

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

4629

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 1997, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se prorrogan becas del subprograma «Estancias temporales de científicos y tecnológicos extranjeros en España».

Por Resolución de 10 de mayo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 24), de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, Presidencia de la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, se convocaron acciones de perfeccionamiento en el marco del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

De conformidad con las atribuciones que dicha Resolución concede al Director general de Enseñanza Superior, he resuelto:

Primero.—Renovar la beca del subprograma «Estancias temporales de científicos y tecnológicos extranjeros en España», correspondiente a la convocatoria de 10 de mayo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 24), que figura en el anexo, desde el final del periodo concedido hasta la fecha que figura en el mismo.

Segundo.—El beneficiario de esta prórroga queda obligado al cumplimiento de la normativa fijada en la Resolución de 3 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 18), de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, Presidencia de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, por la que se convocan acciones de perfeccionamiento en el marco del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

Lo que pongo en conocimiento de V. I. a los efectos pertinentes.

Madrid, 20 de febrero de 1997.—El Director general, Alfonso Fernández-Miranda Campoamor.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Formación y Promoción del Conocimiento.

ANEXO

Organismo: Universidad de Barcelona. Centro: Departamento de Estructura y Constituyentes de la Materia. Apellidos y nombre: Koulovassilopoulos, Vassilios. Director: Tarrach Siegel, Rolf. Dotación bruta mensual: 220.000 pesetas. Fecha final: 31 de diciembre de 1997.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4630

RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XIX Convenio Colectivo interprovincial de trabajo del «Banco de Crédito Local de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo interprovincial de trabajo del «Banco de Crédito Local de España, Sociedad Anónima» (número código 9000612), que fue suscrito con fecha 20 de enero de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

OPCIÓN:	A	B	C	D
	P*COMB.	P*COMB.	P*COMB.	P*COMB.
MBITO TERRITORIAL				
2 TORRIJOS TODOS LOS TERMINOS	4.44	16.29	7.82	7.82
3 SAGRA-TOLEDO TODOS LOS TERMINOS	5.32	18.23	8.89	8.89
4 LA JARA TODOS LOS TERMINOS	4.08	16.25	6.98	6.98
5 MONTES DE NAVARRERDUSA TODOS LOS TERMINOS	4.27	17.57		
6 MONTES DE LOS YEBENES TODOS LOS TERMINOS	5.81	19.85		
7 LA MANCHA TODOS LOS TERMINOS	7.73	21.55		
46 VALENCIA				
1 RIMCON DE ADEMUZ TODOS LOS TERMINOS	12.45	21.91		
2 ALTO TURIA 112 CHULILLA 149 LOSA DEL OBISPO 258 VILLAR DEL ARZOBISPO DESTO DE TERMINOS	3.49 3.49 3.49 4.98	7.82 7.82 7.82 12.73		
3 CAMPOS TODOS LOS TERMINOS	2.89	6.13		
4 REQUEMA-UTIEL TODOS LOS TERMINOS	12.45	21.91		
5 HOYA DE BUÑOL TODOS LOS TERMINOS	2.92	7.27		
6 SAGUNTO TODOS LOS TERMINOS	1.87	3.92		
7 HUERTA DE VALENCIA TODOS LOS TERMINOS	1.95	4.02		
8 RIBERAS DEL JUCAR TODOS LOS TERMINOS	3.93	7.97		
9 GANDIA TODOS LOS TERMINOS	2.12	4.93		
10 VALLE DE VORRA TODOS LOS TERMINOS	6.20	12.99		
MBITO TERRITORIAL				
31 ENGUERA Y LA CANAL TODOS LOS TERMINOS	2.80	7.82		
12 LA COSTERA DE JATIVA TODOS LOS TERMINOS	3.24	8.89		
13 VALLES DE ALBAIDA TODOS LOS TERMINOS	3.05	6.98		
47 VALLADOLID				
1 TIERRA DE CAMPOS TODOS LOS TERMINOS	18.10	19.50		
2 CENTRO TODOS LOS TERMINOS	18.47	19.96		
3 SUR TODOS LOS TERMINOS	18.12	19.56		
4 SURESTE TODOS LOS TERMINOS	19.28	20.47		
48 VIZCAYA				
1 VIZCAYA TODOS LOS TERMINOS		12.71		
50 ZARAGOZA				
1 EGEA DE LOS CABALLEROS TODOS LOS TERMINOS	1.89	8.67	15.51	14.98
2 BURJA TODOS LOS TERMINOS	1.18	7.31	13.47	10.76
3 CALATAYUD TODOS LOS TERMINOS	1.89	10.05	15.71	14.38
4 LA ALMUNIA DE DORA GODINA TODOS LOS TERMINOS	1.89	8.49	15.39	12.37
5 ZARAGOZA TODOS LOS TERMINOS	1.18	6.61	11.99	9.29
6 DAROCA TODOS LOS TERMINOS	1.76	11.31	16.16	17.85
7 CASPE TODOS LOS TERMINOS	1.89	6.56	12.55	9.36

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, 12 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIX CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DEL «BANCO DE CRÉDITO LOCAL DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA EL TRIENIO 1996-1998

TÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

1. **Ámbito 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 donde preste sus servicios al Banco, cualquiera que sea el centro de trabajo donde se efectúe dicha prestación, que exista en la actualidad o que pueda crearse en el futuro.

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 y los miembros del Consejo de Administración.

b) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, considerándose como tales los cargos de Consejero Delegado, Director general, Subdirector general, Director, Subdirector, Secretario general o cualesquiera otros semejantes, siempre que sus retribuciones sean superiores a la máxima establecida en esta regulación.

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 el Banco 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 1996. Todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que se prevén en este texto.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1998 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 Convenio 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 o 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 como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

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.

La Comisión estará formada por seis Vocales; tres Vocales, en representación de la empresa, y otros tres, en la de los trabajadores.

TÍTULO 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 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.

TÍTULO III

Clasificación y promoción profesional

CAPÍTULO 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 desempeñen funciones que, con independencia de la titulación académica, implican cometidos técnicos, de dirección, supervisión, asesoramiento de especial cualificación u otras de análoga naturaleza.

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

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

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

Artículo 7. *Titulados.*

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

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

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

Artículo 8. Administrativos.

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

Comprende trece 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 otros 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 encomendarán también labores de supervisión de los cometidos asignados a los trabajadores del grupo encuadrados en los niveles 4 al 13.

Artículo 9. Informáticos.

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

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

Este grupo incluye cuatro subgrupos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II**Ingreso****Artículo 11. Ingreso.**

Con carácter general, las nuevas contrataciones tenderán a realizarse en los niveles inferiores de cada grupo profesional. No obstante, cuando por las características específicas del puesto de trabajo sea necesaria 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.

CAPÍTULO III**De la promoción profesional****Artículo 12. Promoción.**

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 al grupo 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 pondrá su promoción al nivel correspondiente, sin perjuicio de la obligatoriedad de realizarlo cuando sea convocado para ello.

2) Promoción del nivel 5 al 4: Cada dos años, a partir de la fecha de la última convocatoria realizada, 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 el 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 servicio 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 nivel 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	—	—
12	3	10	2	11	3	11
13	2	12	2	12	2	12

Artículo 17. Grupo de Servicios Generales.

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

A continuación se especifican los años de servicios requeridos en el nivel de procedencia para su promoción al nivel 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, previa aprobación de las bases por acuerdo con los representantes de los trabajadores, convocará anualmente los ciclos formativos previstos en el artículo 19 de este Convenio.

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 los 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 cero a 10) el número de años contado de fecha a fecha, y con un decimal, desde la de superación de dicho ciclo hasta la de la convocatoria a que se opte.

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

Artículo 19. Grupo de Administrativos.

La carrera profesional se compone de tres ciclos:

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

La duración del ciclo será de dos años.

La superación del ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de carrera profesional convocadas para el nivel 8 del grupo Administrativo.

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

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

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

La duración del ciclo será de dos años.

