

Grupos profesionales/categorías	Equivalencias entre categorías		Salario base 2000 Ptas./mes
	Grupo (*) equivalencias	Gradualización de funciones	
2.7 Ingeniero Técnico	E	2. ^a	115.538
2.8 Técnico de Área de Gestión	E	2. ^a	110.176
2.9 Técnico de Área de Apoyo	E	2. ^a	107.117
<i>31. De personal Técnico de Servicios</i>			
3.1 Oficial de primera	F	3. ^a	110.173
3.2 Administrativo de Gestión	F	3. ^a	110.173
3.3 Administrativo de Apoyo	F	3. ^a	108.825
3.4 Asistente de Apoyo	G	4. ^a	110.173
3.5 Asistente Polivalente	G	4. ^a	110.173
3.6 Otros asistentes	G	4. ^a	110.173
<i>41. De personal Auxiliar</i>			
4.1 Auxiliar Sanitario de Policlínica	H	4. ^a	105.199
4.2 Auxiliar Sanitario de Bloque	H	4. ^a	105.199
4.3 Auxiliar Sanitario de Área	H	4. ^a	105.199
4.4 Mozo Sanitario	I	4. ^a	105.199
4.5 Mozo de Clínica	I	4. ^a	105.199
4.6 Auxiliar Administrativo de Gestión	J	4. ^a	105.199
4.7 Auxiliar Administrativo de Apoyo	J	4. ^a	105.199
4.8 Auxiliar Administrativo Polivalente	J	4. ^a	105.199
<i>51. De personal Técnico de Oficios</i>			
5.1 Oficial polivalente	K	4. ^a	108.736
5.2 Oficial de Mantenimiento	K	4. ^a	105.199
5.3 Oficial de Servicios Generales	K	4. ^a	105.199
<i>61. De personal de oficios varios</i>			
6.1 Ayudante de Hostelería Hospitalaria:			
6.1.1 En jornada completa	L	5. ^a	102.129
6.1.2 Por horas	L	5. ^a	567
6.2 Ayudante de Hospedaje Hospitalario:			
6.2.1 En jornada completa	L	5. ^a	102.129
6.2.2 Por horas	L	5. ^a	567
6.3 Peón/Pinche:			
6.3.1 En jornada completa	L	5. ^a	102.129
6.3.2 Por horas	L	5. ^a	567

(*) Cada una de las letras designa el grupo de equivalencias correspondiente.

ANEXO II

Tareas y trabajos hospitalarios con sustantividad propia

Según categorías profesionales

11. Sanitarias:
 - 1.1 Médicas:
 - 1.1.1 Propias de Médicos de Staf, Policlínica, Internos y Ayudantes.
 - 1.2 Auxiliares:
 - 1.2.1 Propias de ATS-DUE Policlínica, Bloque y Área.
 - 1.2.2 Propias de Matrona Policlínica y de Bloque.
 - 1.2.3 Propias de Auxiliar Sanitario de Policlínica, Bloque y Área.
 - 1.2.4 Propias de Mozo Sanitario y de Clínica.
21. No sanitarias:
 - 2.1 Superiores:
 - 2.1.1 Propias de Titulados Superiores.
 - 2.2 Medias:
 - 2.2.1 Propias de Técnicos de Área de Gestión y de Apoyo.
 - 2.3 De oficio:
 - 2.3.1 Propias de los distintos Oficiales y Ayudantes.

14199 RESOLUCIÓN de 6 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo del Banco de España.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Banco de España (Cód. Convenio número 9000622), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de empresa y Delegados de personal, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 6 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO DE ESPAÑA

CAPÍTULO II

CAPÍTULO I

Mejoras de carácter económico

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, se circunscribe a las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de Banco Central integrado en el Sistema Europeo de Bancos Centrales, en cumplimiento de las que le están encomendadas por la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, y demás disposiciones legales.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio resulta sólo de aplicación a los empleados del Banco de España que, prestando sus servicios dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, están unidos al mismo por relación jurídica de naturaleza laboral, y sujetos, en calidad de norma sectorial básica, al Reglamento de trabajo en el Banco de España, con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979, mediante el que se llevó a cabo, al amparo de lo previsto en el artículo 29 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, la sustitución normativa a que también se refiere la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal relacionado en los apartados a) y e), ambos inclusive, del artículo 1 del citado Reglamento de Trabajo en el Banco de España.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en las oficinas centrales del Banco de España en Madrid y en sus sucursales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2000. Todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que se contemplan en su texto.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio, cuya vigencia finalizará el ya citado 31 de diciembre de 2000, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto con un mes al menos de antelación a la fecha fijada para su finalización o, en su caso, para las correspondientes prórrogas.

