueba que será juzgada por un Tribunal compuesto por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores, en el que el Presidente, designado por la empresa, tendrá voto de calidad, podrán presentarse, con un límite máximo de cuatro convocatorias, todos los empleados incluidos en el nivel 5.

Los empleados que hubieran superado dicha prueba promocionarán al nivel 4 en el momento de cumplir cuatro años de servicios en el nivel 5.

#### Artículo 16. Grupo de Informática.

En el Grupo de Informática, la carrera ordinaria comprende los niveles que a continuación se indican para cada subgrupo, con indicación de los años de servicio requeridos en el nivel de procedencia para su promoción al inmediato superior:

Nivel de procedencia	Programadores		Operadores		Grabadores	
	Años	Nivel de acceso	Años	Nivel de acceso	Años	Nivel de acceso
8	4	7	—	—	—	—
9	3	8	4	8	—	—
10	3	9	3	9	—	—
11	—	—	3	10	—	—
12	3	10	2	11	3	11
13	2	12	2	12	2	12

#### Artículo 17. Grupo de Servicios Generales.

En el Grupo de Servicios Generales, la carrera ordinaria comprende la totalidad de los niveles previstos para cada subgrupo, del 12 al 2 para el de Servicios Auxiliares, y del 8 al 1 en el de Oficios Varios.

A continuación se especifican los años de servicio requeridos en el nivel de procedencia para su promoción al inmediato superior en cada uno de los subgrupos:

Nivel de procedencia	Oficios Varios		Servicios Auxiliares	
	Años	Niveles de acceso	Años	Niveles de acceso
1	—	—	—	—
2	4	1	—	—
3	4	2	4	2
4	3	3	3	3
5	3	4	3	4
6	3	5	3	5
7	3	6	3	6
8	2	7	2	7
9	—	—	2	8
10	—	—	2	9
11	—	—	2	10
12	—	—	2	11

### SECCIÓN SEGUNDA. CARRERA PROFESIONAL

#### Artículo 18. Definición y características.

La carrera profesional se fundamenta en la acreditación de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para acceder a un determinado nivel.

A estos efectos:

El Banco convocará anualmente los ciclos formativos previstos en el artículo 19 del presente Convenio, previa aprobación de las bases por acuerdo entre el Banco y la representación de los trabajadores.

Aquellos empleados que hubieran superado satisfactoriamente el ciclo tendrán derecho a optar a las plazas restringidas convocadas con carácter anual por el Banco, cuyo número mínimo se explicita en el artículo 19.

Los empleados que, habiendo superado el ciclo, no obtengan plaza por ser el número de éstas inferior al de aprobados mantendrán su derecho para optar a las plazas restringidas de la carrera profesional para el año siguiente y sucesivos. Lo anterior no interferirá en las promociones que pudieran corresponderles por carrera ordinaria, respecto a la cual no será obligatorio que realicen los módulos de formación previstos en el artículo 13 de la sección anterior.

Las plazas convocadas y no cubiertas no se acumularán para años sucesivos, por lo que se amortizarán todas aquellas que no se cubran una vez ofertadas a los que hubieran superado el ciclo formativo correspondiente a ese año, o en su caso, a los anteriores.

El orden de prelación para la cobertura de las plazas que se convoquen será para todos los ciclos el siguiente:

a) En la primera convocatoria de cada ciclo se atenderá exclusivamente a la puntuación obtenida en éste.

b) Para las convocatorias sucesivas se determinará la prelación en función del resultado de añadir a la calificación obtenida en el ciclo (referida a la puntuación de 0 a 10) el número de años contado de fecha

a fecha, y con un decimal, desde la de superación de dicho ciclo hasta la de la convocatoria a que se opte.

c) En el caso de igualdad en la puntuación tendrá preferencia el empleado que hubiera superado el ciclo con anterioridad.

#### Artículo 19. Grupo de Administrativos.

La carrera profesional se compone de tres ciclos:

Ciclo A) Pueden presentarse al mismo los empleados incluidos en los niveles 13 al 9, ambos inclusive, del Grupo Administrativo, así como en la totalidad de los niveles del Grupo de Servicios Generales.

La duración del ciclo será de dos años. La superación del ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de carrera profesional convocadas para el nivel 8 del Grupo Administrativo.

El número de plazas convocadas anualmente no puede ser inferior al 20 por 100 de las plazas cubiertas en el año anterior en el nivel 8 del Grupo Administrativo por carrera ordinaria, libre designación de la empresa y nuevas contrataciones.

Las plazas que se convoquen en ejecución de lo previsto en el párrafo anterior no supondrán cambio de localidad.

Ciclo B) Pueden presentarse al mismo los empleados incluidos en los niveles 8 al 5, ambos inclusive, del Grupo Administrativo.

La duración del ciclo será de dos años.

La superación del ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de carrera profesional convocadas para el nivel 4 del Grupo Administrativo.

El número de plazas convocadas anualmente no podrá ser inferior al 20 por 100 de las plazas cubiertas en el año anterior en el nivel 4 del Grupo Administrativo por carrera ordinaria, libre designación de la empresa y nuevas contrataciones.

Las plazas que se convoquen en ejecución de lo previsto en el párrafo anterior, con carácter obligatorio, no implicarán, asimismo, cambio de localidad.

Ciclo C) Pueden presentarse al mismo los empleados incluidos en los niveles 4 al 2, ambos inclusive, del Grupo Administrativo.

La duración del ciclo será de tres años.

La superación del ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de carrera profesional convocadas para el nivel 1 del Grupo Administrativo.

El número de plazas convocadas anualmente no podrá ser inferior al 50 por 100 de las plazas cubiertas en el año anterior en los niveles 8, 7 y 6 del Grupo de Cuadros Técnicos por libre designación de la empresa o nuevas contrataciones.

No obstante, si el resultado obtenido conforme al párrafo anterior fuera inferior al del 50 por 100 de las plazas cubiertas en el año anterior en los niveles 4 al 8, ambos inclusive, del Grupo de Cuadros Técnicos, procedentes del Grupo de Administrativos, el número de plazas a cubrir será este último.

### SECCIÓN TERCERA. CAMBIOS DE GRUPO

#### Artículo 20. Al Grupo de Titulados.

El personal de cualquier grupo profesional podrá acceder al de Titulados cuando cumpla los siguientes requisitos:

- Poseer la suficiente y adecuada titulación académica.
- Acreditar una antigüedad de tres años en la empresa.
- Superar las pruebas que a tal fin se establezcan con carácter restringido, que serán juzgadas por un Tribunal compuesto por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores en el que el Presidente, designado por la empresa, tendrá voto de calidad.

A los efectos anteriores la empresa reservará un número de plazas equivalente al 25 por 100 del total de las nuevas contrataciones previstas para el nivel 5.

El acceso a este Grupo por turno restringido se producirá en el nivel 5 del Grupo de Titulados, excepto en los supuestos de que el nivel retributivo de procedencia sea superior al correspondiente a dicho nivel, en cuyo caso el acceso se producirá en el nivel 4.

#### Artículo 21. Al Grupo de Informáticos.

Asimismo el personal de cualquier grupo profesional podrá acceder a éste cuando cumpla los requisitos que para cubrir las plazas existentes en dicho Grupo se establezcan en cada caso.

A estos efectos la empresa reservará un número de plazas equivalente al 33 por 100 de las que precise cubrir en los siguientes niveles:

Nivel 6 para Analista.

Nivel 13 para Programadores, Operadores y Grabadores.

El acceso a este Grupo por turno restringido se producirá, en función de las características del puesto, en los niveles anteriormente citados, excepto en los supuestos de que el nivel retributivo de procedencia sea superior al correspondiente a dichos niveles, en cuyo caso el acceso se producirá en el nivel inmediato superior.

#### Artículo 22. A los Grupos de Cuadros Técnicos y Administrativos desde el de Informáticos.

El personal del Grupo de Informática podrá acceder al Grupo de Cuadros Técnicos o al de Administrativos en los niveles que a continuación se indican según los de procedencia, cuando acrediten doce años continuados de servicio en el Grupo de Informática y tres en el nivel de procedencia.

Nivel de procedencia en el Grupo de Informática	Nivel de destino en el Grupo Administrativo
Informático 1	Cuadro Técnico nivel 7.
Informático 2	Cuadro Técnico nivel 8.
Informático 3	Administrativo nivel 1.
Informático 4	Administrativo nivel 2.
Informático 5	Administrativo nivel 2.
Informático 6	Administrativo nivel 3.
Informático 7	Administrativo nivel 3.
Informático 8	Administrativo nivel 4.
Informático 9	Administrativo nivel 5.
Informático 10	Administrativo nivel 6.
Informático 11	Administrativo nivel 7.
Informático 12	Administrativo nivel 7.
Informático 13	Administrativo nivel 8.