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

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

Las plazas que se convoquen en ejecución de lo previsto en el párrafo anterior 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 la carrera profesional convocadas para el nivel 1 del grupo Administrativo.

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

No obstante, si el resultado obtenido conforme al párrafo anterior fuera inferior al 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:

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

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 establezca 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 5, para Analista.
Nivel 13, para Programadores, Operadores y Grabadores.

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

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

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

Table with 2 columns: Nivel de procedencia en el grupo Informático and Nivel de destino en el grupo Administrativo. Rows list Informático 1-13 and Cuadro Técnico nivel 7-8, Administrativo nivel 1-8.

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 cuatro últimos 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.

TÍTULO IV

Sistema de formación

Artículo 24. Plan de formación.

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

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

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

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

B) Mediante acuerdo entre el Banco y los representantes de los trabajadores se establecerá el contenido de los programas para cada uno de los ciclos que componen la carrera profesional, sistemas de evaluación y realización 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, que de conformidad con la representación de los trabajadores, se estimen necesarias.

Asimismo, el Banco remitirá a los empleados, inscritos en cada uno de los ciclos, que lo soliciten, documentación de apoyo que, junto con la bibliografía anexa a los programas, facilitará el desarrollo de los mismos.

El Banco destinará una partida de sus presupuestos de formación para contribuir a financiar la preparación de los programas de los distintos ciclos mediante ayudas para la compra de libros de texto y/o desarrollo de las clases de enseñanza presencial o a distancia. La concreción de dicho presupuesto se materializará cuando se conozcan los aspirantes, en cada convocatoria, a la carrera profesional y los métodos de enseñanza elegidos por éstos.

La organización del régimen de enseñanza, elección del método y de los centros de formación serán de la exclusiva responsabilidad de los aspirantes a la carrera profesional, limitándose el Banco a la subvención económica antes mencionada.

TÍTULO V

Jornada, horario, vacaciones y permisos

Artículo 25. *Jornada y horario.*

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

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

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

A) Con carácter general:

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Sábados: De ocho a catorce horas.

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

Todo el 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 deberán cumplirse la totalidad de las horas de la 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 y el 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.

Cada empleado dispondrá, dentro del horario de trabajo, de quince minutos de libre utilización, atendiendo a las necesidades del servicio.

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 40.897 pesetas mensuales para 1996, 42.124 pesetas mensuales para 1997 y 43.283 pesetas mensuales para 1998, durante los meses 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 a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A efectos del cómputo de la jornada, se considerará inhábil el sábado santo.

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

Artículo 26. *Excepciones en materia de horario.*

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

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

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

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

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

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo: Cuatro días naturales.

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

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto: Cuatro días naturales.

d) Por traslado del domicilio habitual:

Dentro de la plaza: Un día laborable.

A plaza distinta: Cinco días naturales.

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

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

TÍTULO VI

Excedencias y situaciones especiales

CAPÍTULO I

Excedencias

Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

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

Artículo 30. *Excedencia especial.*

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

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

No estará sujeta a límite temporal en su duración.

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

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

3. Los beneficios que se prevén de 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 la situación y con las condiciones de la 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.

CAPÍTULO II

Situaciones especiales

Artículo 31. *Permisos sin sueldo.*

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

TÍTULO VII

Régimen retributivo

CAPÍTULO I

Conceptos retributivos

Artículo 32. *Salario base.*

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 33. *Complemento personal de antigüedad.*

Su cuantía para los años 1996, 1997 y 1998 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 46 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.*

El valor del trienio, fijado para cada categoría profesional, 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.*

Los empleados que, a la firma de este Convenio Colectivo, perciban complementos funcionales, derivados de anteriores Convenios, los seguirán percibiendo siempre y cuando realicen las funciones que los originaron y únicamente por el tiempo de su desempeño.

El Banco podrá asignar estos complementos, con carácter no consolidable, a aquellos empleados que realicen las funciones que dan lugar a su percepción y cumplan las condiciones previstas para cada caso.

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

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

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

Artículo 38. *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 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.

Artículo 39. *Fondo de Atenciones Sociales.*

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

Artículo 40. *Plus de Convenio.*

Con efectos de 1 de enero de 1996 se crea un nuevo concepto retributivo denominado plus de Convenio, que se percibirá por todos los empleados en doce pagas mensuales de igual cuantía cada una de ellas.

Los importes de este concepto retributivo para los años 1996, 1997 y 1998 serán los que figuran en los anexos 1, 2 y 3, respectivamente, de este Convenio Colectivo.

Dichos importes absorberán los de los complementos de índole funcional a que se refiere el anterior artículo 36, excepto en los casos del complemento por apoderamiento y complemento de conductores.

Artículo 41. *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:

- a) Por el cónyuge, en tanto conviva y esté a expensas del empleado.
- b) Por cada hijo de hasta diez años de edad.
- c) Por cada hijo mayor de diez años y hasta quince.
- d) Por cada hijo mayor de quince años y hasta dieciocho.
- e) 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 el ejercicio en el que el hijo cumpla los veintitrés años de edad.

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

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

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

Artículo 42. *Ayuda especial.*

En el caso de hijo minusválido, declarado como tal por los organismos competentes, se percibirá esta ayuda por cada uno de ellos. La concesión 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 43. *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 su matriculación en el curso de que se trate, por el importe proporcional al número de asignaturas en el que se hubiera matriculado.

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.

3. Para la concesión de la ayuda de formación, la Comisión contemplada en el artículo 50 tendrá en cuenta la normativa actualmente existente en el Banco.

Artículo 44. *Obsequio de Navidad.*

El Banco abonará en la nómina del mes de diciembre de cada año a cada empleado una cantidad en concepto de obsequio de Navidad. Dicha cantidad será de 12.000 pesetas para cada uno de los años 1996, 1997 y 1998.

Artículo 45. *Quebrando de moneda.*

Se percibirá por el personal que desempeñe funciones de caja que impliquen «manejo de dinero».

CAPÍTULO II

Revisión salarial

Artículo 46. *Incrementos anuales.*

El incremento de retribuciones sobre los conceptos retributivos incluidos en los artículos 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 43 y 45 del anterior capítulo I se establece en los siguientes términos:

Año 1996: El 3,25 por 100.

Año 1997: El 3 por 100.

Año 1998: El 2,75 por 100.

En consecuencia, las tablas salariales resultantes para 1996, 1997 y 1998 son las que figuran en los anexos 1, 2 y 3, respectivamente, de este Convenio.

TÍTULO VIII

Préstamos y seguros colectivos

CAPÍTULO I

Préstamos al personal

SECCIÓN PRIMERA. PRÉSTAMOS SIN INTERÉS

Artículo 47. *Préstamos excepcionales sin interés.*

El personal fijo de 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.ª Enfermedad grave del empleado.

2.ª 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.ª Obras de reforma en la vivienda habitual que impliquen una mejora necesaria de su habitabilidad.

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

5.ª 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 50.

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 48. *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.º Matrimonio del empleado.

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

3.º Realización de estudios por el empleado, siempre que se encuentren en relación con la actividad del Banco.

4.º 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 2.000.000 de pesetas.

C) Amortización:

Una mensualidad: Doce meses.

Dos mensualidades: Veinticuatro meses.

Tres mensualidades: Treinta y seis meses.

Cuatro mensualidades: Cuarenta y ocho meses.

Cinco mensualidades: Sesenta meses.

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

E) Dotación:

Se establece una dotación anual que constituye el límite de concesión de préstamos sin interés. Esta dotación estará constituida por la cantidad

que se derive de multiplicar 100.000 pesetas por el número de empleados existentes en la plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo.

No obstante, y a los meros efectos del cálculo de la dotación, se respetará como condición más beneficiosa cualquiera existente con anterioridad al presente Convenio.

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 49. *Reembolso.*

El beneficiario estará obligado a reembolsar la totalidad del saldo de los préstamos a que se refieren los artículos 47 y 48, en los siguientes casos:

- Inexactitud de los datos consignados en la petición.
- Excedencia voluntaria o extinción de la relación laboral.

