

**3647**

**RESOLUCION de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de trabajo del «Banco de Crédito Agrícola, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de trabajo del «Banco de Crédito Agrícola, Sociedad Anónima» (número código 9000592), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 26 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## **XXI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DEL BANCO DE CREDITO AGRICOLA 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 Consejo 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 David J. Rodríguez Barcala, don Celso Rodríguez Suárez y don Jesús Ortega Pinedo

En representación de los trabajadores: Don Jaime Melero Varela, don José María Jiménez Donoso y doña Carmen Argibay Gato.

### **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 5 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 tiene 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, impresores, etcétera.

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

Este grupo incluye cuatro subgrupos:

1. Subgrupo Analistas.—Los 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 inferior y el 7 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 inferior y el 11 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 doce 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 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 del mismo, teniendo en cuenta los requisitos exigidos en cada caso para la cobertura de los puestos.

**CAPITULO III****De la promoción profesional****Artículo 12. Ingreso.**

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:

Titulación	Superior		Media	
	Años	Nivel acceso	Años	Nivel 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 procedencia	Años	Nivel 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 procedencia	Programadores		Operadores		Grabadores	
	Años	Nivel acceso	Años	Nivel acceso	Años	Nivel acceso
8	4	7	—	—	—	—
9	3	8	4	8	—	—
10	3	9	3	9	—	—
11	3	10	3	10	—	—
12	3	11	2	11	3	11

Nivel procedencia	Programadores		Operadores		Grabadores	
	Años	Nivel acceso	Años	Nivel acceso	Años	Nivel acceso
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 Servicio Auxiliar 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 procedencia	Oficios Varios		Servicios Auxiliares	
	Años	Niveles acceso	Años	Niveles 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 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 conformé 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:

- Acreditar una antigüedad de tres años en la empresa.
- Poseer la suficiente y adecuada titulación académica.

c) 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 al de Informática 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 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 Informática	Nivel de destino en el grupo Administrativo
Informático 1 .....	C. Técnico nivel 7.
Informático 2 .....	C. 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 el 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 está 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 serán 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 laborales 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.

Dentro de la provincia, dos días laborables.

A provincia 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 mínimo de un año prorrogables automáticamente, previa solicitud, 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 presenta 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 aquéi. 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 retomo 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 caso excepcionales, debidamente justificados, el Banco podrá conceder prórrogas por períodos 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 catorce 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 34. *Trienios.*

Se percibirá en catorce 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 35. *Plus de permanencia.*

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

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

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

El Banco podrá establecer estos complementos, bien por Convenio o por acuerdo del Consejo de Administración, 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.

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.

Con efectos 1 de enero de 1995 se crea el complemento funcional de apoderamiento, que percibirán aquellos empleados con categoría laboral de Administrativos, niveles 4 al 13, ambos inclusive, que tengan otorgado por la empresa poder notarial. En el supuesto de que alguno de estos empleados viniera percibiendo otro complemento funcional, no regulado por Convenio, éste se disminuirá en el importe del complemento de apoderamiento mientras perciba este último.

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

El abono de esta paga se hará en el mes de diciembre.

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

Este fondo se distribuirá a propuesta del Comité Intercentros, que facilitará a la empresa los datos necesarios para las oportunas retenciones fiscales.

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

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

Excepcionalmente, aquellos empleados que realicen funciones de «manejo de dinero» durante cincuenta o más días al año, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 50.000 pesetas anuales, que se abonarán en el mes de 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 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 solicita 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 doce 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 (establecidos por Convenio), 37, 38, 40 y 42 del anterior capítulo I se establecen 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. Enfermedad grave del empleado.
2. 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. Obras de reforma en la vivienda habitual que impliquen una mejora necesaria de su habitabilidad.
4. Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
5. 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, aún 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 70.000 pesetas. Asimismo, se establece una dotación complementaria de 30.000 pesetas por empleado y año, para adquisición de vehículo que se utilice al servicio del Banco.

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 está 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 competencia 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, a partir del 1 de enero de 1995, un interés igual a la media del MIBOR a un año, en el mes de noviembre anterior, con un límite máximo del 10,75 por 100.

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 12 plazos mensuales.
  - Dos mensualidades a amortizar en 24 plazos mensuales.
  - Tres mensualidades a amortizar en 36 plazos mensuales.
  - Cuatro mensualidades a amortizar en 48 plazos mensuales.
  - Cinco mensualidades a amortizar en 60 plazos mensuales.
  - Seis mensualidades a amortizar en 72 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 del 1 de enero de 1995, el tipo de interés medio que resulte de los tramos que a continuación se indican según el importe del préstamo:

Hasta 2.500.000 pesetas, el 5 por 100.