Cuando el empleado no haya permanecido los tres años requeridos en el nivel de procedencia, su homologación se producirá en el nivel inmediato más bajo del cuadro anterior.

Excepcionalmente, cuando el empleado haya realizado funciones de grabación durante los últimos cuatro años anteriores a su trasvase, el requisito de permanencia en el Grupo de Informática se reducirá de doce a ocho años.

#### Artículo 23. Al Grupo de Administrativos desde el de Servicios Generales.

El personal perteneciente al Grupo de Servicios Generales podrá acceder al de Administrativos, previa superación de las correspondientes pruebas de aptitud que periódicamente a estos efectos convocará la entidad.

La reclasificación se hará en el nivel del Grupo Administrativo cuyo salario base sea igual o en su defecto al superior más próximo al de procedencia.

### TITULO IV

#### Sistema de formación

#### Artículo 24. Plan de formación.

1. Al objeto de poner en práctica y desarrollar el sistema de formación previsto en el presente Convenio Colectivo, el Banco adoptará cuantas medidas sean necesarias para la plena operatividad del sistema.

2. El régimen para impartir los módulos y ciclos se ajustará a las siguientes normas:

A) Los módulos de la carrera ordinaria se impartirán en régimen de enseñanza a distancia, a cuyo efecto el Banco remitirá a los empleados la documentación correspondiente.

Los cursos se considerarán superados en base a criterios de participación.

B) Los ciclos de la carrera profesional se impartirán en régimen de enseñanza a distancia, con la realización por parte del Banco de pruebas y controles de carácter periódico y, en su caso, liberatorio y/o selectivo.

El Banco comunicará en las bases de cada convocatoria la periodicidad de las pruebas, su forma y carácter, así como cuantas otras circunstancias estime necesarias.

## TITULO V

### Jornada, horario, vacaciones y permisos

#### Artículo 25. *Jornada y horario.*

1. La remuneración anual establecida en Convenio Colectivo estará referida a la jornada anual.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada o de los períodos en que ésta pueda dividirse, el empleado se encuentre en su puesto de trabajo.

2. Los horarios a que podrán estar sujetos los empleados del Banco son los siguientes:

A) Con carácter general:

Lunes a viernes: de ocho a quince horas.

Sábados: de ocho a catorce horas.

La jornada de los sábados se realizará con carácter rotativo por la tercera parte de los empleados que mantengan este horario. No obstante, por necesidades del servicio, el Banco podrá sustituir la libranza de uno o más sábados por el día hábil que, de mutuo acuerdo, en cada caso determine.

Todo este personal librará los sábados comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

El personal acogido a este horario tendrá una flexibilidad de más/menos quince minutos al principio y al final del mismo, de forma que en cualquier caso deberá cumplirse la totalidad de las horas de jornada de trabajo.

B) Alternativamente y con carácter voluntario, el trabajador podrá realizar, de mutuo acuerdo con la empresa, la jornada partida que a continuación se cita, en las condiciones que se establecen:

Lunes a jueves: de ocho a diecisiete horas, con una hora de pausa para el almuerzo entre las trece y las quince horas.

Viernes: de ocho a catorce horas.

El horario del personal acogido a jornada partida y durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre será el siguiente:

Lunes a jueves: de ocho a quince horas.

Viernes: de ocho a catorce horas.

Los empleados acogidos a esta jornada disfrutarán de la libranza de todos los sábados del año.

El personal acogido a este horario disfrutará de una flexibilidad a la entrada desde las siete cuarenta y cinco hasta las ocho treinta horas y de quince minutos más en el tiempo de pausa para la comida, que serán compensados a la salida.

La decisión de retornar podrá ser adoptada por cualquiera de las partes, previo aviso a la otra, con un mes de antelación y atendiendo siempre a las necesidades del servicio. En todo caso, la efectividad del retorno deberá producirse en un plazo no superior a tres meses.

Los empleados sujetos a esta jornada tendrán derecho a un complemento por jornada partida de 38.548 pesetas mensuales para 1994, y 39.608 pesetas mensuales para 1995, durante los meses del año que realicen dicha jornada.

C) Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, mediante pacto individual entre la empresa y el empleado, podrá establecerse otro tipo de horario distinto a los regulados en los apartados anteriores. En estos casos, y con carácter previo, la empresa se lo comunicará a la representación de los trabajadores, a fin de que éstos emitan el correspondiente informe.

3. En las jornadas reguladas en los apartados anteriores se computarán de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

4. A efectos del cómputo de la jornada se considerará inhábil el Sábado Santo.

5. Durante la Semana Mayor de las Fiestas de cada localidad, la jornada será de cinco horas efectivas diarias, pudiendo hacerse las variaciones necesarias, en el supuesto de que los días de festejos no coincidan con los de la referida semana, y a fin de que el número de días laborables sea igual a los que hubiesen correspondido de la semana natural.

#### Artículo 26. *Excepciones en materia de horario.*

Sin perjuicio de todo lo anterior se establecen las siguientes excepciones:

Los períodos de flexibilidad previstos en cada caso podrán modificarse por mutuo acuerdo entre el Banco y el empleado, fijándose un tiempo de mayor flexibilidad.

El trabajo del personal del Grupo de Servicios Generales cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de otros empleados podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso para las necesarias actuaciones, sin que, en ningún caso, pueda suponer incremento de la jornada en cómputo semanal.

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones para todo el personal que cuente con un mínimo de un año de antigüedad será de treinta días naturales. Si las vacaciones no se fraccionasen, dicho período será de treinta y un días naturales.

Siendo inferior la antigüedad se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de servicio prestado dentro del año natural.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, dando preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para que coincidan con los períodos de vacaciones escolares. En igualdad de condiciones se atenderá a la antigüedad en la empresa, alterándose anualmente en función de la mayor o menor que se posea.

Las vacaciones correspondientes a un año no podrán acumularse a años sucesivos.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera enfermedad que origine baja médica por tiempo superior a ocho días consecutivos tendrá derecho, una vez finalizado el período de vacaciones, al disfrute de los días que haya estado en esa situación, una vez se hayan acordado con el Banco, en función de las necesidades del servicio, las fechas en que podrán tomarse.

#### Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

1. Cualquier empleado, previa notificación y debida justificación en su momento, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y durante el tiempo que seguidamente se indica, sin perjuicio de los demás supuestos establecidos por la legislación vigente:

a) Por matrimonio: quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo: cuatro días naturales.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto: cuatro días naturales.

d) Por traslados del domicilio habitual:

Dentro de la plaza: un día laborable.

A plaza distinta: cinco días naturales.

e) Por estudios: el necesario para concurrir a exámenes encaminados a la obtención de un título oficial u homologado.

2. Asimismo, cada empleado tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso, de libre disposición, al año, atendiendo a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse al período anual de vacaciones, salvo supuestos excepcionales autorizados por el Banco.

## TITULO VI

### Excedencias y situaciones especiales

#### CAPITULO I

#### Excedencias

#### Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, los empleados con una antigüedad en el Banco superior a cinco años de servicios consecutivos, podrán solicitar una excedencia por períodos mínimos de un año prorrogables automáticamente por plazos anuales.

Las solicitudes referirán los motivos de la petición de excedencia y deberán presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se pretenda su efectividad, que deberá coincidir con el primer día de un mes natural.

Determinará la caducidad de esta excedencia el ingreso en otra entidad financiera, salvo que se trate de una entidad del Grupo Argentaria.

Durante el período de excedencia, que no será computable a efectos de antigüedad, el trabajador no percibirá remuneración de ninguna clase.

#### Artículo 30. *Excedencia especial.*

1. Los empleados que pasen a prestar sus servicios a otra empresa del Grupo Argentaria (en adelante «Grupo») quedarán en el Banco en situación de excedencia especial. Esta excedencia especial tendrá dos modalidades que a continuación se regulan:

a) Cuando el trabajador pase a prestar sus servicios a otra empresa del Grupo con acuerdo entre ambas entidades y aquél. En este caso el régimen de excedencia especial contendrá las siguientes características:

No estará sujeta a límite temporal en su duración.

Cuando se produzca el retorno al Banco lo hará en la misma localidad desde la cual se concedió la excedencia especial.

