

Categoría	Sueldo base mensual Convenio para 1987
Portero .....	1.297.545
Conserje .....	1.315.305
Telefonista .....	1.297.545
Botones de diecisiete años .....	995.475
Botones de dieciséis años .....	880.860
Jefe Técnico de Primera .....	2.134.875
Jefe Técnico de Segunda .....	2.040.945
Técnico Industrial de Primera .....	1.852.830
Técnico Industrial de Segunda .....	1.613.715
Técnico Industrial .....	1.461.540
Analista de Sistema .....	2.120.235
Operador Jefe de Primera .....	2.120.235
Analista de Aplicaciones .....	1.982.310
Programador de Sistemas .....	1.982.310
Operador Jefe de Segunda .....	1.982.310
Perforista Jefe de Segunda .....	1.982.310
Programador de Aplicaciones .....	1.684.620
Operador A .....	1.684.620
Perforista-Verificadora de Primera .....	1.684.620
Programador .....	1.553.895
Operador B .....	1.553.895
Perforista-Verificadora de Segunda .....	1.553.895
Operador C .....	1.423.275
Perforista .....	1.423.275
Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Técnico de Organización, Calcador, Auxiliar Técnico de Oficina con más de cinco años de antigüedad en la categoría .....	1.349.445
<b>Obreros</b>	
Oficial de Primera .....	1.234.875
Oficial de Segunda .....	1.198.440
Oficial de Tercera .....	1.165.485
Especialista .....	1.155.120
Mozo de Almacén .....	1.155.120
Peón .....	1.118.580
Peón con más de cinco años de antigüedad en la categoría .....	1.155.120

**22658 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Banco Hipotecario de España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la citada Entidad bancaria, en representación de los trabajadores afectados, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo; del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**XVIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DEL BANCO HIPOTECARIO DE ESPAÑA PARA EL AÑO 1987**

**I. DISPOSICIONES PRELIMINARES**

1.1 *Ámbito del Convenio.*-El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la plantilla de la Entidad que esté en activo en el momento de su firma en cualquiera de las oficinas que el Banco tiene en la actualidad o pueda crear en el futuro. Excepcionalmente será de aplicación, salvo en lo referente al

apartado V, a aquellas personas que durante el año 1987 hayan extinguido su relación laboral con el Banco antes de la firma de este Convenio por razón de fallecimiento o de jubilación forzosa.

1.2 *Exclusiones.*-Quedan además excluidos expresamente de este Convenio:

a) El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración de la Entidad.

b) Los Directores generales, Subdirectores generales y Subdirectores, así como cualquier otro cargo directivo que pueda crearse en el futuro, sin perjuicio de las normas especiales que para este personal existan aprobadas en cada momento por el Consejo de Administración del Banco.

c) El personal de profesionales y oficios que perciban retribuciones a tanto alzado, por hora, por trabajo realizado y el contratado por plazo fijo.

d) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga contratado, o contrate con particulares o Empresas privadas.

1.3 *Plazo de vigencia.*-El presente Convenio regirá desde el 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre del mismo año.

**II. REESTRUCTURACION DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Con efectos de 31 de diciembre de 1986, los conceptos retributivos hasta entonces existentes desaparecen siendo sustituidos por los que a continuación se enumeran:

**1. CON CONSIDERACIÓN LEGAL DE SALARIO**

**Salario base**

1.1 *Sueldo base.*-Que absorbe los anteriores conceptos «Sueldo base», «Gratificación computable como sueldo para personal titulado» y «Cantidad lineal».

Se abonará en 14 pagas, 12 mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre.

**Complementos salariales**

**1.2 Complementos personales.**

1.2.1 *Plus de categoría laboral.*-Que absorbe los anteriores conceptos «Emolumentos complementarios de titulados», «Vivienda», «Complemento de redistribución» y «Desgravación de costes familiares», este último calculado sobre los antiguos conceptos «Sueldo base» y «Gratificaciones computables». Se abonará en 12 pagas mensuales.

1.2.2 *Premio de permanencia.*-Se abonará en 12 pagas mensuales y su importe se corresponde con el del anterior concepto de igual denominación.

1.2.3 *Ocho años de servicio Oficiales administrativos.*-Se abonará en 12 pagas mensuales y su importe se determinará conforme a lo previsto en el punto III de este Convenio Colectivo.

1.2.4 *Ocho años de servicio Auxiliares administrativos y Telefonistas niveles A, B y C.*-Se abonará en 12 pagas mensuales y su importe se corresponde con el del anterior concepto de igual denominación.

1.2.5 *Ocho años de servicio personal grupos 4 y 5.*-Se abonará en 12 pagas mensuales y su importe se corresponde con el del anterior concepto de igual denominación.

1.2.6 *Trienios.*-Se abonará en 14 pagas, 12 mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre.

Sus importes quedan fijados en los que, para cada categoría, existían, en el anterior concepto «Antigüedad» del punto 1.2.1.5 del anexo I al XVII Convenio Colectivo, y la parte que corresponda en concepto de «Desgravación de costes familiares».

En consecuencia, el importe de este concepto queda establecido en una cantidad fija dejando de representar un porcentaje sobre otros conceptos retributivos.

1.3 *Complementos de índole funcional.*-Se abonarán 14 pagas, 12 mensuales y dos extraordinarias en junio y diciembre.

1.3.1 *Confianza y especialización.*

1.3.2 *Programador.*

1.3.3 *Operador.*

1.3.4 *Grabador.*

1.3.5 *Taquígrafo.* Que absorben los importes que respectivamente tenían los anteriores conceptos de igual denominación, más el 10 por 100 de dichos importes como consecuencia de la desaparición del concepto «Desgravación de costes familiares».

1.3.6 *Supervisor de área.* Que queda fijado en el 10 por 100 del importe del anterior concepto «Sueldo base» que tenía asignado el Analista primero.