La denuncia a que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante escrito formulado por la parte denunciante y dirigido precisamente a la otra parte.

Artículo 6. *Cláusula sustitutoria.*

De conformidad con los artículos 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo declara que se mantiene en vigor el Reglamento de Trabajo del Banco de España, con las modificaciones aprobadas por posteriores Convenios —con excepción de aquellos acuerdos que con la evolución legislativa hubiesen devenido contrarios a normas de derecho necesario— en aquellos extremos que no modifica directa o indirectamente, y sustituye y renueva cuantas materias incorpora en la medida que produce alteraciones.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. No serán admisibles las interpretaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción laboral modificase o anulase alguno de sus pactos, este Convenio podría quedar sin eficacia práctica si fuese reconsiderado todo su contenido a instancia de parte firmante que se considere perjudicada.

Artículo 8. *Mejoras económicas.*

1. Mejoras de carácter salarial.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2000 se incrementarán proporcionalmente en un 2 por 100 los siguientes conceptos retributivos:

- El salario base.
- El complemento personal de antigüedad.
- El complemento de residencia.
- El complemento personal de permanencia.
- El complemento lineal.
- Los complementos de puesto de trabajo.
- Los complementos en especie.
- Los complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Los complementos por distinta jornada.
- Los complementos por reclasificación.
- El complemento de desempeño.

2. Mejoras de devengos extrasalariales.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2000 se incrementarán en un 2 por 100:

La bonificación por artículos alimenticios a que se refiere el artículo 198 del Reglamento de trabajo.

La asignación por quebranto de moneda, regulada en el artículo 147 del Reglamento de trabajo.

Las ayudas por utilización de guarderías infantiles que contempla el artículo 196 del Reglamento de trabajo en el Banco de España.

Las cuantías de las ayudas escolares y becas de estudio se incrementarán a partir del curso académico 2000-2001 en un 2 por 100.

3. Otras mejoras.

3.1 Se incrementa adicionalmente en 3,6 millones de pesetas el importe total correspondiente al año 2000 de las partidas presupuestarias gestionadas por la Comisión de obras asistenciales.

3.2 Con carácter singular y excepcional, y como compensación por las mejoras en la prestación de los servicios, los empleados en servicio activo a 1 de enero de 2000, que hayan prestado servicio al menos durante seis meses en el año 1999, percibirán, por una sola vez, una paga de productividad equivalente a la suma de 22.000 pesetas más el 0,5 por 100 del total de retribuciones anuales brutas de entrada a 31 de diciembre de 1999 del grupo y nivel que tuviese asignado cada empleado en aquella fecha.

Los empleados a que se refiere el párrafo anterior consolidarán la cuantía que hayan percibido en el año 2000 a partir de 1 de enero de 2001, percibiéndolo como un nuevo complemento retributivo personal que se abonará en dozavas partes iguales dentro de las doce pagas ordinarias.

Artículo 9. *Cláusula de revisión.*

El Banco de España efectuará respecto al año 2000 la revisión salarial en forma similar a como el Gobierno la concrete para el personal al servicio del sector público sometido a la Ley de Presupuestos.

CAPÍTULO III

Modificaciones al Reglamento de trabajo

Artículo 10. *Permisos.*

Se modifica el apartado h) del artículo 110 del Reglamento, cuya redacción pasa a ser del siguiente tenor:

«Cuando en el año natural coincidan en sábado una o más fiestas oficiales en el destino de cada empleado, que no sean oficialmente trasladadas a días laborables, se concederá un día de permiso por cada uno de ellos como compensación a esta circunstancia, los cuales serán disfrutados dentro del año natural.»

Artículo 11. *Reducción de jornada por lactancia.*

Se modifica el párrafo 3 del artículo 114 del Reglamento de Trabajo, que quedará redactado como sigue:

«Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de su jornada.»

Artículo 12. *Momento de pago del complemento personal de antigüedad.*

A partir de 1 de enero de 2001, el importe anual total del complemento personal de antigüedad asignado a cada empleado, que venía percibiéndose en las 12 pagas ordinarias, las dos extraordinarias y en la del artículo 143, se prorrateará en las doce pagas ordinarias.