El tiempo de servicios prestados en la entidad del Grupo se computará una vez retorne al Banco.

El nivel que haya adquirido en la nueva entidad por carrera ordinaria o profesional será reconocido por el Banco en el momento de su reingreso.

b) Cuando el trabajador se presente a pruebas de selección en otra entidad del Grupo sin el previo acuerdo previsto en el apartado anterior. En este caso el régimen jurídico de la excedencia especial será el siguiente:

No estará sujeta a límite temporal en la duración.

El retorno al Banco se realizará en la misma localidad desde la cual se concedió la excedencia especial.

El tiempo de servicios prestados en la entidad del grupo se computará una vez que retorne al Banco.

El nivel a asignar en el momento de retornar al Banco será el mismo que tuviese reconocido en el momento de pasar a la situación de excedencia especial.

2. La concesión de excedencia especial queda condicionada a que en ningún caso ésta pueda ser reconocida más que en una entidad del Grupo, por lo que, el retorno al Banco se producirá previa baja definitiva en la que se haya estado prestando servicios y que dio origen a la concesión de este tipo de excedencia.

3. Los beneficios que se prevén en esta modalidad de excedencia estarán condicionados a que, en el momento del retorno al Banco, se presente la baja voluntaria en la empresa de destino. Si no procediera así, el empleado quedará en situación y con las condiciones de excedencia voluntaria.

4. El empleado perderá el derecho a reincorporarse al Banco y causará baja voluntaria y definitiva en él si es objeto de despido declarado procedente en la entidad donde preste sus servicios.

### CAPITULO II

#### Situaciones especiales

#### Artículo 31. *Permisos sin sueldo.*

El Banco podrá conceder excepcionalmente permisos sin sueldo por una duración máxima de tres meses. Estos permisos no producirán vacante, se concederán con reserva de plaza a los peticionarios y su duración no se computará a ningún efecto como tiempo de servicio activo. En casos excepcionales, debidamente justificados, el Banco podrá conceder prórrogas por periodos de tres meses, previa solicitud motivada del trabajador, con el límite máximo de un año de duración del permiso sin sueldo.

Los empleados que hayan disfrutado uno de estos permisos, no podrán solicitar otro hasta transcurrido un año desde su finalización.

### TITULO VII

#### Régimen retributivo

#### CAPITULO I

#### Conceptos retributivos

#### Artículo 32. *Salario base.*

Se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: Doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

#### Artículo 33. *Complemento personal de antigüedad.*

Su cuantía para los años 1994 y 1995 será la cantidad que individualmente cada empleado tuviera consolidada por este concepto a la fecha de la firma del Convenio incrementada en los porcentajes que para cada uno de estos años se establecen en el artículo 44 de este Convenio.

Se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas, 12 mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

#### Artículo 34. *Trienios.*

Se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas, 12 mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

#### Artículo 35. *Plus de permanencia.*

Lo percibirá el personal que haya cumplido veinticinco años de servicios efectivos al Banco.

Se abonará en 12 pagas mensuales de igual cuantía cada una de ellas.

#### Artículo 36. *Complementos de índole funcional.*

El Banco podrá asignar estos complementos, con carácter no consolidable, a aquellos empleados que realicen las funciones que dan lugar a su percepción y cumplan las condiciones previstas para cada caso, todo ello de conformidad con la normativa recogida en la disposición final primera de este Convenio.

Estos complementos se percibirán únicamente durante el tiempo en que se realicen las funciones que dieron lugar a su asignación, si bien no dejarán de percibirse cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

#### Artículo 37. *Paga de estímulo a la producción.*

Se percibirá en 12 pagas mensuales de igual cuantía cada una de ellas.

#### Artículo 38. *Fondo de atenciones sociales.*

Se percibirá en 12 pagas mensuales de igual cuantía cada una de ellas.

#### Artículo 39. *Quebranto de moneda.*

Lo percibirá el personal que desempeñe funciones de Caja, con arreglo a las que tenga asignadas, en proporción al tiempo que haya desempeñado dichas funciones. No obstante lo anterior, aquellos empleados que realicen funciones de «manejo de dinero» durante cincuenta o más días al año, percibirán como mínimo en concepto de quebranto de moneda «manejo de dinero» la cifra de 50.000 pesetas anuales.

El pago de este concepto se efectuará en los meses de junio y diciembre.

#### Artículo 40. *Ayuda familiar.*

Consiste en un pago, a abonar en el mes de septiembre, en función de la situación familiar del empleado, conforme se expresa a continuación:

- Por el cónyuge en tanto conviva y esté a las expensas del empleado.
- Por cada hijo de hasta diez años de edad.
- Por cada hijo mayor de diez años y hasta quince.
- Por cada hijo mayor de quince años y hasta dieciocho.
- Por cada hijo mayor de dieciocho años y hasta veintitrés.

Para el cómputo de la edad se tendrá en cuenta el número de años que cumpla el hijo en el año en que se efectúe el pago. En consecuencia, la última ayuda a percibir corresponderá al ejercicio en que el hijo cumpla los veintitrés años de edad.

Los empleados que se incorporen por primera vez al Banco, percibirán en el año de su incorporación, por este concepto, la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado en dicho año.

A partir de los diecinueve años, los empleados, para tener derecho a la percepción de la presente ayuda, deberán acreditar que el hijo por el cual la solicitan está bajo sus expensas.

En el supuesto de que ambos cónyuges fueran empleados de la entidad, la ayuda será percibida por uno de ellos designado de común acuerdo, y, en su defecto, por mitad.

**Artículo 41. Ayuda especial.**

En el caso de hijo minusválido, declarado como tal por los organismos competentes, se percibirá esta ayuda por cada uno de ellos. Esta ayuda exigirá justificación de la minusvalía y del gasto y se percibirá en 12 pagas mensuales de igual cuantía cada una de ellas, siendo compatible con la percepción de la ayuda familiar.

**Artículo 42. Ayuda a la formación.**

1. Con carácter general el Banco colaborará en los gastos que los empleados hayan de realizar para cursar estudios de carácter oficial, siempre que se encuentren en íntima relación con la actividad del mismo.

El importe de estas ayudas se abonará cuando el empleado haya procedido a la matriculación en el curso de que se trate, por el importe proporcional al número de asignaturas en el que se hubiera matriculado. En ningún caso se concederá esta ayuda en el supuesto de repetición.

2. Asimismo, para el personal del Grupo de Informática, el Banco colaborará en los gastos que los empleados hayan de realizar para cursar estudios, previamente aprobados por la empresa, de carácter técnico-informático.

El importe de estas ayudas oscilará en función de los estudios a realizar y se abonará una vez finalizado el curso, previa justificación de matrícula y gastos y acreditación positiva del aprovechamiento de los estudios realizados.

**Artículo 43. Premio de permanencia.**

El empleado que cumpla veinticinco años de servicios efectivos a la entidad, percibirá por una sola vez una paga igual al importe de su salario base. Asimismo, y con independencia de lo anterior, tendrá derecho a disfrutar de treinta días de permiso retribuido.

Dicho permiso podrá, a elección del empleado, ser sustituido en su totalidad o proporcionalmente por el abono de la cantidad que corresponda a los días no disfrutados, en función del citado salario base.

**CAPITULO II****Incrementos salariales****Artículo 44. Incrementos anuales.**

El incremento de retribuciones sobre los conceptos retributivos incluidos en los artículos 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40 y 42 del anterior capítulo I, se establece en los siguientes términos:

Año 1994: El 2,75 por 100.

Año 1995: El 2,75 por 100.

En consecuencia, las tablas salariales resultantes para 1994 y 1995 son las que figuran en los anexos 1 y 2, respectivamente, de este Convenio.

**TITULO VIII****Préstamos y seguros colectivos****CAPITULO I****Préstamos al personal****SECCIÓN PRIMERA: PRÉSTAMOS SIN INTERÉS****Artículo 45. Préstamos excepcionales sin interés.**

El personal fijo en plantilla con más de seis meses de antigüedad podrá solicitar, por causas excepcionales y justificadas a juicio del Banco, un préstamo sin interés en las siguientes condiciones y cuantías.

No existirá límite en la dotación para esta modalidad de préstamo.

A) Causas:

1.º Enfermedad grave del empleado.

2.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el peticionario, y a sus expensas.

3.º Obras de reforma en la vivienda habitual que impliquen una mejora necesaria de su habitabilidad.