1.3.7 *Jefe de proyecto.* Que queda fijado en el 10 por 100 del importe del anterior concepto «Sueldo base» que tenía asignado el Analista segundo.

1.3.8 Responsable de sala: Que queda fijado en el 10 por 100 del importe del anterior concepto «Sueldo base» que tenía asignado el Analista-Programador.

1.3.9 Monitor de grabación: Que queda fijado en el 10 por 100 del importe del anterior concepto «Sueldo base» que tenía asignado el Programador.

#### 1.4 Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1.4.1 Incentivo por consecución de objetivos: Cuyo importe y forma de pago se determinará conforme a lo establecido en el punto II de este Convenio.

### 2. SIN CONSIDERACIÓN LEGAL DE SALARIO

2.1 Complemento no salarial.—Que absorbe los anteriores conceptos «Economato» y «Bolsa de vacaciones».

Se abonará durante el mes de abril.

2.2 Quebranto de moneda.

2.3 Fondo de atenciones sociales.

2.4 Ayuda escolar y especial.—Cuyos importes serán los que tenían asignados los anteriores conceptos de igual denominación, manteniéndose, además, la forma y periodicidad de pago de aquéllos.

### III. INCREMENTO DE RETRIBUCIONES

En el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 1987, el importe de todos los conceptos creados según el punto anterior, excepto el 1.2.3, Gratificación ocho años de servicio para Oficiales administrativos; el 1.2.6, Trienios; el 1.4.1, Incentivo por consecución de objetivos, y el 2.3, Fondo de atenciones sociales, tendrá un incremento porcentual del 4,31. Los conceptos 1.2.6 y 2.3 quedarán establecidos para 1987 en sus respectivos importes a 31 de diciembre de 1986, creándose con la cifra correspondiente al 4,31 por 100 del concepto 1.2.6 el concepto 1.4.1, Incentivo por consecución de objetivos, cuyo importe será repartido durante el mes de diciembre, en el caso de obtener el Banco los objetivos propuestos en ejercicio, de forma lineal entre todos los empleados del Banco que durante el año no hayan sido sancionados por falta grave o muy grave o dos faltas leves y que se encuentren en activo en el momento del pago de dicho incentivo.

Con el importe que corresponde al 4,31 por 100 del concepto 2.3, más el 10 por 100 de desgravación de costes familiares sobre prestaciones familiares, se crea el concepto 1.2.3, Gratificación ocho años de servicio para Oficiales administrativos.

### IV. REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR Y REGLAMENTO DEL COMITÉ INTERCENTROS

Con efectos desde 1 de enero de 1987, los artículos 11, 13, 22, 23, 25, 32, 36, 47 y 58 del Reglamento de Régimen Interior y el artículo 5.º del Reglamento del Comité Intercentros quedan redactados de la forma que se recoge en el anexo a este Convenio.

### V. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

El fundamento del presente acuerdo tiene su origen en la difícil situación que, con respecto al régimen de previsión social complementaria, han suscitado las siguientes iniciativas legales:

1.ª El Real Decreto 2248/1985, de 20 de noviembre, y el acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de febrero de 1986, en cuya virtud se opera la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos de 1 de febrero de 1986, del personal activo y pasivo del Banco Hipotecario de España, vinculados de una u otra manera a la Caja de Pensiones del Personal del Banco Hipotecario de España o a la Mutualidad de Previsión Social de Empleados del B.C.C.

2.ª La derogación de las normas reguladoras hasta el momento de Entidades como la Caja y Mutualidad mencionadas, Ley de 6 de diciembre de 1941 y Decreto de 26 de mayo de 1943, por las disposiciones que vienen a sustituirlas, Ley de Ordenación del Seguro Privado de 2 de agosto de 1984, Decreto de 4 de diciembre de 1985, Reglamento de Entidades de Previsión Social, y normas conexas que, al introducir importantes modificaciones en el régimen anteriormente vigente y tenerse que compatibilizar con la circunstancia expuesta en el número anterior, hacen considerar al personal activo aquí representado, mutualistas de la Caja y Mutualidad ya referida, como inevitable la inviabilidad sobrevenida para el cumplimiento de los fines originarios de tales Entidades y la concurrencia consiguiente de las causas de disolución prevenidas en el ordenamiento de aplicación, que permite, como es lógico, que tal disolución se sancione por las Asambleas Generales de las Entidades de Previsión.

Sobre los presupuestos legales y fácticos antes consignados, el personal activo entiende como solución más razonable la consis-

tente en zanjar definitiva y formalmente, excepto en lo que a los derechos de los pasivos se refiere, el Régimen de previsión social existente hasta el momento, obteniendo las compensaciones correspondientes al saldo y finiquito de cuantas obligaciones pudieran incumbir al Banco y a ambas Mutualidades en relación con dicho régimen de previsión, con el que pudiera derivar, en su caso, de la adaptación a la normativa vigente de las Entidades de previsión referidas y, en definitiva, con cualquier materia relativa a previsión social complementaria.

Declaran expresamente ambas partes que, en modo alguno, pueden adoptarse iniciativas en perjuicio de los derechos del colectivo de pasivos que se respetan de manera total y absoluta, por lo que el presente acuerdo de ninguna manera altera el régimen de responsabilidad del Banco al respecto, establecido por las disposiciones legales de aplicación.