Artículo 50. *Comisión de Asuntos Sociales.*

Con efectos de la firma del Convenio Colectivo se crea una Comisión compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán representantes de los trabajadores. La presidencia recaerá en uno de los miembros representantes de la empresa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, teniendo la presidencia voto de calidad.

Serán competencias de la Comisión:

- Conocer de la ayuda familiar, la ayuda especial y la ayuda a la formación concedidas por la empresa durante el ejercicio.
- Conceder los préstamos excepcionales y no excepcionales a que se refieren los artículos 47 y 48, así como resolver sobre las incidencias que se produzcan durante la vida de los mismos.

SECCIÓN SEGUNDA. PRÉSTAMOS CON INTERÉS

Artículo 51. *Préstamos con interés.*

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

Devengarán un interés del 6 por 100 anual.

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

- En los supuestos de despido o baja voluntaria.
- 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 52. *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, devengando el tipo de interés que a continuación se indica, según el importe del préstamo:

Hasta 2.500.000 pesetas, el 5 por 100.

De 2.500.000 hasta 15.000.000 de pesetas, el 5,5 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:** Se establece una bonificación para los empleados con retribuciones brutas inferiores a 3.000.000 de pesetas que soliciten préstamo por importe máximo de 4.500.000 pesetas, de 2 puntos en el tramo comprendido entre 0 y 2.500.000 pesetas.

SECCIÓN CUARTA. NORMAS COMUNES

Artículo 53. *Normas comunes.*

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Seguros

Artículo 54. *Seguros de vida y accidente.*

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: 6.500.000 pesetas.

Por el concepto de muerte o invalidez total producida por accidente: 10.000.000 de pesetas.

TÍTULO IX

Jubilación y fondo de pensiones

CAPÍTULO I

Jubilación

Artículo 55. *Edad de jubilación.*

La edad de jubilación forzosa del personal del banco se establece a los sesenta y cinco años.

CAPÍTULO II

Fondo de pensiones

Artículo 56. *Fondo de pensiones.*

El Banco es promotor de un plan de pensiones, sistema de empleo y de aportación definida, gestionado por Bexpensiones 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, modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Artículo 57. Requisitos.

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

1. Pertener a la plantilla del Banco.
2. Solicitar la adhesión al plan de pensiones.

Artículo 58. Aportación del Banco.

El Banco realizará por cada empleado participe una aportación mensual al plan de pensiones igual al 1,75 por 100 de los conceptos retributivos que se indican:

Salario base, complemento personal de antigüedad, trienios, paga de estímulo a la producción, Fondo de Atenciones Sociales, plus de permanencia y plus de Convenio.

Artículo 59. Aportación del empleado participe.

El empleado se obliga a aportar al fondo mensualmente un importe igual a la tercera parte de la aportación que por él realice el Banco, conforme a lo previsto en el artículo anterior.

La aportación del empleado al plan de pensiones será condición necesaria para que exista 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 60. Suspensión de la aportación.

La aportación del empleado podrá ser suspendida a su voluntad, comunicándose 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.

TÍTULO X**Régimen de disciplina en el trabajo****CAPÍTULO I****Incompatibilidades****Artículo 61. Incompatibilidades.**

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

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

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

CAPÍTULO II**Faltas y sanciones****Artículo 62. Graduación de las faltas.**

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

Artículo 63. Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1.º La no recuperación del tiempo de trabajo perdido por faltas de puntualidad si el tiempo no recuperado al cabo de un mes excede de una hora 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 aquel en que se produjo la pérdida de tiempo de trabajo, de conformidad con el Jefe correspondiente.

2.º La negligencia en el trabajo, siempre que no cause perjuicio grave al Banco, o la falta de imparcialidad en el despacho de los asuntos, siempre que no constituya responsabilidad más grave.

3.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se produzca más de una vez al mes.

4.º La falta de asistencia al trabajo un día sin causa justificada.

5.º La embriaguez ocasional en acto de servicio.

6.º La desconsideración con el público y otros empleados del Banco.

7.º La utilización para asuntos ajenos al Banco de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando no causen perjuicios a la entidad o éstos fueran mínimos.

8.º La no comunicación de las variaciones de su situación familiar que afecten a la Seguridad Social o a la acción asistencial de la empresa.

Artículo 64. Faltas graves.

Son faltas graves:

1.º La reincidencia en una falta leve, en el plazo de tres meses, después de sancionada la anterior.

2.º Las contempladas en los números 2 al 7 del artículo anterior cuando causaran grave perjuicio para el Banco.

3.º La no recuperación del tiempo de trabajo perdido por falta de puntualidad si el tiempo no recuperado al cabo de un mes excede de dos horas, estándose en cuanto a la posibilidad de recuperación a lo establecido en el número 1.º del artículo anterior.

4.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.

5.º La falta de asistencia al trabajo dos días consecutivos o tres alternos durante un mes, sin causa justificada.

6.º La simulación de accidente o enfermedad, siempre que por otras causas no constituya falta muy grave.

7.º Las ofensas, siempre que no revistan especial gravedad, a compañeros, subordinados, superiores o al público.

8.º Los altercados, escándalos o falta de decoro dentro del centro de trabajo en actos de servicio, siempre que no constituyan responsabilidad más grave.

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

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

11.º 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.º La disminución grave y continuada del rendimiento normal del trabajo.

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

Artículo 65. Faltas muy graves.

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

1.º La reincidencia en una falta grave en el plazo de nueve meses después de sancionada la anterior.

2.º Las contempladas en los números 3.º, cualquiera que fuese el tiempo de ausencia, y el 4.º del artículo 63 y en los números 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11 y 12 del artículo 64, cuando causaren perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros, o se realizasen con ánimo de lucro.

3.º Las ofensas que revistan especial gravedad a compañeros, subordinados, superiores o al público.

4.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la entidad.

5.º La no incorporación sin causa justificada, dentro del plazo que se señale, para tomar posesión de un nuevo destino.

6.º Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Banco.

7.º La emisión de informes o dictámenes manifiestamente improcedentes o inexactos en las cuestiones que se encomienden al informante, en relación con operaciones del Banco, siempre que medie ignorancia inexcusable o intención dolosa.

8.º La falsificación o utilización indebida de documentos relacionados con el servicio.

9.º La embriaguez y toxicomanía habituales.

10.º El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible de carácter económico causados al Banco o a los com-

pañeros 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 cliente 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 61 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 66. Sanciones.

1.º Por faltas leves:

Apercibimiento escrito.

Apercibimiento con nota desfavorable en el expediente.

2.º Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Diferimiento hasta un máximo de doce meses de los plazos de permanencia previstos para la carrera ordinaria.

3.º Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por más de treinta días sin exceder de noventa.

Traslado forzoso.

Diferimiento hasta un máximo de veinticuatro meses de los plazos de permanencia previstos para la carrera ordinaria.

Despido.

Artículo 67. 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 68. 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 le dará audiencia al resto de los representantes.

5. Las sanciones serán ejecutivas, aun 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 los efectos de la prescripción de las faltas.