4.º Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

5.º Otros casos imprevistos y excepcionales que entrañen graves problemas económicos al interesado y de análoga gravedad a los anteriores, no provenientes de situaciones voluntariamente creadas, cuyas circunstancias serán evaluadas por la Comisión prevista en el artículo 48.

B) Cuantía: El importe máximo de estos préstamos será de hasta seis mensualidades.

C) Amortización:

Una mensualidad: Doce meses.

Dos mensualidades: Veinticuatro meses.

Tres mensualidades: Treinta y seis meses.

Cuatro mensualidades: Cuarenta y ocho meses.

Cinco mensualidades: Sesenta meses.

Seis mensualidades: Setenta y dos meses.

D) Justificación: El empleado indicará, de forma expresa, en la solicitud, la finalidad para la cual solicita el préstamo y estará obligado a acreditar documentalmente la aplicación de la cantidad percibida al objeto expresado en dicha solicitud.

**Artículo 46. Préstamos sin interés.**

El Banco podrá conceder préstamos sin interés, previa justificación de su necesidad, a los empleados con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa por las siguientes causas y condiciones.

A) Causas:

1. Matrimonio del empleado.

2. Adquisición de vehículo a nombre del empleado u otros bienes de consumo necesarios y duraderos.

3. Casos imprevistos que entrañen necesidades apremiantes e inaplazables para el empleado.

B) Cuantía: Se concederán para las citadas causas préstamos sin interés de hasta cinco mensualidades con el límite máximo de 1.500.000 pesetas.

C) Amortización:

Una mensualidad: Doce meses.

Dos mensualidades: Veinticuatro meses.

Tres mensualidades: Treinta y seis meses.

Cuatro mensualidades: Cuarenta y ocho meses.

Cinco mensualidades: Sesenta meses.

D) Concesión: No se podrá solicitar un préstamo de igual naturaleza hasta que no haya transcurrido el período de amortización señalado para el que tuviere concedido, aun cuando ésta se haya hecho anticipadamente.

E) Dotación: Se establece una dotación anual que constituye el límite de concesión de préstamos sin interés, que resultará de multiplicar el número de empleados en activo a 1 de enero de cada año por la cifra de 100.000 pesetas.

F) Justificación: El empleado indicará, de forma expresa, en la solicitud, la finalidad para la cual solicita el préstamo y estará obligado a acreditar documentalmente la aplicación de la cantidad percibida al objeto expresado en dicha solicitud.

**Artículo 47. Reembolso.**

El beneficiario estará obligado a reembolsar en su totalidad, anticipadamente, el saldo de los préstamos a que se refieren los artículos 45 y 46, en los siguientes casos:

a) Inexactitud en los datos consignados en la petición.

b) Excedencia voluntaria o extinción de la relación laboral.

**Artículo 48. Comisión de Asuntos Sociales.**

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros de los cuales tres serán representantes de los trabajadores. La Presidencia recaerá en uno de los miembros representantes de la empresa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría teniendo la Presidencia voto de calidad.

Serán competencias de la Comisión:

1. Conocer de la ayuda familiar, ayuda a la formación y ayuda especial concedidas por la empresa durante el ejercicio.

2. Conceder los préstamos excepcionales y no excepcionales a que se refieren los artículos 45 y 46, así como resolver sobre las incidencias que se produzcan durante la vida de los mismos.

## SECCIÓN SEGUNDA. PRÉSTAMOS CON INTERÉS

Artículo 49. *Préstamos con interés.*

Estos préstamos se concederán a simple solicitud de aquellos empleados que tengan una antigüedad mínima en el Banco de más de seis meses y serán compatibles con los préstamos sin interés.

Devengarán un interés igual a aquel con el que se retribuyan, en el momento de la concesión, los saldos en cuenta corriente a los empleados. No existirá límite en la dotación para esta modalidad de préstamo.

A) **Cuantía:** El importe máximo de estos préstamos será de seis mensualidades.

B) **Amortización:**

Una mensualidad a amortizar en doce plazos mensuales.

Dos mensualidades a amortizar en veinticuatro plazos mensuales.

Tres mensualidades a amortizar en treinta y seis plazos mensuales.

Cuatro mensualidades a amortizar en cuarenta y ocho plazos mensuales.

Cinco mensualidades a amortizar en sesenta plazos mensuales.

Seis mensualidades a amortizar en setenta y dos plazos mensuales.

C) El beneficiario estará obligado a reembolsar en su totalidad anticipadamente el saldo, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de despido o baja voluntaria.

b) En los casos de excedencia voluntaria o extinción de la relación laboral el Banco podrá exigir el reembolso anticipado del saldo pendiente.

## SECCIÓN TERCERA. PRÉSTAMOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

Artículo 50. *Préstamos para adquisición de vivienda.*

El Banco concederá a sus empleados de la plantilla fija préstamos con destino a la adquisición de vivienda que constituya su domicilio habitual y permanente.

En caso de que se trate de empleados con la condición de cónyuges, tendrán derecho ambos a esta modalidad de préstamo.

No existirá límite en la dotación para esta modalidad de préstamos.

A) **Cuantía máxima y tipo de interés.**—La cuantía máxima de estos préstamos se fija en 15.000.000 de pesetas, aplicándose para los que se formalicen a partir de la fecha de la firma de este Convenio, el tipo de interés medio que resulte de los tramos que a continuación se indican según el importe del préstamo:

Hasta 2,5 millones, el 5 por 100.

De 2,5 hasta 15.000.000, el tipo de interés con el que se retribuyan las cuentas corrientes de los empleados en el momento de la formalización del préstamo.

B) **Régimen.**—La garantía, formalización y demás condiciones no previstas en el Convenio se regularán por la normativa interna del Banco.

C) **Bonificación.**—Los empleados fijos que perciban retribuciones anuales brutas inferiores a 2.400.000 pesetas y soliciten préstamos para adquisición de vivienda por importe igual o inferior a 4,5 millones de pesetas, se les aplicará la bonificación en dos puntos del tipo de interés del primer tramo de capital.

A estos efectos, se considerarán las retribuciones anuales brutas que le correspondan al empleado de acuerdo con su grupo profesional y nivel, en el momento de la formalización.

## SECCIÓN CUARTA. NORMAS COMUNES

## Artículo 51.

1. La concesión de los préstamos regulados en este capítulo, quedará condicionada de forma que el importe anual del pago por principal e intereses de todos ellos no supere:

Un tercio de las retribuciones brutas anuales del empleado en el caso de que a estos efectos solamente se computen dichas retribuciones, o

El 25 por 100 de los ingresos del empleado y su cónyuge, no empleado del Banco, cuando para este cálculo se computen, además de las retribuciones del empleado, los ingresos del cónyuge. En este caso se deberá constituir garantía hipotecaria.

2. Quedarán limitados el plazo de amortización y el importe del préstamo en función del tiempo de duración del contrato.

3. Se entenderá por mensualidad el importe bruto que el empleado haya percibido en la nómina ordinaria del mes inmediato anterior al que haya sido presentada la petición.

4. Las cantidades que reintegre el empleado con destino al reembolso anticipado se aplicarán en orden inverso a partir de la última mensualidad prevista para su total amortización.

## CAPITULO II

## Seguros

Artículo 52. *Seguros de vida y accidentes.*

El Banco contratará con una compañía de seguros, y a sus expensas, pólizas de seguro que cubran las contingencias y prestaciones que a continuación se detallan:

Por el concepto de seguro de vida e invalidez total: 6.000.000 de pesetas.

Por el concepto de muerte o invalidez total producida por accidente: 9.000.000 de pesetas.

## TITULO IX

## Jubilación y fondo de pensiones

## CAPITULO I

## Jubilación

Artículo 53. *Edad de jubilación.*

Sin perjuicio de las excepciones previstas en la disposición transitoria tercera de este Convenio Colectivo, la edad de jubilación forzosa del personal del Banco será la de sesenta y cinco años.

## CAPITULO II

## Fondo de pensiones

Artículo 54. *Fondo de pensiones.*

El Banco es promotor de una plan de pensiones, sistema de empleo y aportación definida gestionado por Bex-Pensiones y depositado en el propio Banco, de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, reguladora de los planes y fondos de pensiones, y Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba su Reglamento.