En consecuencia se estipula:

1.º En virtud del presente acuerdo, que anula, deroga o sustituye a cualquier otro existente al respecto, quedan extinguidas y canceladas cuantas obligaciones tengan contraídas el Banco Hipotecario de España, la Caja de Pensiones del Personal del Banco Hipotecario de España y la Mutualidad de Previsión Social de Empleados del BCC, con el personal activo del Banco en materia de previsión social complementaria, cualquiera que sea el Convenio, Reglamento, acuerdo, documento o normas en que aquéllas estuviesen establecidas y con independencia de la estricta naturaleza jurídica que quepa otorgar a las correspondientes prestaciones u obligaciones; de las que les hubiera, en su caso, correspondido asumir directa o indirectamente, de modo exclusivo, subsidiario o solidario, y, en particular:

- Por razón de las cuotas aportadas a las respectivas Entidades de previsión.
- Por cuantas prestaciones pudieran derivarse de la aplicación de los respectivos Reglamentos o Estatutos.
- Por cuantas prestaciones y obligaciones, compromisos de dar o hacer, exigencias respecto a fondos de pensiones o de cualquier otra índole, formuladas hasta el momento, que directa o indirectamente afecten al régimen de previsión social.

Consiguientemente, quedan completamente extinguidos cuantos derechos ostentase dicho personal activo en materia de previsión social complementaria frente al Banco y las dos Mutualidades, a las que no cabrá efectuar en lo sucesivo reclamación de ningún tipo al respecto.

2.º En compensación a la pérdida de los derechos, derivada de la extinción y cancelación de dichas obligaciones, con la consiguiente extinción de los derechos por servicios pasados, el Banco abonará, en concepto de indemnización, y por una sola vez, la cantidad de 1.556.523.433 pesetas, equivalente al importe actualizado de las cuotas aportadas por dicho personal activo a ambas Entidades de previsión social a lo largo de su vida laboral, sobre los siguientes presupuestos:

2.1 La decisión irrevocable adoptada por las Asambleas de las respectivas Entidades de previsión de no proceder a la adaptación al nuevo régimen legal de dichas Entidades de previsión con la consiguiente disolución y liquidación de las mismas por dicha causa, preferiblemente antes del 4 de agosto de 1987, fecha límite prevista legalmente para la mencionada adaptación.

2.2 La afectación del patrimonio de la Mutualidad de Previsión Social de Empleados del BCC (la Caja de Pensiones carece ya de patrimonio) al pago de las pensiones de su colectivo de pasivos sin que, por tanto, el personal activo mutualista pueda alegar derecho alguno sobre el mismo.

2.3 El compromiso formal del Banco de continuar haciendo frente, antes y después del proceso de liquidación, a las obligaciones que le incumben en cuanto al colectivo de pasivos de conformidad con las disposiciones legales de aplicación, sin que pueda entenderse el presente acuerdo como instrumento susceptible en modo alguno de desvirtuar tales responsabilidades.

2.4 La cantidad global antes consignada se distribuirá entre el personal que se encuentre en activo en la plantilla del Banco (o en régimen de comisión de servicio en alguna Sociedad participada del mismo) el día de la firma del presente Convenio y que estuviese afiliado a alguna de ambas Entidades de previsión el 1 de febrero de 1986, en proporción a las cotizaciones que cada uno de ellos haya efectuado a su respectiva Entidad de previsión a lo largo de su vida laboral. A tal efecto, en acta adicional se incorpora la relación de empleados que reúnen dichas condiciones, con el importe que corresponde a cada uno de ellos, relación y datos a los que prestan su conformidad ambas partes, entendiéndola ajustada a los criterios expuestos y, por tanto, injustificada cualquier reclamación al respecto.

2.5 El importe correspondiente a cada empleado le será satisfecho por el Banco una vez sea adoptado el acuerdo a que se

refiere el apartado 2.1, mediante el abono a su favor de dicha suma en un plan de pensiones amparado en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones o en un plan de jubilación, a elección del empleado, debiéndose efectuar dicho abono en el plazo de un mes desde que el empleado comunique oficialmente al Banco su elección.

En cualquier caso, dicha elección deberá producirse antes de que transcurra el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Reglamento para la ejecución de la citada Ley 8/1987, indicándose además el plan concreto en que deba efectuarse el abono. De no existir designación expresa en dicho plazo se entenderá que se opta por el plan de pensiones que haya determinado a tal efecto la Comisión Paritaria para este Convenio.

2.6 El Banco no efectuará retención sobre la cantidad a abonar a cada empleado por considerar que, o bien tiene el carácter de indemnización comprendida en el artículo 8, e), del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o puede considerarse como incremento o disminución patrimonial al estar calculadas dichas indemnizaciones en función de las cuotas aportadas. No obstante, el Banco no asume responsabilidad alguna frente a los empleados en orden a que su criterio no resultase conforme con la normativa fiscal aplicable a juicio de las autoridades competentes.

## VI. DISPOSICIONES FINALES

6.1 En lo no previsto en este Convenio, seguirán siendo de aplicación las normas, incluso las adicionales, contenidas en anteriores Convenios Colectivos.

6.2 La Comisión Negociadora del presente Convenio se constituyó por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

Don Manuel Ontañón Carrera.  
Don Enrique Albert Bonmati.  
Don Ramón González Tourón.  
Don Cándido Rosado Sánchez.  
Don Miguel Angel Hernando Hervás.  
Don Carlos Molero Manglano.  
Don José Antonio Bordás Coll.

En representación de los trabajadores los siguientes miembros del Comité Intercentros:

Don Miguel Angel Alastruey Cuesta.  
Don José Aparicio Salas.  
Don Javier Colmenar Astudillo.  
Doña Paloma de Diego Portolés.  
Don Pablo García Iglesias.  
Don José María Rico Laredo.  
Don Javier Juanco Simón.  
Don Valentín Esteban Jarque.  
Don Josep Queralt Bellart.  
Don Bernardo Ríos Jiménez.  
Don Eduardo Ruiz del Olmo Luca de Tena.  
Don Serafín García Díez.

6.3 La Comisión Paritaria queda constituida por cuatro representantes de cada una de las partes, miembros todos de la Comisión Negociadora del presente Convenio, cuyos nombres son los siguientes:

Por la representación del Banco:

Don Manuel Ontañón Carrera.  
Don Enrique Albert Bonmati.  
Don Ramón González Tourón.  
Don Cándido Rosado Sánchez.