Artículo 69. 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:

Cuadro de homologación de categorías

Categoría anterior	Nuevo nivel
<i>Grupo de Cuadros Técnicos</i>	
Titulado Sup. Jefe Servicio	Cuadros Técnicos nivel 1.
Titulado Sup. nivel 1	Cuadros Técnicos nivel 3.
Jefe Servicio Administrativo	Cuadros Técnicos nivel 4.
Analista Org. e Inf. nivel B	Cuadros Técnicos nivel 5.
Titulado superior 2	Cuadros Técnicos nivel 6.
Titulado medio nivel 1	Cuadros Técnicos nivel 7.
Jefe Sección Administrativo	Cuadros Técnicos nivel 7.
<i>Grupo de Titulados</i>	
Titulado superior nivel 3	Titulado nivel 1.
Titulado superior nivel 4	Titulado nivel 4.
Titulado medio nivel 3	Titulado nivel 4.
<i>Grupo de Administrativos</i>	
Jefe Negociado 1.ª	Administrativo nivel 1.
Jefe Negociado 2.ª	Administrativo nivel 3.
Oficial técnico	Administrativo nivel 4.
Oficial Administrativo	Administrativo nivel 6.
Auxiliar Principal de Caja	Administrativo nivel 7.
Auxiliar Administrativo	Administrativo nivel 8.
Auxiliar Administrativo Entrada	Administrativo nivel 10.
<i>Grupo de Informáticos</i>	
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.
<i>Grupo de Servicios Generales</i>	
<i>Subgrupo de Servicios Auxiliares</i>	
Ordenanza Conductor Mayor	Serv. Auxiliares nivel 2.
Conserje	Serv. Auxiliares nivel 2.
Subconserje	Serv. Auxiliares nivel 3.
Telefonista	Serv. Auxiliares nivel 4.
Ordenanza Mayor	Serv. Auxiliares nivel 5.
Ordenanza	Serv. Auxiliares nivel 6.
Personal de Limpieza	Serv. Auxiliares nivel 8.
Ordenanza Entrada	Serv. Auxiliares nivel 9.
<i>Subgrupo de Oficios Varios</i>	
Encargado	Oficios Varios nivel 3.
Oficial	Oficios Varios nivel 4.
Ayudante	Oficios Varios nivel 6.

Disposición transitoria segunda.

En la convocatoria que se realice para el ciclo C de la carrera profesional, los empleados que obtengan plaza tendrán derecho a permanecer en la misma localidad donde venían prestando sus servicios.

Disposición transitoria tercera.

Con carácter inmediato a la firma de este Convenio, el banco gestionará ante la compañía de seguros el incremento de la cobertura de los seguros colectivos hasta las cuantías que se cifran en el artículo 54 del Convenio. Hasta tanto no se tenga confirmación escrita por parte de la citada compañía de seguros, las coberturas aseguradas serán las previstas en el artículo 53 del XVIII Convenio Colectivo.

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.

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

Complementos puesto de trabajo personal administrativo (14 pagas):

Confianza y especialización.
Programador.
Operador.
Grabador.
Taquigrafía.

Complementos puesto de trabajo personal informático (14 pagas):

Supervisor de Área.
Responsable de Sala.
Jefe de Proyecto o de Explotación.
Monitor de Grabación.

Complementos funcionales de trabajos especiales (12 pagas):

Cámara de Compensación y Bolsa.
Reprografía.
Almacén.
Télex (titular).
Télex (suplencia).
Conductores.
Grabación.

Complemento funcional de apoderamiento (12 pagas): Es un complemento funcional para empleados con categorías laborales de Administrativo nivel 4 a Administrativo nivel 13, ambos inclusive, que tengan otorgado por el Banco poder notarial que implique poder efectivo de gestión y firma, que se percibe en atención a la responsabilidad inherente al ejercicio de tal apoderamiento.

Este complemento se percibirá únicamente mientras se mantenga vigente el poder y absorberá total o parcialmente cualquier otro complemento de índole funcional que pudiera venir percibiendo el empleado.

Disposición adicional tercera.

Al amparo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crea un Comité de Seguridad y Salud Laboral, de ámbito interprovincial.

Este Comité estará compuesto por seis miembros, tres en representación de la empresa y los otros tres en representación de los trabajadores y sus funciones y competencias serán las previstas en el artículo 39 de la citada Ley.

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 colectivas 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. La disposición final primera del XVII Convenio Colectivo sobre personal destinado fuera de Madrid, que establece:

«El personal del Banco, que por razón de su destino no pueda ser incluido en los servicios médicos de la banca oficial, quedará inscrito en la sociedad médica que la entidad haya establecido, siendo por cuenta del Banco los gastos ocasionados por esta causa.

Asimismo, tendrán derecho a percibir una compensación por los gastos farmacéuticos, en las mismas condiciones y cuantías establecidas para los servicios médicos de la banca oficial.

Igual criterio se seguirá respecto de los gastos de sepelio.»

2. La disposición final segunda del XVII Convenio Colectivo sobre incapacidad laboral transitoria que establece:

«El Banco complementará hasta el sueldo íntegro en los supuestos de incapacidad laboral transitoria mientras permanezca en alta el empleado en la Seguridad Social.»

3. El punto 5.4 del V Convenio Colectivo, para los años 1970-1971 sobre seguro de enfermedad a jubilados y pensionistas, que establece:

«El Banco concederá a sus empleados jubilados no beneficiarios de las prestaciones del seguro de enfermedad, para ellos y sus familias, la utilización de los servicios médico-farmacéuticos, siendo de cuenta del Banco el pago de las cuotas correspondientes. De este beneficio disfrutarán, asimismo, las viudas de los empleados en tanto permanezcan en este estado y los hijos huérfanos. Los varones hasta la mayoría de edad, o no, en caso de incapacidad, en tanto dure la situación. En todo caso, varones o hembras perderán este beneficio cuando trabajen o cambien de estado.»

4. Los puntos 3.5 y 3.6 del V Convenio Colectivo, para los años 1970-1971, y el punto 3 del XIII Convenio Colectivo, para 1983, sobre gratificación por jubilación y en caso de defunción, que quedan establecidos:

«A partir del día 1 de diciembre de 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 hubieran devengado en la fecha anteriormente indicada, con arreglo a la siguiente escala:

Menos de cinco años de servicio: Tres mensualidades.
Más de cinco y menos de diez: Cinco mensualidades.
Más de diez y menos de catorce: Ocho mensualidades.
Más de catorce y menos de dieciocho: Nueve mensualidades.
Más de dieciocho y menos de veintidós: 10 mensualidades.
Más de veintidós y menos de veinticinco: 11 mensualidades.
Más de veinticinco años de servicio: 12 mensualidades.

El importe de la mensualidad será el correspondiente al momento en que proceda el pago de dichas gratificaciones y, en cada caso, se incrementará con la parte proporcional correspondiente a las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre.

La gratificación por jubilación la percibirán, de una sola vez, los empleados en el momento que hayan obtenido la jubilación y tengan cumplidos los sesenta y cinco años de edad. También tendrán derecho a percibir esta gratificación los empleados jubilados que hubieren ingresado en el Banco o hubieren ostentado la condición de mutualistas en cualquiera de las extinguidas mutualistas 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 aplicar 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.

Los coeficientes reductores no son de aplicación en caso de fallecimiento.

En caso de defunción la gratificación a que se refiere este artículo le será entregada por el Banco al cónyuge, hijos, padres o hermanos de

los empleados fallecidos en servicio activo, siempre que a dichos familiares les hubiera correspondido percibir pensión de las establecidas por la extinguida Caja de Pensiones del Personal del Banco de Crédito Local. Podrá hacerse extensiva, asimismo, a los hermanos imposibilitados.»

5. El acuerdo noveno del acta adicional al V Convenio Colectivo, para 1983, sobre gratificación por invalidez, que establece:

«En caso de jubilación forzosa por invalidez permanente y absoluta para todo trabajo, el empleado percibirá una gratificación equivalente a la que le correspondería en caso de fallecimiento, no siendo preciso por tanto para el percibo de la misma, tener una edad determinada.»

6. Disposición adicional tercera del XVII Convenio Colectivo, que establece:

«El actual complemento de compensación por cambio de jornada (antiguos Serenos) continuará percibiéndose por las mismas personas que

lo venían haciendo a la firma del Convenio Colectivo y por las mismas cuantías, no siendo por lo tanto objeto de revisión.»

7. Disposición final segunda del XVIII Convenio Colectivo en que se acuerda la creación de un Comité Intercentros, cuyo Reglamento figura como anexo 4 de dicho Convenio, modificando la disposición adicional del citado Reglamento, que quedará redactada como a continuación se indica:

«Dado que actualmente no existen Delegados de personal para cubrir las plazas del Comité Intercentros de las que se asignan en el apartado b) del punto 4 de este Reglamento, éstas serán cubiertas, transitoriamente, por miembros del Comité de empresa de Servicios Centrales.»