Artículo 13. *Anticipos reintegrables.*

Se modifica el primer párrafo del artículo 144 del Reglamento de Trabajo, en su redacción dada por el artículo 13 del Convenio Colectivo para 1999, en el sentido de que la cuantía del anticipo se calculará considerando hasta 7,5 mensualidades ordinarias.

Artículo 14. *Ayuda para estudios extraprofesionales.*

Se modifica el artículo 146 del Reglamento de trabajo, quedando redactado como sigue:

«Los empleados en servicio activo que cursen cualquier clase de estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio correspondiente para la obtención de un título académico oficial, percibirán el 100 por 100 de los gastos que realicen y justifiquen fehacientemente, a juicio del Banco, en libros fundamentales de texto, con un máximo de uno por asignatura, y en las correspondientes matrículas de cada una de las asignaturas aprobadas.

Los empleados que presten sus servicios en plazas en las que no exista centro de enseñanza que corresponda a la clase de estudios que cursen percibirán, siempre que aprueben alguna asignatura, los gastos de locomoción necesarios que hayan efectuado por el traslado a la localidad más próxima, en la que radique el indicado y adecuado centro, en la cuantía establecida en el artículo 132.

Si algún año los importes abonados por este concepto fueran inferiores a la media aritmética de las cantidades abonadas por el mismo concepto durante los últimos tres años, se extenderá esta ayuda, para ese año y hasta la citada cantidad, a aquellos estudios especiales que sean reconocidos como oficiales u obtengan a su finalización un diploma o certificación académica de un centro de reconocido prestigio.

La tramitación de este tipo de ayudas se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Durante el mes de octubre de cada año se presentarán las solicitudes de ayuda, referidas a las asignaturas aprobadas en el curso escolar inmediatamente anterior. No se tendrán en cuenta, por tanto, aquellas asignaturas aprobadas en cursos anteriores y por las que no se hubiera presentado en su momento la correspondiente solicitud de ayuda.

2. Si los importes solicitados de las mencionadas ayudas dieran lugar a la extensión a que se refiere el tercer párrafo de este artículo, dicha extensión se llevaría a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

2.1 El importe máximo a percibir por estos estudios especiales no podrá exceder el importe de matrícula de un curso universitario normal.

2.2 En caso de que los importes solicitados para los aludidos estudios especiales superaran la cantidad que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo tercero de este artículo se pudiera asignar a los mismos, se prorrateará la citada cantidad entre los solicitantes.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones al plan de reclasificación, encuadramiento y promociónArtículo 15. *Comisión paritaria asesora del centro de formación*

Se modifica, con efectos desde la firma del presente Convenio, el párrafo séptimo del artículo 5 del plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, quedando del tenor literal siguiente:

«Se crea una comisión paritaria asesora del centro de formación para entender preferentemente de los temas relacionados con la organización y los contenidos formativos de las promociones verticales, excluidas las de las funciones especiales y cargos de confianza. En su caso, esta comisión también asesorará al centro de formación en lo relativo a la elaboración y cumplimiento de los planes de formación de empresa para los que se solicite y obtenga subvención de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). Dicha comisión estará compuesta, de una parte, por tres miembros de la Administración y, de otra, por tres miembros del Comité Nacional de Empresa que serán designados para cada reunión.»

Artículo 16. *Efectos económicos de las promociones verticales.*

Se añade un párrafo al artículo 5 del plan de reclasificación, encuadramiento y promoción del siguiente tenor:

«Los efectos económicos que se deriven de la superación de los procesos de promoción vertical dentro de los grupos administrativo, de actividades diversas y de control y vigilancia interna, y a los niveles 13 y 12 en el grupo directivo, que se convoquen en aplicación del presente y sucesivos Convenios, no podrán ser posteriores a la fecha en que se cumplan tres meses desde la publicación de la convocatoria o anuncio correspondientes, con independencia de la fecha de resolución de los mismos. Se excluyen de lo establecido anteriormente los efectos económicos que estén condicionados a la ocupación efectiva de plaza del nivel a que se accede, así como los procesos de promoción al nivel 14 del grupo directivo.»

Artículo 17. *Promoción vertical de técnicos.*

En aplicación del acuerdo suscrito con fecha 2 de febrero de 2000 en la Mesa técnica sobre promoción vertical de técnicos, se modifica la redacción de los párrafos 4 y 5 del artículo 22 del plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, que quedarán de la siguiente manera:

«En los ascensos a los niveles 9 al 14, ambos inclusive, y siempre que la evaluación del desempeño sea la adecuada, el papel determinante lo jugará el análisis del expediente relativo a la formación de los interesados y, en su caso, la superación por parte de los mismos de los cursos y procesos formativos que pudieran establecerse. En todo caso la promoción de los técnicos de la función bancaria encuadrados en los niveles 14 y 13 deberá llevarse a cabo mediante la superación de las pruebas o cursos que al efecto se establezcan.