Por la representación de los trabajadores:

Don José Aparicio Salas.  
Don Miguel Angel Alastruey Cuesta.  
Doña Paloma de Diego Portolés.  
Don Valentín Esteban Jarque.

6.4 El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 1987, sin necesidad de preaviso y salvo voluntad unánime y expresa en contrario de las partes.

En Madrid a 17 de julio de 1987.

### Anexo al XVIII Convenio Colectivo interprovincial de Trabajo del Banco Hipotecario de España

#### REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Art. 11. *Traslados de mutuo acuerdo*.-1. Cuando el traslado se produzca de mutuo acuerdo entre el Banco y el empleado se estará a las condiciones establecidas entre ambas partes, viniendo

facultado el Banco en estos supuestos para ofrecer ascensos de más de una categoría. El personal así trasladado no podrá retornar a su plaza de origen hasta transcurrir tres o cinco años desde que se produjo el traslado según haya obtenido el ascenso de una o más categorías, respectivamente.

2. En ningún caso podrá el Banco compensar con ascensos que supongan eximir de algún concurso-oposición que en la normativa sobre promoción se establezca como necesario e inexcusable para llegar a acceder a determinadas categorías.

3. Cuando se trate de traslados a sucursales de nueva creación, y la incorporación se produzca antes de que se cumpla el primer año de funcionamiento de la sucursal, el empleado trasladado tendrá derecho a percibir durante los seis primeros meses de estancia en la misma una ayuda para vivienda de 35.000 pesetas mensuales, siempre y cuando durante dicho período no disponga del préstamo para vivienda previsto en el artículo 14 de este Reglamento.

Art. 13. *Derechos del trabajador en caso de traslado forzoso*.-1. En los casos de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a optar entre:

- Aceptar el traslado percibiendo las compensaciones que seguidamente se dirán.
- Extinguir su contrato de trabajo mediante la indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de una anualidad.
- Colocarse en situación de excedencia voluntaria.

2. Las compensaciones a que se refiere el anterior apartado 1, a), serán las siguientes:

a) El importe de los gastos de locomoción del empleado y los familiares que con él convivan, así como los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, previa su debida justificación.

b) Dispondrá de un plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo de treinta días naturales, de carácter retribuido.

c) Percibirá exclusivamente durante el primer año de permanencia en el nuevo puesto de trabajo una indemnización económica equivalente al importe de tres mensualidades brutas de su nómina mensual, que se incrementará en un 10 por 100 si el empleado tuviera cargas familiares. En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a cuatro doceavos del estricto sueldo base anual de un Oficial técnico (epígrafe 1.1.1 de la tabla de retribuciones). La indemnización se percibirá por doceavas partes en las doce mensualidades siguientes a la fecha de incorporación del empleado, con impuestos a cargo del mismo. No obstante, el Banco podrá estudiar la posibilidad de anticiparla en todo o en parte si se justifica que se va a invertir en la adquisición de vivienda en la población de destino.

d) Cuando el traslado se produzca a sucursales de nueva creación, y la incorporación se efectúe antes de que se cumpla el primer año de funcionamiento de la sucursal, el empleado trasladado tendrá derecho a percibir durante los seis primeros meses de estancia en su nuevo destino una ayuda para vivienda de 35.000 pesetas mensuales, siempre y cuando durante dicho período no disponga del préstamo para vivienda previsto en el artículo 14 de este Reglamento.

3. El trabajador trasladado forzoso tendrá derecho preferente al retorno a la plaza de origen al producirse vacante en su categoría. Si existiesen varios peticionarios cubriendo destino forzoso, la elección corresponderá al Banco, en función de la idoneidad de los solicitantes.

El derecho preferente al retorno caducará en los casos en que deje de solicitarse cuando se anuncie vacante en su plaza de origen, se ascienda de categoría en situación de destinado forzoso o se obtenga cualquier otro tipo de traslado.

Art. 22. Los grupos y categorías profesionales son los siguientes:

#### Grupos profesionales:

Grupo 1. *Jefaturas*: Integran este grupo los empleados a quienes, bajo la dependencia del personal directivo o de cargos de alto mando y especial confianza y responsabilidad, se les encomiendan, sin perjuicio de las funciones propias de su competencia profesional, tareas de mando intermedio, supervisión, orientación y organización al frente de las distintas Secciones y Negociados del Banco.

Comprende las siguientes categorías:

#### 1.1 Jefaturas de Sección.

##### 1.1.1 Titulados.

##### 1.1.2 Administrativos.

#### 1.2 Jefaturas de Negociado.

##### 1.2.1 Titulados.

##### 1.2.2 Administrativos.

**Grupo 2. Titulados:** Lo integran los empleados de plantilla contratados precisamente para cualquiera de las categorías que comprende este grupo profesional, por razón de su título universitario, superior y medio, para desempeñar en el Banco las funciones profesionales propias de su título o carrera, percibiendo retribuciones fijas y sin sujeción, por consiguiente, a los aranceles u honorarios de su respectiva profesión.

Comprende las categorías que seguidamente se expresan, algunas de las cuales en función de la formación y experiencia de sus integrantes quedan estructuradas en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente:

2.1 De grado superior, distinguiéndose a su vez por razón de su titulación y funciones:

- a) Letrados asesores, estructurada en tres niveles.
- b) Inspectores Tasadores, estructurada en tres niveles.
- c) Asesores Económico-Financieros, estructurada en tres niveles.
- d) Médicos de Empresa.
- e) Analistas de Organización e Informática, estructurada en tres niveles.

2.2 De grado medio, distinguiéndose a su vez por razón de su titulación y funciones:

- a) Aparejadores y Arquitectos Técnicos, estructurada en tres niveles.
- b) Ingenieros Técnicos, estructurada en tres niveles.
- c) Ayudantes Técnicos Sanitarios.