De 2.500.000 hasta 15.000.000 de pesetas, un interés igual a la media del MIBOR a un año, en el mes de noviembre anterior, con un límite máximo del 10,75 por 100.

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 4.500.000 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 y firmarán los cónyuges como deudores.

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 segunda 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 un plan de pensiones, sistema de empleo y aportación definida gestionado actualmente 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 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 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. Todo cargo retribuido de la Administración del Estado, autonómica o local, corporación de derecho público o de cualquier entidad financiera.
2. El desempeño de agente o comisiones ante el Banco.
3. La representación de terceros en sus relaciones con el Banco.
4. 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. 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 y 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 aquél en que se produjo la pérdida de tiempo de trabajo, de conformidad con el Jefe correspondiente.
2. 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. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se produzca más de una vez al mes.
4. La falta de asistencia al trabajo un día sin causa justificada.
5. La embriaguez ocasional en acto de servicio.
6. La desconsideración con el público u otros empleados del Banco.
7. 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. 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. La reincidencia en una falta leve, en el plazo de tres meses, después de sancionada la anterior.
2. Las contempladas en los números 2 al 7 del artículo anterior, cuando causaran grave perjuicio para el Banco.
3. 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. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.
5. La falta de asistencia al trabajo dos días consecutivos o tres alternos durante un mes, sin causa justificada.
6. La simulación de accidente o enfermedad, siempre que por otras causas no constituya falta muy grave.
7. Las ofensas, siempre que no revistan especial gravedad, a compañeros, subordinados, superiores o al público.
8. 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. 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 perjuicios 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. La reincidencia en una falta grave, en el plazo de nueve meses después de sancionada la anterior.
  2. Las contempladas en los números 3.º, cualquiera que fuese el tiempo de ausencia, y el 4.º del artículo 61 y en los números, 6.º, 7.º, 8.º, 9º, 10, 11 y 12 del artículo 62, cuando causaren perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros, o se realizase con ánimo de lucro.
  3. Las ofensas que revistan especial gravedad, a compañeros, subordinados, superiores o al público.
  4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la Entidad.
  5. La no incorporación sin causa justificada, dentro del plazo que se señale, para tomar posesión de un nuevo destino.
  6. Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Banco.
  7. La emisión de informes o dictámenes manifiestamente improcedentes o inexactos en las cuestiones que se encomienden al informante, en relación con operaciones del Banco, siempre que medie ignorancia inexcusable o intención dolosa.
  8. La falsificación o utilización indebida de documentos relacionados con el servicio.
  9. 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. Por faltas leves:

Apercibimiento escrito.  
Apercibimiento con nota desfavorable en el expediente.

2. 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. 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 períodos 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.

1. Las sanciones se impondrán por la Dirección del Banco.
2. Las sanciones por faltas graves y muy graves se impondrán con los trámites previstos en el artículo siguiente.
3. 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.
4. 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.
5. Las sanciones serán ejecutivas, aún en el caso de que sean recurridas por los interesados.
6. 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.

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

Categoría anterior a 30-4-1991	Categoría de reincorporación
Titulado superior Jefe de Servicio ....	Cuadros Técnicos nivel 1.
Titulado superior Jefe de Sección ....	Cuadros Técnicos nivel 2.
Titulado superior .....	Cuadros Técnicos nivel 3.
Jefe de Servicio .....	Cuadros Técnicos nivel 4.
Titulado medio Jefe de Sección .....	Cuadros Técnicos nivel 6.
Titulado medio .....	Cuadros Técnicos nivel 7.
Jefe de Sección .....	Cuadros Técnicos nivel 7.
Jefe de Negociado .....	Administrativo nivel 1.
Oficial Técnico .....	Administrativo nivel 4.
Oficial Técnico entrada .....	Administrativo nivel 5.
Oficial Administrativo .....	Administrativo nivel 6.
Oficial Administrativo entrada .....	Administrativo nivel 7.
Auxiliar Administrativo .....	Administrativo nivel 8.
Auxiliar Administrativo entrada .....	Administrativo nivel 10.
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 Auxiliares nivel 2.
Ordenanza Conductor .....	Servicios Auxiliares nivel 3.
Subconserje .....	Servicios Auxiliares nivel 3.
Telefonista .....	Servicios Auxiliares nivel 4.
Ordenanza .....	Servicios Auxiliares nivel 6.
Conductor .....	Servicios Auxiliares nivel 6.
Ordenanza entrada .....	Servicios Auxiliares nivel 9.
Telefonista entrada .....	Servicios Auxiliares nivel 9.
Oficial .....	Oficios varios nivel 5.
Ayudante .....	Oficios varios nivel 8.