Artículo 55. *Requisitos.*

Los requisitos necesarios para que el Banco efectúe las correspondientes aportaciones serán:

1. Pertenecer con carácter de fijo a la plantilla y estar en activo.
2. Solicitar la adhesión al plan de pensiones.

Artículo 56. *Aportación del Banco.*

El Banco realizará por cada empleado partícipe una aportación mensual al plan de pensiones igual al 1,5 por 100 de los conceptos retributivos que se indican:

Salario base, complemento personal de antigüedad, trienios, paga de estímulo a la producción, fondo de atenciones sociales y plus de permanencia.

Artículo 57. *Aportación del empleado partícipe.*

El empleado se obliga a aportar al fondo mensualmente el 0,50 por 100 de los conceptos retributivos relacionados en el artículo anterior.

La aportación del empleado al plan de pensiones será condición necesaria para que exista la obligación de aportar por parte de la empresa.

El importe de la aportación del empleado será deducido por la empresa de su mensualidad ordinaria y extraordinaria, y lo ingresará directamente en el fondo.

Artículo 58. *Suspensión de la aportación.*

La aportación del empleado podrá ser suspendida a su voluntad, comunicándolo al promotor con un plazo mínimo de dos meses de antelación. Ello supondrá la suspensión de la aportación por parte del Banco.

Suspendidas las aportaciones, no podrán instarse otras nuevas hasta transcurridos seis meses desde que dejaron de efectuarse.



## TITULO X

## Régimen de disciplina en el trabajo

## CAPITULO I

## Incompatibilidades

Artículo 59. *Incompatibilidades.*

El personal del Banco está obligado a dedicar a éste la máxima actividad profesional durante la jornada laboral.

Sin perjuicio de lo que establezca la legislación vigente en materia de incompatibilidades, la prestación de servicios en el Banco es especialmente incompatible, salvo autorización expresa de la entidad, con:

- 1.º Todo cargo retribuido de la Administración del Estado, autonómica o local, corporación de Derecho público o de cualquier entidad financiera.
- 2.º El desempeño de agencia o comisiones ante el Banco.
- 3.º La representación de terceros en sus relaciones con el Banco.
- 4.º El asesoramiento profesional a entidades o particulares, cuando por razón de sus actividades empresariales y/o profesionales mantengan relaciones comerciales con el Banco.

## CAPITULO II

## Faltas y sanciones

Artículo 60. *Graduación de las faltas.*

En consideración a la importancia, reincidencia o intencionalidad, las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves.

Artículo 61. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- 1.º La no recuperación del tiempo de trabajo perdido por faltas de puntualidad si el tiempo no recuperado al cabo de un mes excede de una hora treinta minutos y no supera las dos horas. A estos solos efectos, los retrasos y jornadas incompletas podrán recuperarse dentro de los siete días naturales siguientes a aquel en que se produjo la pérdida de tiempo de trabajo, de conformidad con el Jefe correspondiente.
- 2.º La negligencia en el trabajo siempre que no cause perjuicio grave al Banco, o la falta de imparcialidad en el despacho de los asuntos, siempre que no constituya responsabilidad más grave.
- 3.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se produzca más de una vez al mes.
- 4.º La falta de asistencia al trabajo un día sin causa justificada.
- 5.º La embriaguez ocasional en acto de servicio.
- 6.º La desconsideración con el público y otros empleados del Banco.
- 7.º La utilización para asuntos ajenos al Banco de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando no causen perjuicios a la entidad o éstos fueran mínimos.
- 8.º La no comunicación de las variaciones de su situación familiar que afecten a la Seguridad Social o a la acción asistencial de la empresa.

Artículo 62. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- 1.º La reincidencia en una falta leve, en el plazo de tres meses, después de sancionada la anterior.
- 2.º Las contempladas en los números 2 al 7 del artículo anterior cuando causaran grave perjuicio para el Banco.
- 3.º La no recuperación del tiempo de trabajo perdido por falta de puntualidad si el tiempo no recuperado al cabo de un mes excede de dos horas, estándose en cuanto a la posibilidad de recuperación a lo establecido en el número 1.º del artículo anterior.
- 4.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.
- 5.º La falta de asistencia al trabajo dos días consecutivos o tres alternos durante un mes sin causa justificada.
- 6.º La simulación de accidente o enfermedad, siempre que por otras causas no constituya falta muy grave.
- 7.º Las ofensas, siempre que no revistan especial gravedad a compañeros, subordinados, superiores o al público.
- 8.º Los altercados, escándalos o falta de decoro dentro del centro de trabajo o en actos de servicio, siempre que no constituyan responsabilidad más grave.

9.º La sustitución de un empleado por otro en actos de servicio y en justificaciones de asistencia.

10. La violación del secreto profesional, siempre que no exista ánimo de lucro ni se causen perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros.

11. El incumplimiento deliberado de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de las normas del presente Convenio y de las Órdenes de la Dirección del Banco o del superior inmediato, siempre que no causen perjuicios irreparables al Banco.

12. La disminución grave y continuada del rendimiento normal del trabajo.

13. La ocultación por los Jefes de hechos o faltas de sus subordinados que causen perjuicio a los intereses del Banco.

Artículo 63. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

Las previstas en el artículo 54 (despido disciplinario) del Estatuto de los Trabajadores, y en particular las siguientes:

- 1.º La reincidencia en una falta grave, en el plazo de nueve meses después de sancionada la anterior.
- 2.º Las contempladas en los números 3.º, cualquiera que fuese el tiempo de ausencia, y 4.º del artículo 61 y en los números 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11 y 12 del artículo 62, cuando causaren perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros, o se realizasen con ánimo de lucro.
- 3.º Las ofensas que revistan especial gravedad, a compañeros, subordinados, superiores o al público.
- 4.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la entidad.
- 5.º La no incorporación sin causa justificada, dentro del plazo que se señale, para tomar posesión de un nuevo destino.
- 6.º Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Banco.
- 7.º La emisión de informes o dictámenes manifiestamente improcedentes o inexactos en la cuestiones que se encomienden al informante, en relación con operaciones del Banco, siempre que medie ignorancia inexcusable o intención dolosa.
- 8.º La falsificación o utilización indebida de documentos relacionados con el servicio.
- 9.º La embriaguez y toxicomanía habituales.
10. El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible de carácter económico causados al Banco o a los compañeros de trabajo. Los mismos actos causados a terceros, dentro del centro de trabajo o con ocasión de actos de servicio.
11. Aceptar directa o indirectamente de clientes del Banco o de terceros, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género por llevar a cabo un acto de servicio del Banco.
12. Estar incurso en las causas de incompatibilidad que establece el artículo 59 de este Convenio, o la falta de comunicación al Banco del desempeño de actividades que pudieran ser incompatibles con la prestación de servicios al mismo, conforme a la legislación vigente.
13. El abuso de autoridad por parte de los Jefes o el impedir a cualquier subordinado el libre ejercicio de un derecho o facultad.

Las faltas muy graves o graves podrán considerarse del grado inmediato inferior si concurrieran circunstancias atenuantes.

Artículo 64. *Sanciones.*

1.º Por faltas leves:

Apercibimiento escrito.  
Apercibimiento con nota desfavorable en el expediente.

2.º Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.  
Diferimiento hasta un máximo de doce meses de los plazos de permanencia previstos para la carrera ordinaria.

3.º Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por más de treinta días sin exceder de noventa.  
Traslado forzoso.  
Diferimiento hasta un máximo de veinticuatro meses de los plazos de permanencia previstos para la carrera ordinaria.  
Despido.

### Artículo 65. Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Banco tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido, salvo que fuesen constitutivas de delito y el empleado resultase condenado por la jurisdicción competente.

Las anotaciones de las sanciones impuestas desaparecerán del expediente personal del empleado, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, a los tres meses, dos y cuatro años, respectivamente, siempre que el sancionado no lo haya vuelto a ser durante los citados periodos de tiempo por falta de igual o mayor gravedad.

Anualmente la representación legal de los trabajadores revisará el cumplimiento de lo anteriormente establecido.

### Artículo 66. Procedimiento para la imposición de sanciones.

- Las sanciones se impondrán por la Dirección del Banco.
- Las sanciones por faltas graves y muy graves se impondrán con los trámites previstos en el artículo siguiente.
- Cuando la sanción a imponer sea por falta grave o muy grave y a la empresa le conste la condición de afiliado del trabajador afectado, se les dará audiencia a los correspondientes delegados sindicales.
- Cuando la sanción a imponer sea por falta grave o muy grave y el trabajador afectado pertenezca a la representación unitaria o sindical de los trabajadores, se les dará audiencia al resto de los representantes.
- Las sanciones serán ejecutivas, aún en el caso de que sean recurridas por los interesados.
- El período que transcurra entre la comunicación a la representación de los trabajadores y la recepción de las alegaciones de los mismos, en los supuestos descritos en los puntos 3 y 4 de este artículo, no computará, en ningún caso, a efectos de la prescripción de las faltas.