8. Acta de acuerdos firmada el 14 de enero de 1997 entre la Dirección del Banco y la representación de los trabajadores relativa a la Asociación Credilocal, préstamos, carrera profesional y horas sindicales y complemento de taquigrafía.

TABLAS SALARIALES 1996 (ANEXO 1)

NIVELES					RETRIBUCIONES ANUALES					
CT	TT	AD	SG	INF	SALARIO	PAGA EST.	FONDO AT.	PLUS DE	TOTAL	VALOR
					BASE	PROD. (12 p.)	SOC. (12 p.)	CONV. (12 p.)	ENTRADA	TRIENIO
1					7.278.558	231.504	57.540	60.000	7.827.602	115.780
2					6.921.292	231.504	57.540	60.000	7.270.336	115.780
3					6.573.546	231.504	57.540	60.000	6.922.590	115.780
4					6.213.172	231.504	57.540	60.000	6.562.216	115.780
5					5.751.886	225.072	57.540	60.000	6.094.498	115.780
6					5.451.334	217.356	57.540	60.000	5.786.230	115.780
				1	5.191.172	214.116	57.540	60.000	5.522.828	115.780
7					5.135.284	212.208	57.540	60.000	5.465.032	115.780
8				2	4.880.274	205.778	57.540	60.000	5.203.590	64.344
	1				4.742.192	201.912	57.540	60.000	5.061.644	64.344
				3	4.677.848	194.748	57.540	60.000	4.990.136	64.344
		1			4.633.804	192.924	57.540	60.000	4.944.268	64.344
	2				4.579.512	192.924	57.540	60.000	4.889.976	64.344
				4	4.473.910	187.020	57.540	60.000	4.778.470	64.344
		2		5	4.399.626	183.912	57.540	60.000	4.701.078	64.344
				6	4.239.984	176.424	57.540	60.000	4.533.948	64.344
	3	3			4.163.194	173.828	57.540	60.000	4.454.362	64.344
				7	3.998.554	166.784	57.540	60.000	4.282.858	64.344
	4			8	3.734.920	160.764	57.540	60.000	4.013.224	64.344
		4			3.692.710	154.332	57.540	60.000	3.964.582	64.344
				9	3.508.372	151.020	57.540	60.000	3.776.932	64.344
	5	5	1		3.487.946	147.900	57.540	60.000	3.753.386	64.344
		6	2	10	3.283.350	141.480	57.540	60.000	3.542.370	64.344
				11	3.157.560	139.440	57.540	60.000	3.414.540	64.344
				3	3.138.548	138.900	57.540	60.000	3.394.988	64.344
		7		12	3.057.838	135.048	57.540	60.000	3.310.426	25.746
				4	2.999.486	133.752	57.540	60.000	3.250.778	25.746
		8	5	13	2.832.536	128.816	57.540	60.000	3.078.692	25.746
				6	2.712.836	126.048	57.540	60.000	2.956.424	25.746
		9	7		2.576.476	124.784	57.540	60.000	2.818.780	25.746
				8	2.429.812	122.184	57.540	60.000	2.669.536	25.746
		10			2.412.172	122.184	57.540	60.000	2.651.896	25.746
		11	9		2.271.934	118.332	57.540	60.000	2.507.808	25.746
		12	10		2.107.546	115.752	57.540	60.000	2.340.838	25.746
		13	11		1.972.348	115.752	57.540	60.000	2.205.640	25.746
				12	1.766.604	115.752	57.540	60.000	1.999.896	25.746
MEDICO					4.492.404	187.020	57.540	60.000	4.796.964	64.344
TITULADO EN PRACTICAS					2.085.734	115.752	57.540	60.000	2.319.026	0
ADMINISTRATIVO EN PRACT.					1.972.348	115.752	57.540	60.000	2.205.640	0

NIVELES					RETRIBUCIONES MENSUALES						
CT	TT	AD	SG	INF	NORMAL				EXTRA	VALOR	
					S. BASE	P.E.P.	F.A.S. .	PLUS C.	TOTAL	S. BASE	TRIENIO
1					519.897	19.292	4.795	5.000	548.984	1.039.794	8.270
2					494.378	19.292	4.795	5.000	523.465	988.756	8.270
3					489.539	19.292	4.795	5.000	498.626	939.078	8.270
4					443.798	19.292	4.795	5.000	472.885	887.596	8.270
5					410.849	18.756	4.795	5.000	439.400	821.698	8.270
6					389.381	18.113	4.795	5.000	417.289	778.782	8.270
				1	370.798	17.843	4.795	5.000	398.436	741.596	8.270
7					366.806	17.884	4.795	5.000	394.285	733.612	8.270
8				2	348.591	17.148	4.795	5.000	375.534	697.182	4.596
	1				338.728	18.828	4.795	5.000	365.349	677.456	4.596
				3	334.132	18.229	4.795	5.000	360.156	668.264	4.596
		1			330.986	16.077	4.795	5.000	356.858	661.972	4.596
	2				327.108	16.077	4.795	5.000	352.980	654.216	4.596
				4	319.565	15.585	4.795	5.000	344.945	639.130	4.596
		2		5	314.259	15.326	4.795	5.000	339.380	628.518	4.596
				6	302.856	14.702	4.795	5.000	327.353	605.712	4.596
	3	3			297.371	14.489	4.795	5.000	321.635	594.742	4.596
				7	285.611	13.897	4.795	5.000	309.303	571.222	4.596
	4			8	286.780	13.397	4.795	5.000	289.972	533.560	4.596
		4			263.765	12.861	4.795	5.000	286.421	527.530	4.596
				9	250.598	12.585	4.795	5.000	272.978	501.196	4.596
	5	5	1		249.139	12.325	4.795	5.000	271.259	498.278	4.596
		6	2	10	234.525	11.790	4.795	5.000	256.110	469.050	4.596
				11	225.540	11.620	4.795	5.000	246.955	451.080	4.596
			3		224.182	11.575	4.795	5.000	245.552	448.384	4.596
		7		12	218.417	11.254	4.795	5.000	239.466	436.834	1.839
			4		214.249	11.146	4.795	5.000	235.190	428.498	1.839
		8	5	13	202.324	10.718	4.795	5.000	222.837	404.648	1.839
			6		193.774	10.504	4.795	5.000	214.073	387.548	1.839
		9	7		184.034	10.397	4.795	5.000	204.226	368.068	1.839
			8		173.558	10.182	4.795	5.000	193.535	347.116	1.839
		10			172.298	10.182	4.795	5.000	192.275	344.596	1.839
		11	9		182.281	9.861	4.795	5.000	181.937	324.562	1.839
		12	10		150.539	9.646	4.795	5.000	169.980	301.078	1.839
		13	11		140.882	9.646	4.795	5.000	160.323	281.764	1.839
			12		126.186	9.646	4.795	5.000	145.627	252.372	1.839
MEDICO					320.886	15.585	4.795	5.000	346.266	641.772	4.596
TITULADO EN PRACTICAS					148.981	9.646	4.795	5.000	168.422	297.962	0
ADMINISTRATIVO EN PRACT.					140.882	9.646	4.795	5.000	160.323	281.764	0