### Disposición transitoria segunda.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53, y en razón de que, al momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, que en el mencionado artículo se prevé, los empleados que a continuación se relacionan no hubieran cubierto el período mínimo de cotización de quince años establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, para causar derecho a pensión de jubilación, podrán continuar en activo hasta que alcancen las edades que se indican:

Don Joaquín Herranz Rodríguez, sesenta y siete años y tres meses.  
Don Francisco A. González Meilán, sesenta y siete años y cuatro meses.

### Disposición transitoria tercera.

El importe correspondiente al «Complemento no salarial—economato», que se extinguió en el XIX Convenio Colectivo, se continuará abonando con carácter «ad personam» a los que al 24 de abril de 1991 tenían la condición de jubilados y pensionistas.

A estos efectos su cuantía queda congelada a valor 1989 (61.188 pesetas anuales/titular, y 18.185 pesetas anuales/beneficiario).

### Disposición transitoria cuarta.

1. Con carácter excepcional, para la primera convocatoria de las plazas de la carrera profesional en los ciclos A, B y C, y al objeto de calcular las bases a las cuales se les aplica los porcentajes establecidos en el artículo 24, se acumularán las plazas cubiertas desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a la realización de la convocatoria. En todo caso, en esta primera convocatoria para el ciclo B, el número de plazas no podrá ser inferior al 20 por 100 del total de empleados que, a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, ostenten la categoría de Oficial administrativo.

2. Cuando las primeras convocatorias a las que se refiere el punto anterior se produzcan con posterioridad a 1 de enero de 1995, la toma de posesión se producirá con efectos de la fecha antedicha.

3. En las dos primeras convocatorias realizadas en el ciclo C, los empleados que obtengan plaza tendrá derecho a permanecer en la misma localidad donde venían prestando sus servicios.

### 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.

Los complementos funcionales a que se refiere el artículo 36 establecidos por Convenio Colectivo y existentes en el Banco de Crédito Agrícola a la firma del Convenio Colectivo, son los siguientes:

Complemento puesto de trabajo (14 pagas):

Confianza y especialización.  
Programador.  
Operador.  
Grabador.  
Taquigrafía.  
Motorista.  
Supervisor de área.  
Jefe de proyecto o de explotación.  
Responsable de sala.

### 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:

1. El XVIII Convenio Colectivo, de 31 de octubre de 1990, en toda su integridad.
2. El artículo 5.º, apartado a), del XVII Convenio Colectivo para 1987-1989, que establece:

«Los empleados ingresados en el Banco antes de la fecha de la firma del presente Convenio, podrán seguir manteniendo la facultad de disponer del descubierto en cuenta corriente, en las mismas condiciones que hasta la fecha.»

Lo que significa disponer de un límite de descubierto de hasta cuatro mensualidades.

Los saldos deudores devengarán el mismo tipo de interés que los préstamos con interés.

Los empleados que mantengan esta facultad, sólo podrán beneficiarse del préstamo con interés regulado en el artículo 49 del presente Convenio, hasta una cuantía máxima de dos mensualidades, permaneciendo invariables el resto de condiciones fijadas en el mencionado artículo.

3. El punto 6.º del XV Convenio Colectivo para 1985, que establece:

«A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Interprovincial, queda suprimido el plus por residencia en Canarias.

Los empleados que lo venían percibiendo pasarán a percibir un complemento de la cuantía establecida al 31 de diciembre de 1984 para dicho Plus, que no tendrá incremento alguno en el futuro. Este nuevo complemento lo percibirán por tiempo indefinido, siempre y cuando continúen prestando sus servicios en las islas Canarias.»

4. El artículo 3.º del XIII Convenio Colectivo del 15 de julio de 1983, que establece:

«3. Gratificación por jubilación y gratificación en caso de defunción.

A partir del día uno del mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo para 1983, los empleados cesarán en el devengo de ambas gratificaciones. Por tanto, los empleados percibirán o darán derecho a percibir, en su caso, ambas gratificaciones, en el momento que proceda, en la cuantía que corresponda al número de mensualidades que hubieren devengado en la fecha anteriormente indicada. El importe de la mensualidad será el correspondiente al momento en que proceda el pago de dichas gratificaciones.