Los empleados que hubiesen ascendido al nivel 12 del grupo directivo y estuvieran realizando cometidos en la función bancaria, para ser promovidos desde ese nivel a otros superiores, será necesario no solamente tener el nombramiento de Jefe, sino estar desempeñando alguno de los puestos de Jefatura.»

Artículo 18. *Titulación requerida para la promoción al nivel 3 del grupo administrativo.*

Se añade, con efectos desde la firma del presente Convenio, al artículo 31 del plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, el literal siguiente:

«El requisito de titulación al que se refiere el párrafo anterior no será de aplicación en los procesos de promoción vertical para pase del nivel 4 al nivel 3 del grupo administrativo.»

Artículo 19. *Promoción vertical en el grupo administrativo.*

Se modifica, con efectos desde la firma del presente Convenio, el párrafo cuarto del artículo 35 del plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, quedando del tenor literal siguiente:

«Los empleados que demuestren a través de las anteriores pruebas que tienen capacidad para asumir los conocimientos a impartir en el proceso de formación serán relacionados en una lista por

orden de puntuación. Esta puntuación se compondrá, en un 60 por 100 por la calificación obtenida en las pruebas constitutivas de análisis de capacidades, en un 20 por 100 por la antigüedad en el nivel a partir del 9 de octubre de 1990, en un 10 por 100 por la antigüedad en el Banco y, en el 10 por 100 restante, por la calificación media individual en la última evaluación del desempeño. A estos efectos, los cómputos correspondientes a cada uno de los criterios no se realizarán en términos de puntuaciones absolutas sino relativas, por comparación entre los candidatos aptos en las pruebas de análisis de capacidades, y serán homogéneos entre sí, de manera que los porcentajes antes indicados no queden desvirtuados.»

CAPÍTULO V

Modificaciones al Reglamento de préstamos de vivienda

Artículo 20. *Importe de los préstamos de vivienda.*

Se incrementa en 2.000.000 de pesetas la cuantía máxima a que se refiere la norma c) del artículo 8 del Reglamento de préstamos de vivienda, establecida por el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1991.

Artículo 21. *Excedencias por maternidad.*

Se modifica el párrafo introducido en el artículo 19 del Reglamento de Préstamos por el artículo 15 del Convenio Colectivo de 1999, quedando redactado como sigue:

«En el supuesto de excedencia por maternidad regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores durante el año en que se tiene derecho legalmente a la reserva del puesto de trabajo, se mantendrá la bonificación del tipo de interés y no habrá obligación de constituir el afianzamiento hipotecario a que se refiere el primer párrafo de este artículo.»

Artículo 22. *Aseguramiento colectivo de los préstamos de vivienda.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y para garantizar el buen fin de los préstamos de vivienda, se garantizarán los mismos a través de una póliza colectiva de seguro para amortización de préstamos, concertada con una entidad aseguradora externa, a la que todos los prestatarios, tanto presentes como futuros, vendrán obligados a acogerse.

En consecuencia, queda derogado: Lo establecido en el artículo 9 del Reglamento de préstamos de vivienda, las garantías instrumentadas a través de seguros con otras entidades privadas a que hace referencia el penúltimo párrafo del artículo 24 y lo relativo a la prima de seguro establecido en el último párrafo del artículo 11 del citado Reglamento.

Como consecuencia de la póliza colectiva a que se refiere el párrafo primero, las primas individuales correspondientes a cada prestatario serán a cargo de éste y deducidas de su nómina. En el caso de que por cualquier circunstancia no se le pudiese deducir de la misma, deberá facilitar una cuenta corriente donde efectuar el cargo de las citadas primas.

Si razones de enfermedad u otras circunstancias imposibilitaran el poder acogerse a este tipo de aseguramiento, permanecerá vigente todo lo relativo a afianzamiento hipotecario, existente en el actual Reglamento de préstamos.

Todos aquellos prestatarios que en la actualidad tienen garantizados sus préstamos a través de una póliza de seguros con una entidad privada, se irán incorporando obligatoriamente a la póliza colectiva a que hace referencia el primer párrafo de este artículo a medida que se vayan produciendo los vencimientos de las mismas.