No obstante la anterior clasificación, el Banco podrá crear dentro de este grupo, y previo informe del Comité Intercentros, las categorías que precise para llevar a cabo funciones profesionales en áreas no previstas actualmente.

La creación de nuevas categorías supondrá la ampliación de la plantilla del Banco en tantos empleados como puestos se creen en ellas, debiéndose cubrir dichos puestos por turnos libre o restringido en las proporciones establecidas para las categorías del grupo 2 en el artículo 27 de este Reglamento, estándose a lo dispuesto en el artículo 36.3 para la cobertura de las plazas que correspondan al turno restringido.

**Grupo 3. Técnico-Administrativo:** Comprende las siguientes categorías:

3.1 Oficiales técnicos. Son los empleados que, por sus conocimientos y experiencia técnico-administrativa o bancaria, realizan trabajos del expresado carácter que requieren especiales condiciones de capacitación y práctica profesional y contable. Bajo la supervisión y responsabilidad de sus superiores podrán desempeñar también funciones propias de su capacitación profesional.

Asimismo asisten al Jefe de Negociado y le sustituyen en su ausencia.

3.2 Oficiales administrativos. Son los empleados que, por su formación, experiencia y aptitudes, realizan trabajos administrativos, contables y otros de naturaleza análoga, inherentes al trabajo de oficinas y despachos, que exigen particulares conocimientos y experiencia en la técnica de la organización bancaria y en la información operativa y contable.

3.3 Auxiliares administrativos. Son los empleados que, por su formación, experiencia y aptitudes, realizan trabajos administrativos, contables y otros de naturaleza análoga inherentes al trabajo de oficinas y despachos, de carácter elemental y auxiliar (manejo de máquinas, archivos, cobros y pagos, correspondencia, mecanografía y otros de naturaleza análoga).

En función de la experiencia y grado de formación de sus integrantes, esta categoría queda estructurada en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente.

**Grupo 4. Servicios auxiliares:** Integran este grupo los empleados operadores de centrales telefónicas recepcionistas, los que desempeñan funciones complementarias propias de oficios varios y los encargados de la vigilancia de los locales del Banco con acreditada cualificación para ello.

Comprende las siguientes categorías:

4.1 Telefonistas-Recepcionistas, que en función de la experiencia y grado de formación de sus integrantes queda estructurada en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente.

4.2 Personal de mantenimiento y oficios varios.

4.2.1 Oficial de oficios varios.

4.2.2 Ayudante de oficios varios.

4.3 Vigilantes Jurados.

**Grupo 5. Ayudantes:** Integran este grupo los empleados no comprendidos en ninguno de los anteriores, que realizan funciones

prácticas y manuales de auxilio al resto del personal de orientación al público y de limpieza.

Comprende las siguientes categorías:

5.1 Conserjes.

5.2 Subconserjes.

5.3 Ordenanzas-Conductores.

5.4 Ordenanzas que, en función de la experiencia y grado de formación de sus integrantes, queda estructurada en tres niveles que, de mayor a menor, se denominarán A, B y C, respectivamente.

5.5 Personal de limpieza.

**Grupo 6. Informática:** Componen este grupo los empleados que, realizando funciones específicas en el Departamento de Informática, ostenten, además, alguna de las categorías profesionales incluidas en este grupo.

La definición de las tareas y funciones de las distintas categorías profesionales del personal de Informática figuran recogidas en el anexo I de este Reglamento.

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 elementos conectados al ordenador, como terminales, pantallas, impresores, etc., u operen en unidades periféricas, como cortadores de papel, embuchadoras, etc.

Comprende los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

6.1 Subgrupo Analistas: Comprende las siguientes categorías:

6.1.1 Analista primero.

6.1.2 Analista segundo.

6.1.3 Analista Programador.

Con la gratificación o complemento de índole funcional que a tal efecto se asigne, que no será consolidable y se mantendrá mientras dure la función al personal de estas tres categorías, al personal titulado adscrito al Departamento de Informática y al personal incluido en las categorías de Programador primero y Operador primero podrá encomendárseles la dirección de proyectos, o la supervisión de una determinada área, responsabilizándose de su funcionamiento y ejecución.

6.2 Subgrupo Programadores: Comprende las siguientes categorías:

6.2.1 Programador primero.

6.2.2 Programador segundo.

6.3 Subgrupo Operadores: Comprende las siguientes categorías:

6.3.1 Operador primero.

6.3.2 Operador segundo.

Al personal comprendido en la categoría de operador primero podrá encomendársele, con el complemento de índole funcional correspondiente, que no será consolidable y se mantendrá mientras dure la función, las responsabilidades asignadas al responsable de sala en el anexo I.

6.4 Subgrupo Grabadores: Comprende las siguientes categorías:

6.4.1 Grabador primero.

6.4.2 Grabador segundo.

Al personal comprendido en la categoría de Grabador primero podrá encomendársele, con la gratificación o complemento de destino que se asigne, que no será consolidable y se mantendrá mientras dure la función, la responsabilidad del funcionamiento de las tareas de grabación, planificando las cargas de trabajo, valorando los rendimientos, controlando la exactitud de los trabajos y, en general, cuantos se adjudican en el citado anexo al monitor de grabación.

Art. 23. *Destinos en cargos de alto mando y de especial confianza y responsabilidad.*—La Dirección y Subdirección de los sucursales del Banco y las Jefaturas de los grandes departamentos en que funcionalmente se divide la actividad del Banco en cuanto les corresponde en sus respectivos ámbitos la ejecución de la política que en orden al funcionamiento y operatividad de los mismos establezcan los órganos de dirección del Banco son cargos de alto mando y especial confianza y responsabilidad, por lo que tales cargos serán de libre designación y cese por el Banco:

A) Designación entre personal procedente de la plantilla del Banco: Un mínimo del 80 por 100 de los cargos de Directores de sucursales y Jefes de Departamento y el 100 por 100 de los Subdirectores de sucursal recaerá entre el personal fijo de la plantilla que cuente con al menos tres años de antigüedad en esta situación.