La gratificación por jubilación la percibirán, de una sola vez, los empleados jubilados que tengan cumplidos los sesenta y cinco años de edad. También tendrán derecho a percibir dicha gratificación los empleados jubilados que hubieran ingresado en el Banco o hubieran ostentado la condición de mutualista en cualquiera de las extinguidas Mutualidades Laborales de Trabajadores por Cuenta Ajena, con anterioridad al 1 de enero de 1967 y tengan cumplidos los sesenta años de edad. En este caso, la cuantía de la gratificación por jubilación que les correspondería, experimentará la disminución resultante de aplicarle la siguiente escala de coeficientes reductores:

A los sesenta años, 0,60.

A los sesenta y un años, 0,68.

A los sesenta y dos años, 0,76.

A los sesenta y tres años, 0,84.

A los sesenta y cuatro años, 0,92.

La indicada edad de sesenta y cinco años, así como las distintas edades que se recogen en la mencionada escala de coeficientes reductores, tendrán la modificación que corresponda en el supuesto de que varíe la edad para tener derecho a la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.»

Estas gratificaciones fueron creadas en los apartados 3.5. y 3.6. del artículo 3.º del Convenio Colectivo para 1970-1971, que establecían:

Apartado 3.5. Gratificación por jubilación:

«El empleado, en cualquiera de los casos de jubilación que reglamentariamente corresponda, percibirá, de una sola vez, una gratificación con arreglo a la siguiente escala:

Años de servicio:

Menos de cinco años, tres mensualidades.

Más de cinco y menos de diez años, cinco mensualidades.

Más de diez y menos de catorce años, ocho mensualidades.

Más de catorce y menos de dieciocho años, nueve mensualidades.

Más de dieciocho y menos de veintidós años, diez mensualidades.

Más de veintidós y menos de veinticinco años, once mensulaides.

Más de veinticinco años, doce mensualidades.»

En cada caso, se incrementará con la parte proporcional correspondiente a las dos pagas de julio y diciembre.

Apartado 3.6. Gratificación en caso de defunción.

El Banco otorgará al cónyuge, hijos, padres o hermanos de los empleados fallecidos en servicio activo, siempre que dichos familiares convivan

con él y a sus expensas, una gratificación igual a la establecida en el apartado anterior, previa instrucción del correspondiente expediente. Podrá hacerse extensiva, asimismo, a los hermanos imposibilitados.

A estos efectos, en concepto de «Mensualidad» se incluirán los conceptos de «Salario base», «Complemento personal de antigüedad», «Trienios», «Plus de permanencia», y «Paga de estímulo a la producción», en su parte proporcional.

Disposición final segunda.

El Banco complementará hasta el sueldo íntegro en los supuestos de «Incapacidad Laboral Transitoria» mientras permanezca en alta el empleado en Seguridad Social.

Disposición final tercera

El personal del Banco que por razón de su destino no pueda ser incluido en los Servicios Médicos de la Banca oficial, quedará inscrito, junto con sus beneficiarios, en la sociedad médica que la entidad decida, siendo por cuenta del Banco los gastos ocasionados por esta causa, excepto el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Disposición final cuarta.

Las prestaciones de servicios médicos y servicios funerarios de jubilados y pensionistas, serán idénticas a los del personal en activo.

Disposición final quinta.

El Banco de Crédito Agrícola contratará para el personal de sucursales y sus beneficiarios, unos servicios funerarios en las mismas condiciones que para el personal de servicios centrales.

Disposición final sexta.

Con efectos 1 de diciembre de 1994, se variará el tipo de interés acreedor de las cuentas corrientes de empleados, fijándose cada año en la media del MIBOR a un año, del mes de noviembre anterior, disminuido en 0,50 puntos.

Disposición final séptima.