COMPLEMENTO POR JORNADA PARTIDA (9 pagas)	388.073 ptas./año	40.897 ptas./mes
COMPLEMENTOS PERSONALES		
- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD..... (Trienios a la firma del Convenio, más el siguiente y Gratificación 10 años).....	El correspondiente a cada empleado el 31/12/95 incrementado en un 3,25%.	
- PLUS DE PERMANENCIA (12 pagas).....	128.812 ptas./año	10.551 ptas./mes
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO - Personal Administrativo (14 pagas)		
- CONFIANZA Y ESPECIALIZACION.....	214.888 ptas./año	15.349 ptas./mes
- PROGRAMADOR.....	457.842 ptas./año	32.703 ptas./mes
- OPERADOR.....	392.476 ptas./año	28.034 ptas./mes
- GRABADOR.....	187.008 ptas./año	11.929 ptas./mes
- TAQUIGRAFIA.....	187.008 ptas./año	11.929 ptas./mes
- APODERAMIENTO (12 pagas).....	130.824 ptas./año	10.902 ptas./mes
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO - Personal Informático (14 pagas)		
- SUPERVISOR DE AREA.....	403.298 ptas./año	28.807 ptas./mes
- JEFE DE PROYECTO O DE EXPLOTACION.....	388.732 ptas./año	26.338 ptas./mes
- RESPONSABLE DE SALA.....	331.282 ptas./año	23.883 ptas./mes
- MONITOR DE GRABACION.....	302.528 ptas./año	21.609 ptas./mes
COMPLEMENTOS FUNCIONALES - Trabajos especiales (12 pagas)		
- CAMARA DE COMPENSACION Y BOLSA.....	88.900 ptas./año	5.575 ptas./mes
- GRABACION.....	48.238 ptas./año	3.853 ptas./mes
- REPROGRAFIA.....	99.264 ptas./año	8.272 ptas./mes
- ALMACEN.....	88.900 ptas./año	5.575 ptas./mes
- TELEX (titular).....	88.900 ptas./año	5.575 ptas./mes
- TELEX (suplencia).....	18.528 ptas./año	1.544 ptas./mes
- CONDUCTORES.....	596.100 ptas./año	49.675 ptas./mes
FONDO DE ATENCIONES SOCIALES (12 pagas) (por empleado)		
	57.540 ptas./año	4.795 ptas./mes
PLUS DE CONVENIO (12 pagas) (por empleado)		
	80.000 ptas./año	5.000 ptas./mes
QUEBRANTO DE MONEDA (12 pagas)		
	87.584 ptas./año	5.632 ptas./mes
BENEFICIOS SOCIALES		
- AYUDA FAMILIAR (abono en septiembre)		
- Cónyuge.....	30.933 ptas./año	
- Hijos: Hasta 10 años de edad.....	110.810 ptas./año	
Mayor de 10 y hasta 15 años de edad.....	134.882 ptas./año	
Mayor de 15 y hasta 18 años de edad.....	149.228 ptas./año	
Mayor de 18 y hasta 23 años de edad.....	170.724 ptas./año	
- AYUDA ESPECIAL (12 pagas).....	433.656 ptas./año	36.138 ptas./mes
- OBSEQUIO DE NAVIDAD.....	12.000 ptas./año por empleado	
- AYUDA A LA FORMACION DE LOS EMPLEADOS		
- B.U.P., C.O.U. y F.P. 1º y 2º.....	110.328 ptas./año	
- Enseñanza universitaria.....	130.379 ptas./año	
- Informática.....entre	110.328 ptas./año y	130.379 ptas./año
- Otro tipo de estudios.....	Según normativa anterior	

(NOTA: Revisión del 3,25% s/tablas salariales de 1995.)

TABLAS SALARIALES 1997

(ANEXO 2)

NIVELES					RETRIBUCIONES ANUALES					
CT	TT	AD	SG	INF	SALARIO	PAGA EST.	FONDO AT.	PLUS DE	TOTAL	VALOR
					BASE	PROD. (12 p.)	SOC. (12 p.)	CONV. (12 p.)	ENTRADA	TRIENIO
1					7.496.916	238.452	59.268	60.000	7.854.636	119.266
2					7.128.940	238.452	59.268	60.000	7.488.660	119.266
3					6.770.784	238.452	59.268	60.000	7.128.484	119.266
4					6.399.568	238.452	59.268	60.000	6.757.288	119.266
5					5.924.450	231.828	59.268	60.000	6.275.546	119.266
6					5.614.882	223.884	59.268	60.000	5.958.034	119.266
				1	5.346.908	220.548	59.268	60.000	5.686.724	119.266
7					5.289.354	218.580	59.268	60.000	5.627.202	119.266
8				2	5.026.886	211.956	59.268	60.000	5.357.910	66.276
	1				4.884.460	207.972	59.268	60.000	5.211.700	66.276
				3	4.818.184	200.592	59.268	60.000	5.138.044	66.276
		1			4.772.824	198.720	59.268	60.000	5.090.812	66.276
	2				4.716.908	198.720	59.268	60.000	5.034.896	66.276
				4	4.608.128	192.836	59.268	60.000	4.920.032	66.276
		2		5	4.531.618	189.432	59.268	60.000	4.840.318	66.276
				6	4.367.188	181.728	59.268	60.000	4.668.184	66.276
	3	3			4.288.102	178.848	59.268	60.000	4.586.218	66.276
				7	4.118.520	171.768	59.268	60.000	4.409.556	66.276
	4			8	3.846.976	165.588	59.268	60.000	4.131.832	66.276
		4			3.803.492	158.964	59.268	60.000	4.081.724	66.276
				9	3.613.624	155.556	59.268	60.000	3.888.448	66.276
	5	5	1		3.592.596	152.340	59.268	60.000	3.884.204	66.276
		6	2	10	3.381.854	145.728	59.268	60.000	3.646.850	66.276
				11	3.252.298	143.628	59.268	60.000	3.515.194	66.276
			3		3.232.712	143.076	59.268	60.000	3.495.056	66.276
		7		12	3.149.580	139.104	59.268	60.000	3.407.952	26.530
			4		3.089.478	137.772	59.268	60.000	3.346.518	26.530
		8	5	13	2.917.516	132.480	59.268	60.000	3.169.264	26.530
			6		2.794.232	129.840	59.268	60.000	3.043.340	26.530
		9	7		2.853.784	128.508	59.268	60.000	2.901.560	26.530
			8		2.502.710	125.856	59.268	60.000	2.747.834	26.530
		10			2.484.538	123.358	59.268	60.000	2.729.662	26.530
		11	9		2.340.100	121.884	59.268	60.000	2.581.252	26.530
		12	10		2.170.784	119.232	59.268	60.000	2.409.284	26.530
		13	11		2.031.526	119.232	59.268	60.000	2.270.026	26.530
			12		1.819.608	119.232	59.268	60.000	2.058.108	26.530
MEDICO					4.627.182	192.636	59.268	60.000	4.939.086	66.276
TITULADO EN PRACTICAS					2.148.314	119.232	59.268	60.000	2.386.814	0
ADMINISTRATIVO EN PRACT.					2.031.526	119.232	59.268	60.000	2.270.026	0