Quedan exceptuados de la obligatoriedad de acogerse a la póliza colectiva de seguro de amortización aquellos prestatarios que tengan garantizados sus préstamos con pólizas del INSS y similares, o bien con garantías hipotecarias.

CAPÍTULO VI

Otras cuestiones

Artículo 23. *Plazas de promoción vertical.*

Se establece un mínimo del 10 por 100 de promociones verticales para el año 2000 en los diferentes grupos. En la convocatoria para las pro-

mociones del grupo administrativo se tendrán en cuenta las evaluaciones del año 1999.

Con carácter extraordinario, se adicionará al número de plazas las no cubiertas en las promociones verticales correspondientes al artículo 18 del Convenio Colectivo de 1999.

Artículo 24. *Horario de los empleados del grupo de control y vigilancia interna.*

Los controladores y vigilantes internos, —que vienen prestando su trabajo bajo la modalidad de turnos continuados, tanto diurnos como nocturnos, de lunes a domingo—, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio lo harán en la misma modalidad con horarios respectivamente de siete a catorce horas; de trece treinta a veinte treinta horas, y de veinte a tres horas, con flexibilidad de quince minutos en la entrada y en la salida.

Artículo 25. *Recorrido profesional de los ordenanzas.*

Podrá tener efectividad hasta el nivel 4 del grupo de actividades diversas el recorrido profesional de los empleados que con anterioridad al 9 de octubre de 1990 accedieron a la categoría de Ordenanza y desempeñen los cometidos propios de la misma, el de los empleados que en aplicación del artículo 62 del plan de reclasificación, encuadramiento y promoción sean o hayan sido reclasificados a Ordenanzas, así como el de los empleados del grupo de actividades diversas aprobados en los concursos-examen restringidos convocados por las Circulares internas 27/92, de 24 de junio, y 55/93, de 30 de diciembre.

Artículo 26. *Información al Comité Nacional de Empresa sobre promoción vertical en los grupos de actividades diversas y de control y vigilancia interna.*

La oficina de personal y centro de formación informará al Comité Nacional de Empresa, con motivo de la resolución de cada uno de los procesos de promoción vertical en los grupos de actividades diversas y control y vigilancia interna, de los criterios generales seguidos para la elaboración de las propuestas definitivas de empleados a promocionar.

Artículo 27. *Información al Comité Nacional de Empresa sobre solitudes de cambio de destino en Madrid.*

Con carácter trimestral, el Banco facilitará al Comité Nacional de Empresa el número de solicitudes de cambio de destino a las distintas oficinas en Madrid, detallado por grupo y nivel de los mismos. Asimismo, y con carácter semestral, facilitará la plantilla de los servicios centrales.

CAPÍTULO VII

Modificación del acuerdo de sala de ordenadores

Artículo 28.

Primero.—Se modifican los artículos 2, 3, 4, 6, 7 y 8 del acuerdo suscrito entre el Banco de España y el Comité Nacional de Empresa con fecha 16 de noviembre de 1987, por el que se estableció el régimen de jornada, horario y turnos del personal de sala de ordenadores y de los oficiales administrativos operadores de sala de ordenadores, recogido en el artículo 19 del Convenio Colectivo para el año 1990, en los siguientes términos:

«Artículo 2. Dicha jornada se prestará en régimen de turnos rotativos continuados, de lunes a sábado, todos los días del año, a excepción de los festivos de ámbito del sistema europeo de Bancos Centrales, en adelante SEBC, durante las veinticuatro horas del día, si bien, cada uno de los afectados no trabajará más de cuatro días a la semana, de conformidad con el siguiente detalle semanal de jornadas:

- Con descanso los lunes y martes.
- Con descanso los martes y miércoles.
- Con descanso los miércoles y jueves.
- Con descanso los jueves y viernes.
- Con descanso los viernes y sábados.

Artículo 3. Se establecen tres turnos diarios de trabajo, de ocho horas treinta minutos de duración cada uno de ellos, de acuerdo con la siguiente distribución de horarios:

- a) Primer turno: Desde las siete a las quince treinta horas.
- b) Segundo turno: Desde las quince hasta las veintitrés treinta horas.
- c) Tercer turno: Desde las veintitrés a las siete treinta horas del día siguiente.

Como máximo, dos veces al mes, y siempre al día siguiente de un domingo o festivo en el ámbito del SEBC, parte del personal del primer turno iniciará su turno a las seis horas, terminando a las catorce treinta horas.