Durante el tiempo que los desempeñen percibirán, además de las retribuciones que les correspondiesen en la categoría de procedencia, la gratificación de mando y confianza que en cada caso y según las características del cargo determine el Banco. Dicha gratificación no cotizará a efectos pasivos ni tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando los interesados cesen en el desempeño del mismo.

Si los mencionados cargos se hubiera desempeñado por tiempo superior a cinco años sin exceder de diez, el Banco vendrá obligado a respetar durante los tres años inmediatos siguientes al cese la gratificación que por el desempeño de los mismos viniese percibiendo el empleado en el momento en que cese, bien se produzca ésta por libre decisión del Banco o por renuncia del interesado.

Si los mencionados cargos se hubiesen desempeñado por tiempo superior a 10 años, el empleado podrá optar entre la gratificación temporal anteriormente establecida o consolidar la categoría de Jefe de Sección Administrativo o titulado, según su procedencia.

B) Designación entre personas no procedentes de la plantilla del Banco: El Banco podrá designar entre personas no procedentes de su plantilla, que estén en posesión de un título universitario superior, hasta un máximo del 20 por 100 de los cargos de Jefes de Departamento y Directores de sucursal, siéndole de aplicación en su totalidad el régimen anteriormente establecido para el personal procedente de la plantilla del Banco.

Art. 25. Serán cubiertas exclusivamente en turno restringido todas las vacantes producidas en las siguientes categorías profesionales:

- Grupo 1. Todas las categorías.
- Grupo 3. La categoría de Oficial administrativo.
- Grupo 5. Las categorías de Consejer y Subconsejer.
- Grupo 6:
- Subgrupo 6.1 Las categorías de Analistas primero y segundo.
- Subgrupo 6.2 Las categorías de Programador primero.
- Subgrupo 6.3 La categoría de Operador primero.
- Subgrupo 6.4 La categoría de Grabador primero.

No obstante, cuando en este turno no fueran cubiertas las vacantes existentes por no existir aspirantes, o porque existiendo ninguno superara las pruebas requeridas, el Banco podrá convocar concurso-oposición restringido entre todo el personal de su plantilla y las plazas no cubiertas en éste podrá cubrir las a través de concurso-oposición libre.

Art. 32. *Requisitos específicos.*—Para el ingreso en las categorías que se relacionan se exigirá la siguiente titulación:

Letrados asesores (niveles A, B y C): Título de Licenciado en Derecho.

Inspectores Tasadores (niveles A, B y C): Título superior de Arquitecto o Ingeniero, según determine la convocatoria.

Asesores económico-financieros (niveles A, B y C): Licenciados en Ciencias Económicas, Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario de Seguros, según determine la convocatoria.

Médico de Empresa: Títulos de Doctor en Medicina y de Diplomado en Medicina de Empresa.

Analista de Organización e Informática: Título universitario superior que determine la convocatoria.

Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos (niveles A, B y C): Título de Aparejador, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico que determine la convocatoria.

Ayudante Técnico Sanitario: Título de Ayudante Técnico Sanitario y Diplomado de ATS de Empresa.

Oficiales técnicos: Título universitario superior que determine la convocatoria.

Auxiliares administrativos (niveles A y B): Título de Bachiller Superior o equivalente, o formación profesional administrativa de primer grado.

Auxiliares administrativos (nivel C): Título de Bachiller Elemental o equivalente.

Servicios auxiliares y ayudantes: Título de Bachiller Elemental o equivalente, salvo para el personal de mantenimiento y oficios varios y el de limpieza.

Analista Programador: Título universitario superior que determine la convocatoria.

Programador segundo: Título de Bachiller Superior o equivalente.

Operador segundo y Grabador segundo: Título de Bachiller Superior o equivalente.

Art. 36. 1. Promoción: Las vacantes que, conforme a lo establecido en los artículos anteriores, correspondan al turno restringido se cubrirán, en su caso, con arreglo a lo que seguidamente se establece.

Se tendrá en cuenta, además, con carácter general, lo siguiente:

a) Siempre que se haga referencia a la antigüedad, se entenderá referida a la antigüedad en la categoría y con carácter de mínima,

salvo que otra cosa se diga expresamente. A los solos efectos de cumplir el citado requisito de antigüedad en la categoría, se computará el ostentado en las inferiores cuando al personal de estas últimas se le dé también acceso a la promoción de que se trate.

b) Cuando se trate de plazas que, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de este Reglamento, deban ser cubiertas exclusivamente en turno restringido, las vacantes desiertas en el concurso-oposición se acumularán al turno de libre designación. A su vez el Banco podrá renunciar a su derecho de libre designación y acumular las que crea procedentes al turno de concurso-oposición, salvo en el caso de que hubiese empleados que pretendiesen ejercitar el derecho de cambio de categoría que se contempla en el número 2 de este artículo. Ninguna de ambas circunstancias afectará al turno que deba corresponder a las vacantes que posteriormente se produzcan.

c) El personal que por concurso-oposición acceda desde cualquiera de las categorías del grupo profesional de Informática a cualquiera de las categorías de los restantes grupos profesionales, o viceversa, no podrá participar durante cinco años en concursos-oposición correspondientes a categorías de los grupos profesionales de procedencia.

d) En ningún caso podrá accederse a las categorías de Jefaturas administrativas, Analistas (1.º, 2.º y Analistas-Programadores) y Oficiales técnicos sin estar en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente.

No obstante, este requisito será dispensado para el personal que figure en la plantilla del Banco en la fecha de entrada en vigor de este Reglamento.

Promoción a las categorías de los grupos profesionales números 1 al 5.