### Artículo 67. Pliego de cargos.

1. Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se procederá a la confección del oportuno pliego de cargos, del que se dará vista al inculcado y a la representación de los trabajadores, para que en el plazo de ocho días hábiles realicen las alegaciones que estimen oportunas.

Transcurrido el término, háyanse producido alegaciones o no, se tendrá por evacuado el trámite.

2. El espacio de tiempo desde la remisión del pliego de cargos, hasta la recepción de los descargos, o transcurridos los ocho días para ello, interrumpirá el plazo de prescripción previsto en la legislación vigente.

#### Disposición transitoria primera.

Excepcionalmente los empleados que a 30 de abril de 1991, pertenecieran a la plantilla fija del Banco, mantendrán, en caso de incorporarse al servicio militar obligatorio o prestación sustitutoria, el régimen vigente para estos casos a dicha fecha.

#### Disposición transitoria segunda.

En caso de reincorporación al Banco de empleados que hubieran suspendido su contrato antes del día 30 de abril de 1991, dicha reincorporación se producirá en la categoría laboral que corresponda conforme al siguiente cuadro de homologación:

Categoría anterior al 30 de abril de 1991	Categoría de reincorporación
Jefe de Servicio Titulado .....	Cuadro Técnico nivel 1.
Jefe de Sección Titulado .....	Cuadro Técnico nivel 2.
Jefe de Negociado Titulado .....	Cuadro Técnico nivel 2.
Letrado Asesor A .....	Cuadro Técnico nivel 3.
Inspector Tasador A .....	Cuadro Técnico nivel 3.
Asesor Económico A .....	Cuadro Técnico nivel 3.
Analista Org. e Inf. A .....	Cuadro Técnico nivel 3.
Jefe de Servicio Administrativo .....	Cuadro Técnico nivel 4.
Aparejador A .....	Cuadro Técnico nivel 5.
Letrado Asesor B .....	Cuadro Técnico nivel 5.
Inspector Tasador B .....	Cuadro Técnico nivel 5.
Asesor Económico B .....	Cuadro Técnico nivel 5.
ATS .....	Cuadro Técnico nivel 5.
Aparejador B .....	Cuadro Técnico nivel 7.
Jefe de Sección Administrativo .....	Cuadro Técnico nivel 7.
Letrado Asesor C .....	Titulado nivel 2.

Categoría anterior al 30 de abril de 1991	Categoría de reincorporación
Inspector Tasador C .....	Titulado nivel 2.
Asesor Económico C .....	Titulado nivel 2.
Estadístico C .....	Titulado nivel 2.
Aparejador C .....	Titulado nivel 2.
Jefe de Negociado .....	Administrativo nivel 1.
Oficial Técnico .....	Administrativo nivel 4.
Oficial Administrativo .....	Administrativo nivel 6.
Apoderado .....	Administrativo nivel 6.
Aux. Adm. «Auxiliar Caja» .....	Administrativo nivel 7.
Auxiliar Administrativo A .....	Administrativo nivel 8.
Auxiliar Administrativo B .....	Administrativo nivel 10.
Auxiliar Administrativo C .....	Administrativo nivel 13.
Analista 1 .....	Informático nivel 1.
Analista 2 .....	Informático nivel 2.
Analista Programador .....	Informático nivel 4.
Programador 1 .....	Informático nivel 6.
Programador 2 .....	Informático nivel 8.
Operador 1 .....	Informático nivel 7.
Operador 2 .....	Informático nivel 9.
Grabador 1 .....	Informático nivel 11.
Grabador 2 .....	Informático nivel 12.
Conserje .....	Servicios Generales nivel 2.
Ordenanza Conductor .....	Servicios Generales nivel 3.
Subconserje .....	Servicios Generales nivel 3.
Telefonista A .....	Servicios Generales nivel 4.
Vigilante Jurado .....	Servicios Generales nivel 4.
Ordenanza A .....	Servicios Generales nivel 6.
Telefonista B .....	Servicios Generales nivel 8.
Limpieza .....	Servicios Generales nivel 8.
Ordenanza B .....	Servicios Generales nivel 9.
Telefonista C .....	Servicios Generales nivel 11.
Ordenanza C .....	Servicios Generales nivel 12.
Oficial Oficios Varios .....	Servicios Generales nivel 4.
Ayudante Oficios Varios .....	Servicios Generales nivel 8.

#### Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores en activo a la firma de este Convenio que a 30 de abril de 1991 estuvieran incluidos en la norma transitoria que preveía el artículo 61 del XX Convenio Colectivo, mantendrán los derechos que dicha norma les reconocía.

#### Disposición adicional primera.

La declaración de nulidad de alguna o algunas de las disposiciones de este Convenio facultará a cualquiera de las dos partes para, mediante comunicación expresa, denunciar el resto de su contenido, que perderá vigencia desde esa fecha.

#### Disposición adicional segunda.

A los efectos previstos en la disposición adicional segunda del XX Convenio Colectivo, cuya vigencia se ratifica, se expresa a continuación, para cada categoría laboral, el importe del sueldo base que resulta de aplicar los incrementos correspondientes a los años 1994 y 1995 a las tablas del año 1993 incluidas en el XXI Convenio Colectivo.

Categorías laborales	Sueldo base	
	Año 1994	Año 1995
Jefe de Servicio Titulado .....	5.746.650	5.904.683
Jefe de Servicio Administrativo .....	5.667.102	5.822.948
Jefe de Sección Titulado .....	5.396.238	5.544.634
Jefe de Sección Administrativo .....	4.649.036	4.776.884
Jefe de Negociado Titulado .....	5.263.586	5.408.334
Jefe de Negociado Administrativo .....	4.171.853	4.286.579
Letrado Asesor nivel A .....	5.094.451	5.234.548
Inspector Tasador nivel A .....	5.094.451	5.234.548
Asesor Económico nivel A .....	5.094.451	5.234.548
Aparejador nivel A .....	4.625.470	4.752.670
Ayudante Técnico Sanitario .....	4.625.470	4.752.670
Oficial Técnico .....	3.278.310	3.368.463
Oficial Administrativo .....	2.883.840	2.963.146

Categorías laborales	Sueldo base	
	Año 1994	Año 1995
Auxiliar de Caja .....	2.506.029	2.574.945
Auxiliar Administrativo nivel A .....	2.463.594	2.531.342
Telefonista nivel A .....	2.498.726	2.567.441
Vigilante Jurado .....	2.241.929	2.303.582
Oficial de Oficios Varios .....	2.342.903	2.407.333
Conserje .....	2.438.911	2.505.981
Subconserje .....	2.361.234	2.426.168
Ordenanza nivel A .....	2.241.929	2.303.582
Ordenanza Conductor .....	2.241.929	2.303.582
Limpieza .....	2.083.552	2.140.850

## Disposición final primera.

El presente Convenio Colectivo deroga y sustituye, con las excepciones que a continuación se indican, los anteriores Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior, normas, instrucciones y disposiciones unilaterales o pactadas que venían regulando las relaciones laborales en la entidad.

Se exceptúan de esta derogación y por tanto continúan vigentes, además de las expresamente citadas en el texto de este Convenio, las siguientes disposiciones:

## Complementos de índole funcional:

Convenio Colectivo 1984, punto 5.1.

Acta número 9 de la Comisión Negociadora del XXI Convenio Colectivo, punto 13.

## Complementos consolidados:

Convenio Colectivo 1984, artículo 5.2.

Convenio Colectivo 1987, artículo 4.

## Plus de residencia en Canarias:

Convenio Colectivo 1985, artículo 6.

## Servicios Médicos en sucursales:

Convenio Colectivo 1983, artículo 11.

## Indemnización por jubilación o fallecimiento:

Convenio Colectivo 1971, artículos 3.5 y 3.6.

Convenio Colectivo 1983, artículo 3.

## Servicios Médicos para Jubilados y Pensionistas:

Convenio Colectivo 1971, artículo 5.4.

## Gastos de sepelio en sucursales:

Convenio Colectivo 1988/1989, punto sexto del acta adicional.

## Jornada nocturna:

Convenio Colectivo 1983, artículo 37, párrafo segundo.

## Cómputo de tiempo para carrera ordinaria:

Convenio Colectivo 1990/1992, artículo 22, párrafo primero.