Artículo 4. El personal de cada turno se fijará por el Banco procurando que la proporción de trabajadores adscritos a cada turno, de lunes a viernes en los días laborables en Madrid, sea del 45 por 100 de la plantilla para el primero, 35 por 100 para el segundo y 20 por 100 para el tercero, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, adscribiéndose a cada uno de estos turnos y días como mínimo un jefe de sala y de control de red.»

«Artículo 6. En los sábados o domingos o festivos en la ciudad de Madrid, la plantilla será, como máximo, según los casos:

- a) En aquellos días en que no sea festivo en alguna sucursal del Banco de España: Tres personas en el primer turno, cinco en el segundo y tres en el tercero.
- b) En aquellos días en que sea festivo en todas las sucursales del Banco de España: Tres personas en el primer turno, cuatro en el segundo y tres en el tercero.
- c) Los sábados la plantilla será normalmente como máximo de dos personas en cada turno, pudiendo reforzarse en determinadas fechas y por necesidades del servicio, el número de personas por turno, sin que el resultado de multiplicar el número de sábados por el número de personas asistente a cada turno en sábado pueda superar en plazo de un año la cifra de 348.
- d) Los domingos o festivos de ámbito SEBC, la plantilla será normalmente, como máximo de dos personas en cada turno, pudiendo reforzarse por necesidades del servicio. El número máximo de estos días en los que cada empleado deberá trabajar en un período de doce meses no superará el de tres, en turnos de ocho horas y media.

En cada uno de ellos deberá estar, como mínimo, un Jefe o un ayudante de Jefe de sala y de control de red.

En cualquier caso se procurará que a lo largo del año el número de jornadas a realizar en sábados, domingos y días festivos en Madrid se distribuya de forma homogénea entre todos los trabajadores de la sala de ordenadores y de control de la red.

Artículo 7. La cobertura de los puestos de trabajo por ausencias, ya sean previsibles o imprevisibles, se efectuará por todos los empleados sometidos a turnos sin tener en cuenta ni el turno previamente asignado ni la jornada semanal que se esté cumpliendo. Para la cobertura de estos puestos de trabajo se seguirá un criterio rotativo continuo y por orden alfabético dentro de cada categoría y para cada tipo de ausencia. A estos efectos, se confeccionará una lista para vacaciones, otra para cursos de formación y una última para ausencias imprevisibles por enfermedad, permisos reglamentarios y situaciones excepcionales.

Si un empleado al que corresponda cubrir una ausencia se encuentra afectado por otra ausencia, cubrirá la misma el inmediatamente siguiente en la lista, permaneciendo en el primer lugar de la lista para hacer frente a la próxima cobertura.

El sistema especificado para la cobertura de ausencias sólo será alterado si, de su aplicación, resultara que un empleado debiera cumplir más de la jornada anual ordinaria establecida, existiendo otro empleado del mismo cometido que, de efectuar la cobertura, no supere esos límites. Si ello no fuera posible, el exceso de horas que supere la jornada anual se considerarán extraordinarias.

Si la cobertura de ausencias motivara la realización en exceso de horas extraordinarias, convirtiéndose en práctica habitual y continuada, se llevará a cabo un estudio de las circunstancias que las originaron.

Artículo 8. Se computarán, para el cumplimiento de la jornada anual establecida, de conformidad con lo dispuesto en el punto primero, además de las horas trabajadas en las jornadas semanales ordinarias, las prestadas para cubrir los turnos que por necesidades del servicio, para la adecuación del hardware y software de la ins-

talación o prueba de instalaciones o software, sea necesario trabajar en domingo o festivo de ámbito SEBC.

Si por necesidades del servicio se superase la cifra de 348 a la que hace referencia el artículo 6 o la de tres domingos o festivos de ámbito SEBC que se menciona en el artículo 6, se realizarán los turnos con su correspondiente remuneración de horas extraordinarias de manera voluntaria y de forma obligatoria, si no pudieran cubrirse las necesidades con personal voluntario, en tanto se llegue al correspondiente acuerdo con los representantes de los trabajadores.»

Segundo.—En atención a los cambios que las condiciones anteriores suponen sobre las del anterior acuerdo, los complementos de puesto de trabajo, que figuraban en el artículo 12 de ese acuerdo, a percibir solamente en tanto en cuanto desempeñen su trabajo en régimen de turnos y en las condiciones anteriormente establecidas, pasan a consistir, en valores actuales, es decir, tras la aplicación del Convenio Colectivo para 1999, en las siguientes cantidades anuales brutas:

Jefe de sala y de control de red: 845.592 pesetas.