1. A Jefes de Sección: Tratándose de Titulados, serán de libre designación por el Banco, si bien por mitad entre Jefes de Negociado Titulados y Titulados del nivel A, con una antigüedad, en cuanto a estos últimos, de dos años.

Tratándose de Administrativos, se cubrirán una mitad por concurso-oposición entre Jefes de Negociado administrativo con dos años de antigüedad en la categoría o cinco años en el Banco; Analista 1.º y 2.º, con tres años de antigüedad, y Oficiales técnicos, Analistas-Programadores y Programadores 1.º, con cinco años de antigüedad. La otra mitad será de libre designación entre Jefes de Negociado administrativo con tres años de antigüedad.

2. A Jefes de Negociado: Las de Titulados serán de libre designación por el Banco entre los Titulados del nivel A que cuenten con dos años de antigüedad. Tratándose de Administrativos, se cubrirán una mitad por concurso-oposición entre Oficiales técnicos, Analistas 2.º, Analistas-Programadores y Programadores 1.º, con dos años de antigüedad y Oficiales administrativos, Programadores 2.º y Operadores 1.º con tres años. La otra mitad será de libre designación por el Banco entre Oficiales técnicos con tres años de antigüedad.

3. A Titulados: Nivel A. Una mitad, por concurso de méritos entre el personal de la misma categoría integrado en el nivel B, que ostente una antigüedad mínima de dos años en el Banco. La otra mitad, por concurso-oposición entre el personal del Banco que tenga la titulación correspondiente y ostente una antigüedad de dos años en el Banco.

Nivel B. Una mitad, por concurso de méritos entre el personal de la misma categoría integrado en el nivel C, que ostente una antigüedad mínima de dos años en el Banco. La otra mitad, por concurso-oposición entre el personal del Banco que tenga la titulación correspondiente y ostente una antigüedad de dos años en el Banco.

Nivel C. Concurso-oposición entre el personal del Banco que tenga la titulación correspondiente y cuente con una antigüedad mínima de dos años en el Banco.

4. A Oficiales técnicos: Una mitad, por concurso-oposición entre Oficiales administrativos, Programadores, Operadores, Grabadores 1.º y Auxiliares administrativos, nivel A, con dos años de antigüedad. La otra mitad, por libre designación entre Oficiales administrativos que cuenten con tres años de antigüedad.

5. A Oficiales administrativos: Una mitad, por concurso-oposición entre Auxiliares administrativos del nivel A, Programadores 2.º, Operadores y Grabadores con dos años de antigüedad, y Ordenanzas que estuvieran en la plantilla fija del Banco a 31 de diciembre de 1984.

La posibilidad de participar en estos concursos-oposición terminarán para los Ordenanzas en plantilla a 31 de diciembre de 1984, cuando a alguno de ellos no se presente ningún empleado que reúna dichos requisitos.

La otra mitad, por turno de antigüedad entre Auxiliares administrativos del nivel A.

6. A Auxiliares administrativos: Nivel A. Una mitad, por concurso-oposición entre los Ordenanzas en la plantilla fija del

Banco a 31 de diciembre de 1984, revirtiendo las plazas que resultaran desiertas al siguiente turno.

Este turno desaparecerá y revertirá definitivamente al posterior cuando a un concurso-oposición no se presente ningún empleado que reúna los requisitos expresados.

La otra mitad, por concurso-oposición entre Auxiliares administrativos de los niveles B y C, personal de los grupos profesionales 4 y 5, Programadores 2.º, Operadores 2.º y Grabadores 2.º.

Nivel B. Una mitad, por concurso de méritos entre Auxiliares administrativos del nivel C, con una antigüedad mínima de dos años.

La otra mitad, por concurso-oposición entre Auxiliares administrativos del nivel C y personal de los grupos profesionales 4 y 5.

Nivel C. Concurso-oposición entre el personal de los grupos profesionales 4 y 5.

El personal perteneciente a los grupos 4 y 5 que accedan por concurso-oposición restringido a los niveles B o C de la categoría profesional de Auxiliares administrativos no experimentarán, por el cambio de categoría, pérdida de remuneraciones.

7. A Telefonistas-Recepcionistas: Nivel A. Concurso de méritos entre Telefonistas-Recepcionistas del nivel B, con una antigüedad mínima de dos años.

Nivel B. Concurso de méritos entre Telefonistas-Recepcionistas del nivel C, con una antigüedad mínima de dos años.

8. A Conserjes y Subconserjes: Se cubrirán por libre designación entre los Ordenanzas que se encuentren en el primer tercio de su escalafón.

9. A Ordenanzas: Nivel A. Concurso de méritos entre Ordenanzas del nivel B, con una antigüedad mínima de dos años.

Nivel B. Concurso de méritos entre Ordenanzas del nivel C, con una antigüedad mínima de dos años.

#### Promoción a las categorías del grupo profesional número 6.

Las vacantes se cubrirán una mitad por concurso-oposición y la otra por libre designación entre el personal de las categorías que seguidamente se indican:

1. A Analista 1.º: Concurso-oposición entre Analistas 2.º, Jefes de Sección y Jefes de Negociado, con dos años de antigüedad. Libre designación entre Analistas 2.º con tres años de antigüedad.

2. A Analista 2.º: Concurso-oposición entre Analistas-Programadores, Jefes de Negociado y Oficiales técnicos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Analistas-Programadores con tres años de antigüedad.

3. A Analista-Programador: Concurso-oposición entre Programadores 1.º y Oficiales técnicos sin exigencia de antigüedad y Oficiales administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Programadores 1.º con tres años de antigüedad.

4. A Programador 1.º: Concurso-oposición entre Oficiales técnicos sin exigencia de antigüedad, Programadores 2.º y Oficiales administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Programadores 2.º con tres años de antigüedad.