## Disposición final segunda.

Se aprueba el nuevo texto del Reglamento del Comité Intercentros que figura como anexo 3 de este Convenio.

## ANEXO 1

## Tablas salariales para 1994

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Cuadro Técnico nivel 1 .....	6.860.770	218.208	109.116
Cuadro Técnico nivel 2 .....	6.524.042	218.208	109.116
Cuadro Técnico nivel 3 .....	6.196.218	218.208	109.116

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Cuadro Técnico nivel 4 .....	5.856.564	218.208	109.116
Cuadro Técnico nivel 5 .....	5.421.738	212.160	109.116
Cuadro Técnico nivel 6 .....	5.138.434	204.876	109.116
Cuadro Técnico nivel 7 .....	4.840.528	200.040	109.116
Cuadro Técnico nivel 8 .....	4.600.148	193.968	60.648
Titulado nivel 1 .....	4.469.976	190.332	60.648
Titulado nivel 2 .....	4.316.634	181.848	60.648
Titulado nivel 3 .....	3.924.214	163.668	60.648
Titulado nivel 4 .....	3.520.524	151.536	60.648
Titulado nivel 5 .....	3.287.732	139.416	60.648
Administrativo nivel 1 .....	4.367.846	181.848	60.648
Administrativo nivel 2 .....	4.147.108	173.364	60.648
Administrativo nivel 3 .....	3.924.214	163.668	60.648
Administrativo nivel 4 .....	3.480.736	145.476	60.648
Administrativo nivel 5 .....	3.287.732	139.416	60.648
Administrativo nivel 6 .....	3.094.882	133.356	60.648
Administrativo nivel 7 .....	2.882.306	127.296	24.276
Administrativo nivel 8 .....	2.669.940	121.236	24.276
Administrativo nivel 9 .....	2.428.580	117.600	24.276
Administrativo nivel 10 .....	2.273.698	115.164	24.276
Administrativo nivel 11 .....	2.141.510	111.528	24.276
Administrativo nivel 12 .....	1.986.558	109.116	24.276
Administrativo nivel 13 .....	1.859.130	109.116	24.276
Servicios Generales nivel 1 .....	3.287.732	139.416	60.648
Servicios Generales nivel 2 .....	3.094.882	133.356	60.648
Servicios Generales nivel 3 .....	2.958.382	130.944	60.648
Servicios Generales nivel 4 .....	2.827.328	126.084	24.276
Servicios Generales nivel 5 .....	2.669.926	121.236	24.276
Servicios Generales nivel 6 .....	2.557.128	118.800	24.276
Servicios Generales nivel 7 .....	2.428.580	117.600	24.276
Servicios Generales nivel 8 .....	2.290.330	116.016	24.276
Servicios Generales nivel 9 .....	2.141.510	111.528	24.276
Servicios Generales nivel 10 .....	1.986.558	109.116	24.276
Servicios Generales nivel 11 .....	1.859.130	109.116	24.276
Servicios Generales nivel 12 .....	1.665.202	109.116	24.276
Informático nivel 1 .....	4.893.224	201.840	109.116
Informático nivel 2 .....	4.600.148	193.968	60.648
Informático nivel 3 .....	4.409.328	183.576	60.648
Informático nivel 4 .....	4.217.122	176.292	60.648
Informático nivel 5 .....	4.147.108	173.364	60.648
Informático nivel 6 .....	3.996.622	166.296	60.648
Informático nivel 7 .....	3.769.024	157.188	60.648
Informático nivel 8 .....	3.520.524	151.536	60.648
Informático nivel 9 .....	3.306.996	142.344	60.648
Informático nivel 10 .....	3.094.882	133.356	60.648
Informático nivel 11 .....	2.976.316	131.448	60.648
Informático nivel 12 .....	2.882.180	127.296	24.276
Informático nivel 13 .....	2.669.898	121.236	24.276

Conceptos retributivos	Importe anual — Pesetas	Número de pagas — Pesetas
Plus de permanencia .....	119.364	12
Complementos funcionales:		
Confianza y especialización .....	202.594	14
Taquigrafía .....	157.416	14
Programador .....	431.620	14
Operador .....	369.978	14
Grabador .....	157.416	14
Supervisor de Area .....	380.170	14
Jefe de Proyecto .....	347.620	14
Responsable de Sala .....	312.284	14
Monitor de Grabación .....	285.152	14
Apoderamiento .....	123.300	12
Fondo de Atenciones Sociales .....	54.240	12

Conceptos retributivos	Importe anual — Pesetas	Número de pagas — Pesetas
<b>Quebranto de moneda (en junio y diciembre):</b>		
Manejo de dinero .....	160.000	2
No manejo de dinero .....	62.000	2
Cajero .....	83.026	2
Subcajero .....	60.140	2
<b>Ayuda familiar (en septiembre):</b>		
Por cónyuge .....	29.158	1
Hijos hasta diez años .....	104.261	1
Hijos de diez hasta quince años .....	127.121	1
Hijos de quince hasta dieciocho años .....	140.661	1
Hijos de dieciocho hasta veintitrés años .....	160.924	1
<b>Ayuda especial .....</b>	<b>420.000</b>	<b>12</b>
<b>Ayuda a la formación:</b>		
BUP, COU y FP .....	103.995	1
Enseñanza Universitaria .....	122.895	1

## ANEXO 2

## Tablas salariales para 1995

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Cuadro Técnico nivel 1 .....	7.049.448	224.220	112.126
Cuadro Técnico nivel 2 .....	6.703.466	224.220	112.126
Cuadro Técnico nivel 3 .....	6.366.626	224.220	112.126
Cuadro Técnico nivel 4 .....	6.017.620	224.220	112.126
Cuadro Técnico nivel 5 .....	5.570.838	218.004	112.126
Cuadro Técnico nivel 6 .....	5.279.750	210.516	112.126
Cuadro Técnico nivel 7 .....	4.973.654	205.548	112.126
Cuadro Técnico nivel 8 .....	4.726.666	199.308	62.328
Titulado nivel 1 .....	4.592.910	195.576	62.328
Titulado nivel 2 .....	4.435.354	186.852	62.328
Titulado nivel 3 .....	4.032.140	168.180	62.328
Titulado nivel 4 .....	3.617.348	155.712	62.328
Titulado nivel 5 .....	3.378.158	143.256	62.328
Administrativo nivel 1 .....	4.487.966	186.852	62.328
Administrativo nivel 2 .....	4.261.166	178.140	62.328
Administrativo nivel 3 .....	4.032.140	168.180	62.328
Administrativo nivel 4 .....	3.576.468	149.484	62.328
Administrativo nivel 5 .....	3.378.158	143.256	62.328
Administrativo nivel 6 .....	3.180.002	137.028	62.328
Administrativo nivel 7 .....	2.961.574	130.800	24.948
Administrativo nivel 8 .....	2.743.370	124.572	24.948
Administrativo nivel 9 .....	2.495.374	120.840	24.948
Administrativo nivel 10 .....	2.336.236	118.332	24.948
Administrativo nivel 11 .....	2.200.408	114.600	24.948
Administrativo nivel 12 .....	2.041.200	112.128	24.948
Administrativo nivel 13 .....	1.910.258	112.128	24.948
Servicios Generales nivel 1 .....	3.378.158	143.256	62.328
Servicios Generales nivel 2 .....	3.180.002	137.028	62.328
Servicios Generales nivel 3 .....	3.039.750	134.556	62.328
Servicios Generales nivel 4 .....	2.905.084	129.552	24.948
Servicios Generales nivel 5 .....	2.743.356	124.572	24.948
Servicios Generales nivel 6 .....	2.627.450	122.076	24.948
Servicios Generales nivel 7 .....	2.495.374	120.840	24.948
Servicios Generales nivel 8 .....	2.353.316	119.208	24.948
Servicios Generales nivel 9 .....	2.200.408	114.600	24.948
Servicios Generales nivel 10 .....	2.041.200	112.128	24.948
Servicios Generales nivel 11 .....	1.910.258	112.128	24.948
Servicios Generales nivel 12 .....	1.710.996	112.128	24.948
Informático nivel 1 .....	5.027.792	207.396	112.126