NIVELES					RETRIBUCIONES MENSUALES						
CT	TT	AD	SG	INF	NORMAL				EXTRA	VALOR	
					S. BASE	P.E.P.	F.A.S.	PLUS C.	TOTAL	S. BASE	TRIENIO
1					535.494	19.871	4.939	5.000	565.304	1.070.988	8.519
2					509.210	19.871	4.939	5.000	539.020	1.018.420	8.519
3					483.626	19.871	4.939	5.000	513.436	967.252	8.519
4					457.112	19.871	4.939	5.000	486.922	914.224	8.519
5					423.175	19.319	4.939	5.000	452.433	848.350	8.519
6					401.063	18.657	4.939	5.000	429.659	802.126	8.519
				1	381.922	18.379	4.939	5.000	410.240	763.844	8.519
7					377.811	18.215	4.939	5.000	405.965	755.622	8.519
8				2	359.049	17.663	4.939	5.000	386.651	718.098	4.734
	1				348.890	17.331	4.939	5.000	376.160	697.780	4.734
				3	344.156	16.716	4.939	5.000	370.811	688.312	4.734
		1			340.916	16.560	4.939	5.000	367.415	681.832	4.734
	2				336.922	16.560	4.939	5.000	363.421	673.844	4.734
				4	329.152	16.053	4.939	5.000	355.144	658.304	4.734
		2		5	323.687	15.786	4.939	5.000	349.412	647.374	4.734
				6	311.942	15.144	4.939	5.000	337.025	623.884	4.734
	3	3			306.293	14.904	4.939	5.000	331.136	612.586	4.734
				7	294.180	14.314	4.939	5.000	318.433	588.360	4.734
	4			8	274.784	13.799	4.939	5.000	298.522	549.568	4.734
		4			271.678	13.247	4.939	5.000	294.864	543.356	4.734
				9	258.116	12.963	4.939	5.000	281.018	516.232	4.734
	5	5	1		256.614	12.695	4.939	5.000	279.248	513.228	4.734
		6	2	10	241.561	12.144	4.939	5.000	263.644	483.122	4.734
				11	232.307	11.969	4.939	5.000	254.215	464.614	4.734
			3		230.908	11.923	4.939	5.000	252.770	461.816	4.734
		7		12	224.970	11.592	4.939	5.000	246.501	449.940	1.895
			4		220.677	11.481	4.939	5.000	242.097	441.354	1.895
		8	5	13	208.394	11.040	4.939	5.000	229.373	416.788	1.895
			6		199.588	10.820	4.939	5.000	220.347	399.176	1.895
		9	7		189.558	10.709	4.939	5.000	210.204	379.112	1.895
			8		178.765	10.488	4.939	5.000	199.192	357.530	1.895
		10			177.467	10.488	4.939	5.000	197.894	354.934	1.895
		11	9		167.150	10.157	4.939	5.000	187.246	334.300	1.895
		12	10		155.056	9.936	4.939	5.000	174.931	310.112	1.895
		13	11		145.109	9.936	4.939	5.000	164.984	290.218	1.895
			12		129.972	9.936	4.939	5.000	149.847	259.944	1.895
MEDICO					330.513	16.053	4.939	5.000	356.505	681.026	4.734
TITULADO EN PRACTICAS					153.451	9.936	4.939	5.000	173.326	306.902	0
ADMINISTRATIVO EN PRACT.					145.109	9.936	4.939	5.000	164.984	290.218	0

COMPLEMENTO POR JORNADA PARTIDA (9 pagas)	379.116 ptas./año	42.124 ptas./mes
COMPLEMENTOS PERSONALES		
- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD..... (Tienios a la firma del Convenio, más el siguiente y Gratificación 10 años).....	El correspondiente a cada empleado el 31/12/96 incrementado en un 3,00%.	
- PLUS DE PERMANENCIA (12 pagas).....	130.416 ptas./año	10.868 ptas./mes
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO - Personal Administrativo (14 pagas)		
- CONFIANZA Y ESPECIALIZACION.....	221.340 ptas./año	15.810 ptas./mes
- PROGRAMADOR.....	471.590 ptas./año	33.685 ptas./mes
- OPERADOR.....	404.264 ptas./año	28.876 ptas./mes
- GRABADOR.....	172.018 ptas./año	12.287 ptas./mes
- TAQUIGRAFIA.....	172.018 ptas./año	12.287 ptas./mes
- APODERAMIENTO (12 pagas).....	134.760 ptas./año	11.230 ptas./mes
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO - Personal Informático (14 pagas)		
- SUPERVISOR DE AREA.....	415.408 ptas./año	29.672 ptas./mes
- JEFE DE PROYECTO O DE EXPLOTACION.....	379.806 ptas./año	27.129 ptas./mes
- RESPONSABLE DE SALA.....	341.222 ptas./año	24.373 ptas./mes
- MONITOR DE GRABACION.....	311.812 ptas./año	22.258 ptas./mes
COMPLEMENTOS FUNCIONALES - Trabajos especiales (12 pagas)		
- CAMARA DE COMPENSACION Y BOLSA.....	68.916 ptas./año	5.743 ptas./mes
- GRABACION.....	47.628 ptas./año	3.969 ptas./mes
- REPROGRAFIA.....	102.252 ptas./año	8.521 ptas./mes
- ALMACEN.....	68.916 ptas./año	5.743 ptas./mes
- TELEX (titular).....	68.916 ptas./año	5.743 ptas./mes
- TELEX (suplencia).....	19.092 ptas./año	1.591 ptas./mes
- CONDUCTORES.....	613.992 ptas./año	51.166 ptas./mes
FONDO DE ATENCIONES SOCIALES (12 pagas) (por empleado)	59.268 ptas./año	4.939 ptas./mes
PLUS DE CONVENIO (12 pagas) (por empleado)	60.000 ptas./año	5.000 ptas./mes
QUEBRANTO DE MONEDA (12 pagas)	69.612 ptas./año	5.801 ptas./mes
BENEFICIOS SOCIALES		
- AYUDA FAMILIAR (abono en septiembre)		
- Cónyuge.....	31.861 ptas./año	
- Hijos: Hasta 10 años de edad.....	113.929 ptas./año	
Mayor de 10 y hasta 15 años de edad.....	138.908 ptas./año	
Mayor de 15 y hasta 18 años de edad.....	153.705 ptas./año	
Mayor de 18 y hasta 23 años de edad.....	175.846 ptas./año	
- AYUDA ESPECIAL (12 pagas).....	448.676 ptas./año	37.223 ptas./mes
- OBSEQUIO DE NAVIDAD.....	12.000 ptas./año por empleado	
- AYUDA A LA FORMACION DE LOS EMPLEADOS		
- B.U.P., C.O.U. y F.P. 1º y 2º.....	113.638 ptas./año	
- Enseñanza universitaria.....	134.291 ptas./año	
- Informática.....entre	113.638 ptas./año y	134.291 ptas./año
- Otro tipo de estudios.....	Según normativa anterior	

(NOTA: Revisión del 3,00% s/tablas salariales de 1996.)

TABLAS SALARIALES 1998

(ANEXO 3)

NIVELES					RETRIBUCIONES ANUALES					
CT	TT	AD	SG	INF	SALARIO BASE	PAGA EST. PROD. (12 p.)	FONDO AT. SOC. (12 p.)	PLUS DE CONV. (12 p.)	TOTAL ENTRADA	VALOR TRIENIO
1					7.703.094	245.016	60.900	60.000	8.069.010	122.556
2					7.324.996	245.016	60.900	60.000	7.690.912	122.556
3					6.956.964	245.016	60.900	60.000	7.322.880	122.556
4					6.575.562	245.016	60.900	60.000	6.941.478	122.556
5					6.087.382	238.212	60.900	60.000	6.446.494	122.556
6					5.769.302	230.052	60.900	60.000	6.120.254	122.556
				1	5.493.950	226.820	60.900	60.000	5.841.470	122.556
7					5.434.814	224.592	60.900	60.000	5.780.306	122.556
8				2	5.164.922	217.788	60.900	60.000	5.503.610	68.110
	1				5.018.790	213.896	60.900	60.000	5.353.386	68.110
				3	4.950.694	206.112	60.900	60.000	5.277.706	68.110
		1			4.904.088	204.192	60.900	60.000	5.229.180	68.110
	2				4.846.832	204.192	60.900	60.000	5.171.724	68.110
				4	4.734.856	197.940	60.900	60.000	5.053.696	68.110
		2		5	4.656.246	194.652	60.900	60.000	4.971.798	68.110
				6	4.487.294	186.732	60.900	60.000	4.794.926	68.110
	3	3			4.406.038	183.768	60.900	60.000	4.710.706	68.110
				7	4.231.780	178.496	60.900	60.000	4.529.176	68.110
	4			8	3.952.774	170.148	60.900	60.000	4.243.822	68.110
		4			3.908.100	163.344	60.900	60.000	4.192.344	68.110
				9	3.713.010	159.840	60.900	60.000	3.993.750	68.110
	5	5	1		3.691.394	156.540	60.900	60.000	3.968.834	68.110
		6	2	10	3.474.856	149.736	60.900	60.000	3.745.492	68.110
				11	3.341.744	147.588	60.900	60.000	3.610.232	68.110
			3		3.321.612	147.012	60.900	60.000	3.589.524	68.110
		7		12	3.236.198	142.932	60.900	60.000	3.500.030	27.272
			4		3.174.444	141.564	60.900	60.000	3.436.908	27.272
		8	5	13	2.997.750	136.128	60.900	60.000	3.254.778	27.272
			6		2.871.078	133.416	60.900	60.000	3.125.394	27.272
		9	7		2.726.766	132.048	60.900	60.000	2.979.714	27.272
			8		2.571.548	129.324	60.900	60.000	2.821.772	27.272
		10			2.552.872	129.324	60.900	60.000	2.803.096	27.272
		11	9		2.404.458	125.244	60.900	60.000	2.650.602	27.272
		12	10		2.230.494	122.520	60.900	60.000	2.473.914	27.272
		13	11		2.087.400	122.520	60.900	60.000	2.330.820	27.272
			12		1.869.658	122.520	60.900	60.000	2.113.078	27.272
MEDICO					4.754.442	197.940	60.900	60.000	5.073.282	68.110
TITULADO EN PRÁCTICAS					2.207.394	122.520	60.900	60.000	2.450.814	0
ADMINISTRATIVO EN PRACT.					2.087.400	122.520	60.900	60.000	2.330.820	0