Ayudante de Jefe de sala y de control de red: 664.181 pesetas.

Operador de sala y de control de red: 569.232 pesetas.

Tercero.—Asimismo, y para dar cobertura a las necesidades de la sala y en consideración a las circunstancias actuales, se establece:

- a) Convocatoria de seis plazas de ayudante de Jefe de sala y de control de red, en un plazo máximo de tres meses después de la firma del Convenio Colectivo, reservada a los actuales empleados que desempeñan cometidos de operadores de sala y de control de red.
- b) Convocatoria de cinco plazas de operadores de sala y de control de red, en un plazo máximo de tres meses después de la firma del Convenio Colectivo, dirigida, de modo excepcional, a los empleados del Banco encuadrados en los grupos administrativo, de actividades diversas y de control y vigilancia interna.
- c) Convocatoria en 2000 de seis promociones verticales al nivel 13 para los actuales ayudantes de Jefe de sala y de control de red, y de seis promociones verticales en 2001 y seis en 2002 para Jefes o ayudantes de Jefe de sala y de control de red, quienes a partir del 2003 seguirán en el régimen general de promoción vertical.

Disposición final. *Comisión paritaria.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, considerando que unas relaciones laborales presididas bajo el principio de la buena fe, deben intentar resolver en el seno de la Comisión paritaria los conflictos y discrepancias que pudieran surgir como consecuencia de la aplicación del Convenio, acuerdan que las mismas sean sometidas obligatoriamente a dicha Comisión paritaria, en los términos que se establecen a continuación:

1. Constitución.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.
2. Composición.—La Comisión estará integrada por cuatro representantes de la Administración y cuatro de los trabajadores, quienes, de entre ellos, elegirán dos secretarios, uno por cada parte.
3. Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:
 1. Además de la vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del Convenio con carácter general, la Comisión ejercerá funciones de conciliación o mediación, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos les sean sometidos, de común acuerdo por ambas partes.
 2. Entender, como trámite previo, preceptivo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio.
4. Funcionamiento.—Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con diez días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema objeto de debate.

De las reuniones de la Comisión se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente los acuerdos que, en su caso, se alcancen. Las actas serán redactadas por los Secretarios de la Comisión y deberán ser aprobadas por los componentes de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el caso de que la Comisión no se reúna en el término de los diez días siguientes a ser convocada, quedará expedito el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional.

Lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de que las partes, por agotamiento de plazos procesales, ejerzan las acciones judiciales oportunas.

14200 *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del acuerdo por el que se establece un nuevo sistema de previsión social complementaria que sustituye a los artículos 51, 52, 53 y 54 del Convenio Colectivo de la empresa «Prensa Española, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de julio de 1998) (código Convenio número 9004112).*

Visto el texto del acuerdo por el que se establece un nuevo sistema de previsión social complementaria que sustituye los artículos 51, 52, 53 y 54 del Convenio Colectivo de la empresa «Prensa Española, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de julio de 1998) (código Convenio número 9004112), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma 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,

Esta Dirección General de trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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, 7 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«PRENSA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Acta de acuerdo

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 10 de mayo de 2000, se reúnen las personas relacionadas seguidamente, en la representación que ostentan, reconociéndose recíprocamente capacidad y legitimación para negociar, libre y voluntariamente convienen en exponer:

Por la representación de la empresa:

Don José Manuel Muriel Jiménez.
Don César Conde Pérez.
Don Manuel Gómez Garzón.
Don Felipe del Cuvillo Cano.

Por la representación de los trabajadores:

Don Juan Antonio Béjar Gómez.
Don Enrique Agudo Aparicio.
Don Antonio Díaz Recio.
Don Ramón Campos Hidalgo.
Don Moisés del Hoyo Pérez.
Don Ángel Mayordomo González.
Don Miguel Ángel Tenorio González.
Don Julián Encabo Muñoz.
Don Antonio Yubero Flores.
Don Juan José Maestro Sampedro.
Don Pedro González Carneiro.
Don Antonio González García.

ANTECEDENTES

Primero.—Que, en cumplimiento de la obligación legal de exteriorización de los compromisos por pensiones, es voluntad de las partes arbitrar los mecanismos necesarios para efectuarla, tanto para el personal pasivo como para el personal activo, en sus distintos colectivos.