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

## ANEXO I

Tabla salarial para 1994

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Cuadro técnico nivel 1 .....	6.860.764	218.199	109.105
Cuadro técnico nivel 2 .....	6.524.006	218.199	109.105
Cuadro técnico nivel 3 .....	6.196.208	218.199	109.105
Cuadro técnico nivel 4 .....	5.856.533	218.199	109.105
Cuadro técnico nivel 5 .....	5.421.709	212.138	109.105
Cuadro técnico nivel 6 .....	5.138.404	204.865	109.105
Cuadro técnico nivel 7 .....	4.840.497	200.015	109.105
Cuadro técnico nivel 8 .....	4.600.129	193.954	60.617
Titulado nivel 1 .....	4.469.958	190.317	60.617
Titulado nivel 2 .....	4.316.614	181.832	60.617
Titulado nivel 3 .....	3.924.202	163.649	60.617
Titulado nivel 4 .....	3.520.511	151.526	60.617
Titulado nivel 5 .....	3.287.712	139.404	60.617
Administrativo nivel 1 .....	4.367.808	181.832	60.617
Administrativo nivel 2 .....	4.147.068	173.347	60.617
Administrativo nivel 3 .....	3.924.202	163.649	60.617
Administrativo nivel 4 .....	3.480.717	145.466	60.617
Administrativo nivel 5 .....	3.287.712	139.404	60.617
Administrativo nivel 6 .....	3.094.858	133.344	60.617
Administrativo nivel 7 .....	2.882.285	127.283	24.244
Administrativo nivel 8 .....	2.669.923	121.222	24.244
Administrativo nivel 9 .....	2.428.566	117.584	24.244
Administrativo nivel 10 .....	2.273.682	115.160	24.244
Administrativo nivel 11 .....	2.141.506	111.524	24.244
Administrativo nivel 12 .....	1.986.547	109.099	24.244
Administrativo nivel 13 .....	1.859.099	109.099	24.244

## ANEXO 2

Tabla salarial para 1995

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Informático nivel 1 .....	4.893.188	201.817	109.105
Informático nivel 2 .....	4.600.129	193.954	60.617
Informático nivel 3 .....	4.409.293	183.558	60.617
Informático nivel 4 .....	4.217.097	176.274	60.617
Informático nivel 5 .....	4.147.068	173.347	60.617
Informático nivel 6 .....	3.996.581	166.291	60.617
Informático nivel 7 .....	3.769.004	157.176	60.617
Informático nivel 8 .....	3.520.511	151.526	60.617
Informático nivel 9 .....	3.306.981	142.335	60.617
Informático nivel 10 .....	3.094.858	133.344	60.617
Informático nivel 11 .....	2.976.282	131.435	60.617
Informático nivel 12 .....	2.882.136	127.283	24.244
Informático nivel 13 .....	2.669.923	121.222	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 1.	3.287.698	139.404	60.617
S. G. Servicios auxiliares nivel 2.	3.094.858	133.344	60.617
S. G. Servicios auxiliares nivel 3.	2.958.374	130.919	60.617
S. G. Servicios auxiliares nivel 4.	2.827.306	126.070	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 5.	2.669.923	121.222	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 6.	2.557.106	118.797	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 7.	2.428.566	117.584	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 8.	2.290.318	115.160	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 9.	2.141.506	111.524	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 10.	1.986.532	109.099	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 11.	1.859.099	109.099	24.244
S. G. Servicios auxiliares nivel 12.	1.665.182	109.099	24.244
S. G. Oficios varios nivel 1 .....	3.287.698	139.404	60.617
S. G. Oficios varios nivel 2 .....	3.094.858	133.344	60.617
S. G. Oficios varios nivel 3 .....	2.958.374	130.919	60.617
S. G. Oficios varios nivel 4 .....	2.827.306	126.070	24.244
S. G. Oficios varios nivel 5 .....	2.669.923	121.222	24.244
S. G. Oficios varios nivel 6 .....	2.557.106	118.797	24.244
S. G. Oficios varios nivel 7 .....	2.428.566	117.584	24.244
S. G. Oficios varios nivel 8 .....	2.290.318	115.160	24.244

Tabla salarial para 1994

Conceptos retributivos	Importe anual — Pesetas	Número de pagas
Plus de permanencia .....	119.344	12
Complementos funcionales:		
Confianza y especialización .....	202.547	14
Taquigrafía .....	157.399	14
Programador .....	431.554	14
Operador .....	369.934	14
Grabador .....	157.399	14
Supervisor de área .....	380.132	14
Jefe de proyecto .....	347.561	14
Responsable de sala .....	312.266	14
Motorista .....	157.399	14
Fondo de atenciones sociales .....	54.232	12
Quebranto de moneda .....	83.026	12
Ayuda familiar (en septiembre):		
Por cónyuge .....	29.129	1
Hijos hasta diez años .....	104.160	1
Hijos de diez años hasta quince años .....	126.998	1
Hijos de quince años hasta dieciocho años .....	140.525	1
Hijos de dieciocho años hasta veintitrés años .....	160.769	1
Ayuda especial .....	420.000	12
Ayuda a la formación:		
BUP, COU y FP .....	103.895	1
Enseñanza universitaria .....	122.776	1