NIVELES					RETRIBUCIONES MENSUALES						
CT	TT	AD	SG	INF	NORMAL				EXTRA	VALOR	
					S. BASE	P.E.P.	F.A.S.	PLUS C.	TOTAL	S. BASE	TRIENIO
1					550.221	20.418	5.075	5.000	580.714	1.100.442	8.754
2					523.214	20.418	5.075	5.000	553.707	1.046.428	8.754
3					496.926	20.418	5.075	5.000	527.419	993.852	8.754
4					469.883	20.418	5.075	5.000	500.176	939.366	8.754
5					434.813	19.851	5.075	5.000	464.739	869.628	8.754
6					412.093	19.171	5.075	5.000	441.339	824.186	8.754
				1	392.425	18.885	5.075	5.000	421.385	784.850	8.754
7					388.201	18.716	5.075	5.000	416.992	778.402	8.754
8				2	388.923	18.149	5.075	5.000	397.147	737.846	4.865
	1				358.485	17.808	5.075	5.000	386.368	718.970	4.865
				3	353.621	17.176	5.075	5.000	380.872	707.242	4.865
		1			350.292	17.016	5.075	5.000	377.383	700.584	4.865
	2				346.188	17.016	5.075	5.000	373.279	692.378	4.865
				4	338.204	16.495	5.075	5.000	364.774	676.408	4.865
		2		5	332.589	18.221	5.075	5.000	358.885	665.178	4.865
				6	320.521	15.581	5.075	5.000	348.157	641.042	4.865
	3	3			314.717	15.314	5.075	5.000	340.108	629.434	4.865
				7	302.270	14.708	5.075	5.000	327.053	604.540	4.865
	4			8	282.341	14.179	5.075	5.000	306.595	564.882	4.865
		4			279.150	13.812	5.075	5.000	302.837	558.300	4.865
				9	265.215	13.320	5.075	5.000	288.610	530.430	4.865
	5	5	1		283.671	13.045	5.075	5.000	286.791	527.342	4.865
		6	2	10	248.204	12.478	5.075	5.000	270.757	496.408	4.865
				11	238.896	12.299	5.075	5.000	261.070	477.392	4.865
			3		237.258	12.251	5.075	5.000	259.584	474.516	4.865
		7		12	231.157	11.911	5.075	5.000	253.143	462.314	1.948
			4		228.748	11.797	5.075	5.000	248.618	453.492	1.948
		8	5	13	214.125	11.344	5.075	5.000	235.544	428.250	1.948
			6		205.077	11.118	5.075	5.000	228.270	410.154	1.948
		9	7		194.789	11.004	5.075	5.000	215.848	389.538	1.948
			8		183.882	10.777	5.075	5.000	204.534	367.364	1.948
		10			182.348	10.777	5.075	5.000	203.200	364.696	1.948
		11	9		171.747	10.437	5.075	5.000	192.259	343.494	1.948
		12	10		159.321	10.210	5.075	5.000	179.608	318.642	1.948
		13	11		149.100	10.210	5.075	5.000	169.385	298.200	1.948
			12		133.547	10.210	5.075	5.000	153.832	267.094	1.948
MEDICO					339.803	16.495	5.075	5.000	366.173	679.206	4.865
TITULADO EN PRACTICAS					157.871	10.210	5.075	5.000	177.956	315.342	0
ADMINISTRATIVO EN PRACT.					149.100	10.210	5.075	5.000	169.385	298.200	0

COMPLEMENTO POR JORNADA PARTIDA (9 pagas)	389.547 ptas./año	43.283 ptas./mes
COMPLEMENTOS PERSONALES		
- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD..... (Trienios a la firma del Convenio, más el siguiente y Gratificación 10 años).....	El correspondiente a cada empleado el 31/12/97 incrementado en un 2,75%.	
- PLUS DE PERMANENCIA (12 pagas).....	134.004 ptas./año	11.167 ptas./mes
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO - Personal Administrativo (14 pagas)		
- CONFIANZA Y ESPECIALIZACION.....	227.430 ptas./año	16.245 ptas./mes
- PROGRAMADOR.....	484.568 ptas./año	34.612 ptas./mes
- OPERADOR.....	415.394 ptas./año	29.671 ptas./mes
- GRABADOR.....	176.750 ptas./año	12.625 ptas./mes
- TAQUIGRAFIA.....	176.750 ptas./año	12.625 ptas./mes
- APODERAMIENTO (12 pagas).....	138.468 ptas./año	11.539 ptas./mes
COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO - Personal Informático (14 pagas)		
- SUPERVISOR DE AREA.....	426.832 ptas./año	30.488 ptas./mes
- JEFE DE PROYECTO O DE EXPLOTACION.....	390.284 ptas./año	27.876 ptas./mes
- RESPONSABLE DE SALA.....	350.616 ptas./año	25.044 ptas./mes
- MONITOR DE GRABACION.....	320.194 ptas./año	22.871 ptas./mes
COMPLEMENTOS FUNCIONALES - Trabajos especiales (12 pagas)		
- CAMARA DE COMPENSACION Y BOLSA.....	70.812 ptas./año	5.901 ptas./mes
- GRABACION.....	48.948 ptas./año	4.079 ptas./mes
- REPROGRAFIA.....	105.072 ptas./año	8.756 ptas./mes
- ALMACEN.....	70.812 ptas./año	5.901 ptas./mes
- TELEX (titular).....	70.812 ptas./año	5.901 ptas./mes
- TELEX (suplencia).....	19.620 ptas./año	1.635 ptas./mes
- CONDUCTORES.....	630.888 ptas./año	52.574 ptas./mes
FONDO DE ATENCIONES SOCIALES (12 pagas) (por empleado)	60.900 ptas./año	5.075 ptas./mes
PLUS DE CONVENIO (12 pagas) (por empleado)	60.000 ptas./año	5.000 ptas./mes
QUEBRANTO DE MONEDA (12 pagas)	71.532 ptas./año	5.961 ptas./mes
BENEFICIOS SOCIALES		
- AYUDA FAMILIAR (abono en septiembre)		
- Cónyuge.....	32.738 ptas./año	
- Hijos: Hasta 10 años de edad.....	117.083 ptas./año	
Mayor de 10 y hasta 15 años de edad.....	142.728 ptas./año	
Mayor de 15 y hasta 18 años de edad.....	157.932 ptas./año	
Mayor de 18 y hasta 23 años de edad.....	180.682 ptas./año	
- AYUDA ESPECIAL (12 pagas).....	458.964 ptas./año	38.247 ptas./mes
- OBSEQUIO DE NAVIDAD.....	12.000 ptas./año por empleado	
- AYUDA A LA FORMACION DE LOS EMPLEADOS		
- B.U.P., C.O.U. y F.P. 1º y 2º.....	116.764 ptas./año	
- Enseñanza universitaria.....	137.985 ptas./año	
- Informática.....entre	116.764 ptas./año y	137.985 ptas./año
- Otro tipo de estudios.....	Según normativa anterior	

(NOTA: Revisión del 2,75% s/tablas salariales de 1997.)