A tal efecto, la empresa y el Comité Intercentros, por mayoría, suscribieron, en fecha 21 de diciembre de 1999, un acuerdo mediante el cual se suspendía transitoriamente los efectos de lo dispuesto en el artículo 52 del vigente Convenio Colectivo, a fin de facilitar el proceso de negociación sobre la exteriorización de los compromisos por pensiones existentes en el mencionado Convenio Colectivo, estableciendo como plazo máximo de finalización de negociaciones el día 1 de junio de 2000. Dicho plazo ha resultado cumplido inicialmente mediante la firma de un principio de acuerdo denominado «Declaración de intenciones en materia de previsión social complementaria de «Prensa Española, Sociedad Anónima»», de fecha 10 de mayo.

Segundo.—Que las partes, empresa y Comité Intercentros han llegado a un acuerdo aceptado unánimemente por la representación legal de los trabajadores, con arreglo a las siguientes.

ESTIPULACIONES

Primera. *Exteriorización de los compromisos por pensiones del personal activo.*—Ambas partes acuerdan establecer un nuevo sistema de previsión social complementaria que, con efectos de la formalización de un plan de pensiones del sistema de empleo, que se retrotraerá a 10 de mayo de 2000, incluido el reconocimiento de derechos por servicios pasados al personal activo a esa fecha, sustituirá los artículos 51, 52, 53 y 54 del vigente Convenio Colectivo de la empresa. El mencionado plan de pensiones responderá a las siguientes características:

1. El modelo de previsión social complementaria en Prensa Española se instrumentará un plan de pensiones en la medida en que fiscalmente sea posible, y en un seguro colectivo sobre la vida en lo que no lo fuera, exteriorizando de esta manera los compromisos por pensiones que registrarán a partir del 10 de mayo de 2000.

2. El plan de pensiones del sistema de empleo adoptará la forma de mixto, en razón de las obligaciones para el promotor, que serán de aportación definida y prestación mínima garantizada de riesgos de la actividad, fijándose por lo tanto los costes que la empresa tendrá en el nuevo sistema conforme a lo que se indica en los puntos siguientes, mientras que para los empleados será de prestación definida objetivo.

3. Las aportaciones que se derivarán de la aplicación del presente acuerdo se dividirán en dos conceptos: Por servicios pasados y por servicios futuros.

4. El montante de los servicios pasados cuya cuantificación e hipótesis de cálculo acordadas se detallan en el anexo III, será el que se integre en el plan de reequilibrio que al efecto se apruebe en el seno de la Comisión promotora. En dicho plan de reequilibrio se establecerán los plazos máximos que permita la legislación vigente para el trasvase de fondos constituidos y amortización del déficit.

En el anexo III figura una cuantificación efectuada con las mencionadas hipótesis técnicas con fecha de efectos 31 de mayo de 2000, realizada con datos correspondientes a 30 de marzo de 2000. Las cuantías que definitivamente se integren al plan de reequilibrio dependerán de las adhesiones definitivas al plan de pensiones, y en definitiva de toda variación que afecte al cómputo y que suponga el cumplimiento estricto de las hipótesis técnicas acordadas.

5. Las aportaciones a realizar por la empresa por servicios futuros se fijarán en un porcentaje sobre el salario pensionable de cada empleado, según el colectivo de pertenencia, cuya cuantificación, conforme a los mismos criterios del punto 4, se reflejan en el anexo III.

Adicionalmente, la empresa se hará cargo del coste del seguro que instrumente, dentro del plan de pensiones, y a través de la modalidad que financiera y fiscalmente se acuerde como más adecuada por empresa y representación de los trabajadores para hacer frente al diferencial necesario para atender las prestaciones mínimas garantizadas de fallecimiento, invalidez permanente total para el trabajo habitual siempre que no se compatibilice con puesto de trabajo en la propia empresa, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en todos los casos de activo en la medida en que no fueren suficientes las aportaciones realizadas al plan realizadas conforme se describe en el apartado anterior.

6. Las cuantías que, bien por servicios pasados o por servicios futuros (tanto por jubilación como para prestaciones mínimas de riesgos de actividad), no puedan integrarse fiscalmente en el plan de pensiones se instrumentarán en un seguro acogido a las disposiciones transitorias que regulan la exteriorización de los compromisos por pensiones, pero sin imputación fiscal a los empleados y sin derecho de rescate por parte del tomador de la póliza de seguro que será la empresa.

En el plan de pensiones tendrá prelación la financiación de las prestaciones de jubilación, frente a las de riesgos de actividad.

7. El plan de pensiones protegerá la contingencia de jubilación (anticipada, ordinaria o situación asimilable), fallecimiento, invalidez permanente total para el trabajo habitual siempre que no se compatibilice con