Categorías	Salario base — Pesetas	Paga de estímulo a la producción — Pesetas	Trienios — Pesetas
Cuadro técnico nivel 1 .....	7.049.435	224.199	112.105
Cuadro técnico nivel 2 .....	6.703.417	224.199	112.105
Cuadro técnico nivel 3 .....	6.366.604	224.199	112.105
Cuadro técnico nivel 4 .....	6.017.588	224.199	112.105
Cuadro técnico nivel 5 .....	5.570.806	217.971	112.105
Cuadro técnico nivel 6 .....	5.279.710	210.499	112.105
Cuadro técnico nivel 7 .....	4.973.611	205.516	112.105
Cuadro técnico nivel 8 .....	4.726.632	199.288	62.284
Titulado nivel 1 .....	4.592.882	195.550	62.284
Titulado nivel 2 .....	4.435.321	186.832	62.284
Titulado nivel 3 .....	4.032.118	168.149	62.284
Titulado nivel 4 .....	3.617.325	155.693	62.284
Titulado nivel 5 .....	3.378.124	143.238	62.284
Administrativo nivel 1 .....	4.487.923	186.832	62.284
Administrativo nivel 2 .....	4.261.112	178.115	62.284
Administrativo nivel 3 .....	4.032.118	168.149	62.284
Administrativo nivel 4 .....	3.576.437	149.467	62.284
Administrativo nivel 5 .....	3.378.124	143.238	62.284
Administrativo nivel 6 .....	3.179.966	137.011	62.284
Administrativo nivel 7 .....	2.961.548	130.783	24.911
Administrativo nivel 8 .....	2.743.346	124.556	24.911
Administrativo nivel 9 .....	2.495.352	120.818	24.911
Administrativo nivel 10 .....	2.336.208	118.327	24.911
Administrativo nivel 11 .....	2.200.398	114.591	24.911
Administrativo nivel 12 .....	2.041.177	112.099	24.911
Administrativo nivel 13 .....	1.910.224	112.099	24.911
Informático nivel 1 .....	5.027.751	207.367	112.105
Informático nivel 2 .....	4.726.632	199.288	62.284
Informático nivel 3 .....	4.530.549	188.606	62.284
Informático nivel 4 .....	4.333.068	181.121	62.284
Informático nivel 5 .....	4.261.112	178.115	62.284
Informático nivel 6 .....	4.106.487	170.864	62.284
Informático nivel 7 .....	3.872.651	161.498	62.284
Informático nivel 8 .....	3.617.325	155.693	62.284
Informático nivel 9 .....	3.397.923	146.250	62.284
Informático nivel 10 .....	3.179.966	137.011	62.284
Informático nivel 11 .....	3.058.130	135.049	62.284
Informático nivel 12 .....	2.961.395	130.783	24.911
Informático nivel 13 .....	2.743.346	124.556	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 1.	3.378.110	143.238	62.284
S. G. Servicios auxiliares nivel 2.	3.179.966	137.011	62.284
S. G. Servicios auxiliares nivel 3.	3.039.729	134.519	62.284
S. G. Servicios auxiliares nivel 4.	2.905.057	129.537	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 5.	2.743.346	124.556	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 6.	2.627.427	122.064	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 7.	2.495.352	120.818	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 8.	2.353.302	118.327	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 9.	2.200.398	114.591	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 10.	2.041.161	112.099	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 11.	1.910.224	112.099	24.911
S. G. Servicios auxiliares nivel 12.	1.710.974	112.099	24.911
S. G. Oficios varios nivel 1 .....	3.378.110	143.238	62.284
S. G. Oficios varios nivel 2 .....	3.179.966	137.011	62.284
S. G. Oficios varios nivel 3 .....	3.039.729	134.519	62.284
S. G. Oficios varios nivel 4 .....	2.905.057	129.537	24.911
S. G. Oficios varios nivel 5 .....	2.743.346	124.556	24.911
S. G. Oficios varios nivel 6 .....	2.627.427	122.064	24.911
S. G. Oficios varios nivel 7 .....	2.495.352	120.818	24.911
S. G. Oficios varios nivel 8 .....	2.353.302	118.327	24.911

Tabla salarial para 1995

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

## ANEXO 3

## Reglamento del Comité Intercentros

## El Pleno del Comité

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

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

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

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

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

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

## Comité Intercentros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3648

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

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