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Informático nivel 2 .....	4.726.666	199.308	62.328
Informático nivel 3 .....	4.530.596	188.628	62.328
Informático nivel 4 .....	4.333.098	181.152	62.328
Informático nivel 5 .....	4.261.166	178.140	62.328
Informático nivel 6 .....	4.106.536	170.880	62.328
Informático nivel 7 .....	3.872.680	161.520	62.328
Informático nivel 8 .....	3.617.348	155.712	62.328
Informático nivel 9 .....	3.397.940	146.268	62.328
Informático nivel 10 .....	3.180.002	137.028	62.328
Informático nivel 11 .....	3.058.174	135.072	62.328
Informático nivel 12 .....	2.961.448	130.800	24.948
Informático nivel 13 .....	2.743.328	124.572	24.948

Conceptos retributivos	Importe anual — Pesetas	Numero de pagas — Pesetas
<b>Plus de permanencia .....</b>	<b>122.652</b>	<b>12</b>
<b>Complementos funcionales:</b>		
Confianza y especialización .....	208.166	14
Taquigrafía .....	161.756	14
Programador .....	443.492	14
Operador .....	380.156	14
Grabador .....	161.756	14
Supervisor de Area .....	390.628	14
Jefe de Proyecto .....	357.182	14
Responsable de Sala .....	320.880	14
Monitor de Grabación .....	293.006	14
Apoderamiento .....	126.696	12
<b>Fondo de Atenciones Sociales .....</b>	<b>55.740</b>	<b>12</b>
<b>Quebranto de moneda (en junio y diciembre):</b>		
Manejo de dinero .....	160.000	2
No manejo de dinero .....	62.000	2
Cajero .....	83.026	2
Subcajero .....	60.140	2
<b>Ayuda familiar (en septiembre):</b>		
Por cónyuge .....	29.960	1
Hijos hasta diez años .....	107.128	1
Hijos de diez hasta quince años .....	130.617	1
Hijos de quince hasta dieciocho años .....	144.530	1
Hijos de dieciocho hasta veintitrés años .....	165.350	1
<b>Ayuda especial .....</b>	<b>420.000</b>	<b>12</b>
<b>Ayuda a la formación:</b>		
BUP, COU y FP .....	106.855	1
Enseñanza Universitaria .....	126.275	1

## ANEXO 3

## El Pleno del Comité

Artículo 1. *El Pleno del Comité de Empresa.*

1. El Pleno del Comité de Empresa estará constituido por todos los representantes de los trabajadores, elegidos en cada uno de los centros de trabajo del Banco. Sus funciones serán las siguientes:

A) Proponer a la empresa la modificación del presente Reglamento a propuesta de los dos tercios de sus miembros.

B) Elegir los miembros del Comité Intercentros, así como revocar su nombramiento en la forma que se indica en el presente Reglamento.

C) Vigilar la actuación del Comité Intercentros, así como recabar del mismo la información que estime necesaria.

2. Los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario del Pleno del Comité recaerán en las mismas personas que los ostenten en el Comité Intercentros. El Presidente, y en ausencia del mismo el Vicepresidente, ostentará la representación del Pleno y dirigirá los debates del mismo. El Secretario levantará acta de las reuniones y expedirá las certificaciones correspondientes de los acuerdos tomados por el Pleno, con el visto bueno del Presidente o del Vicepresidente.

3. El Pleno del Comité de Empresa se reunirá en sesión ordinaria, al menos dos veces al año, y en sesión extraordinaria, a solicitud de un tercio de sus miembros o previa convocatoria del Presidente, del Vicepresidente o del Secretario, con una antelación mínima de siete días. El Banco, al menos, satisfará los gastos de desplazamiento a los delegados de sucursales que se desplacen a Madrid con motivo de las dos reuniones ordinarias, previo conocimiento de su orden del día.

4. La remoción de cualquiera de los miembros del Comité Intercentros requerirá acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros que componen el Pleno del Comité, siendo sustituido por el suplente que corresponda, de servicios centrales o de oficinas. Cuando se agote la lista de suplentes habrá de procederse a la elección del nuevo miembro por el Pleno del Comité, a propuesta de los representantes de servicios centrales o de oficinas, según que la plaza corresponda a unos o a otros.

### El Comité Intercentros

#### Artículo 2. Composición.

1. El número de componentes del Comité Intercentros será de 13 miembros titulares y 13 suplentes, elegidos por votación entre los miembros del Pleno del Comité en la forma indicada en el artículo siguiente.

2. La composición del Comité Intercentros se adaptará al número de trabajadores en servicios centrales y en oficinas, por lo que la representación de unos y otras en el Comité Intercentros será proporcional a dicho número.

3. La proporción anterior será modificada, si procede, con carácter previo a la renovación del Comité Intercentros.

#### Artículo 3. Elección y remoción de los miembros.

1. La elección y remoción de los miembros del Comité Intercentros se producirá en el seno del Pleno del Comité, convocado al efecto. Para que la elección y revocación sea válida, habrán de encontrarse presentes los dos tercios de los miembros que componen el Pleno del Comité en primera convocatoria. En segunda convocatoria podrá celebrarse la elección y revocación cualquiera que sea el número de miembros que asistan.

2. Los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario del Comité Intercentros serán elegidos en el seno de este Comité, de entre sus miembros, por votación mayoritaria en todos los casos.

3. La elección de los miembros asignados al Comité de servicios centrales se efectuará por votación mayoritaria entre los miembros del citado Comité.

4. La elección de los miembros asignados a la representación de las oficinas se efectuará por votación mayoritaria entre los miembros de los Comités de centro y los Delegados de Personal de las mismas.

5. Concluido el proceso a que se refieren los apartados anteriores, se confeccionarán dos listas en las que figurarán los miembros titulares y suplentes correspondientes a servicios centrales y a oficinas, respectivamente. En ambos casos deberán ser ordenados indicando el orden de prelación que les corresponda.

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

#### Artículo 4. Duración del mandato.

La duración de los cargos del Comité Intercentros será como máximo de cuatro años, si bien, con relación a este plazo, no se podrá superar el tiempo de vigencia del Pleno del Comité que eligió dichos cargos.

#### Artículo 5. Reuniones.

El Comité Intercentros se reunirá como mínimo una vez cada trimestre previa convocatoria efectuada por el Presidente, con una antelación mínima de tres días. En sesión extraordinaria se reunirá a instancia del Presidente, Vicepresidente o Secretario, o cuando así lo soliciten, al menos, cuatro de sus miembros. Para la celebración de las reuniones será necesaria

la presencia, al menos, de la mitad más uno de los miembros del Comité, salvo en el caso previsto en el artículo 3.1 del presente Reglamento.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple, salvo las excepciones establecidas en la Ley. El Banco, al menos, satisfará los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros para sus cuatro reuniones ordinarias anuales previo conocimiento del orden del día.

#### Artículo 6. Competencias.

1. El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores del «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima», en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad u organismo.

2. Sus funciones y competencias son todas las que están atribuidas por la Ley y las reconocidas y pactadas en Convenios Colectivos al Comité de Empresa, salvo aquellas que se reservan expresamente al Pleno del Comité, en el presente Reglamento. El Comité Intercentros estará, además, legitimado para negociar los Convenios Colectivos de empresa, designando, en consecuencia, de entre sus miembros, aquellos que hayan de integrar la Comisión Negociadora a que se refiere el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 7. Comisiones de trabajo.

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

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

#### Artículo 8. Ceses y sustituciones en el Comité Intercentros.

1. Se producirá el cese automático en los casos de fallecimiento, extinción de la relación laboral y excedencia y traslado de centro de trabajo; igualmente se producirá el cese cuando el interesado renuncie voluntariamente, mediante notificación por escrito dirigida al Presidente del Comité Intercentros.

2. En caso de cese anticipado de cualquiera de los miembros del Comité Intercentros la vacante se cubrirá, por el tiempo que reste de mandato, mediante la sustitución automática del suplente correspondiente a la lista de servicios centrales o de oficinas, según que la plaza vacante corresponda a unos o a otros.

Una vez agotadas las plazas de suplentes la designación de nuevos miembros se efectuará por el Pleno del Comité, a propuesta de los representantes de servicios centrales o de oficinas, según que la plaza corresponda a unos o a otros.

#### Disposición adicional.

El presente Reglamento entrará en vigor con carácter indefinido en el día de la fecha.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**24331** RESOLUCION de 20 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Calidad y Seguridad Industrial, por la que se acredita al laboratorio del Instituto Tecnológico Geominero de España (ITGE) para la realización de los ensayos relativos a ensayos de piedras naturales para la construcción (rocas ornamentales).

Vista la documentación presentada por don Angel Llarri Junquera, en nombre y representación del laboratorio del Instituto Tecnológico Geo-