5. A Programador 2.º: Concurso-oposición entre Operadores 1.º, Grabadores 1.º y Oficiales administrativos sin exigencia de antigüedad y Operadores 2.º, Grabadores 2.º y Auxiliares administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Operadores 1.º y Grabadores 1.º con dos años de antigüedad.

6. A Operador 1.º: Concurso-oposición entre Grabadores 1.º y Oficiales administrativos sin exigencia de antigüedad, Operadores 2.º y Auxiliares administrativos con dos años de antigüedad.

Libre designación entre Grabadores 1.º con tres años de antigüedad y Operadores 2.º con tres años de antigüedad.

7. A Operador 2.º: Concurso-oposición entre Grabadores 1.º sin exigencia de antigüedad y Grabadores 2.º con un año de antigüedad, Auxiliares administrativos con dos años de antigüedad y personal de los grupos profesionales números 4 y 5 con tres años de antigüedad.

Libre designación entre Grabadores 1.º con dos años y Grabadores 2.º con tres años de antigüedad.

8. A Grabador 1.º: Ascenso automático al cabo de cuatro años como Grabadores 2.º.

9. A Grabador 2.º: Todas ellas por concurso-oposición entre Auxiliares Administrativos y personal de los grupos profesionales números 4 y 5, sin exigencia de antigüedad.

2. Cambio de categoría profesional: El personal del grupo profesional 6 podrá obtener sin necesidad de ningún tipo de concurso el cambio a categoría de otros grupos profesionales en la forma y con los requisitos que seguidamente se establecen. En todo caso el ejercicio de este derecho llevará implícita la renuncia al

retorno, por cualquier sistema a cualquiera de las categorías actuales o futuras del grupo profesional 6.

1. Los Grabadores 1.º tras ocho años de permanencia en el grupo profesional 6, tendrán derecho a ocupar plaza de Oficial administrativo, en la que computarán como antigüedad la que tuviesen en la categoría de Grabador 1.º, viniendo obligado el Banco a la creación de dicha plaza. Las plazas que a tal efecto se creen no se sacarán al concurso voluntario de traslado regulado en el artículo 10 de este Reglamento.

2. El resto del personal del grupo 6, transcurridos doce años de permanencia en el grupo y tres, como mínimo, en la categoría que ostente, tendrá derecho, siempre que exista vacante que no corresponda a turno de concurso-oposición, al cambio de categoría profesional conforme a la siguiente tabla de equivalencias:

Categoría grupo VI	Categorías equivalentes
Analista 1.º	Jefe de Sección.
Analista 2.º	Jefe de Negociado.
Analista-Programador	Oficial técnico.
Programador 1.º	Oficial técnico.
Operador 1.º	Oficial técnico.
Programador 2.º	Oficial administrativo.
Operador 2.º	Oficial administrativo.
Grabador 1.º	Oficial administrativo.
Grabador 2.º	Auxiliar administrativo.

En estos supuestos se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Si se pretendiese acceder a la categoría de Oficial administrativo y dado que tal cambio, sin perjuicio de lo dispuesto en el anterior número 1, sólo podrá obtenerse cuando existan vacantes que correspondan al turno de antigüedad, se adjudicarán las vacantes en función de la mayor antigüedad que ostenten los empleados del grupo profesional de Informática y los Auxiliares administrativos que las pretendan. A estos efectos, se computará como antigüedad para los empleados del grupo profesional de Informática la suma del tiempo de permanencia en dicho grupo y del tiempo que anteriormente hubieran podido permanecer en alguna categoría del grupo 3.º, y para los Auxiliares administrativos el tiempo de permanencia en esta categoría.

b) Se computará como antigüedad a efectos de escalafón en la nueva categoría, la que hubiese ostentado en categorías profesionales del grupo 6 que sean equivalentes. También se computará el que se hubiese ostentado en la categoría a la que se acceda.

c) Si el cambio de categoría supusiera menores retribuciones, la diferencia se mantendrá a favor del empleado con carácter provisional y en concepto de gratificación no computable hasta que sea absorbida por posteriores aumentos de retribuciones sea cual sea el origen de éstos.

d) Si no se reuniese el requisito de tres años de antigüedad en la actual categoría, podrá computarse el de permanencia en la anterior categoría del grupo profesional 6 que se haya ostentado, si bien en este caso, el cambio de categoría se efectuará a la equivalente a esta última.

3. El Banco, por razones excepcionales podrá dispensar de los requisitos de permanencia tanto en el grupo como en la categoría que se establecen en los anteriores apartados 1 y 2, creando incluso las vacantes que resulten necesarias a tal fin y que no serán objeto de concurso voluntario de traslado. A tales efectos, las categorías profesionales de Grabador 2.º y Grabador 1.º serán equivalentes a las de Auxiliar administrativo y Oficial administrativo, respectivamente. Las razones de excepción serán apreciadas por la Comisión Paritaria de cada Convenio vigente.

Art. 47. *Destino en cargos de alta dirección y cargos de alto mando y especial confianza y responsabilidad.*—El personal que sea nombrado para desempeñar cualquiera de dichos cargos, computará a todos los efectos en su categoría profesional de procedencia, todo el tiempo transcurrido en esa situación.

Cuando cesaren se reintegrarán a la categoría que les corresponda conforme a lo establecido en este Reglamento, pactándose entre el empleado y el Banco el lugar de destino, a cuyo efecto decaerán las prioridades que cualquier otro empleado pudiera tener para el traslado al centro de trabajo que se les asigne.

Art. 58. Son faltas muy graves:

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

2.º Las contempladas en los números 3.º, cualquiera que fuese el tiempo de ausencia, y 4.º del artículo 56 y en los números 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10 y 12 del artículo 57, cuando causaren perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros, o se realizasen con ánimo de lucro.

- 3.º La ofensas físicas a compañeros, 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 encomiendan al informante, en relación con operaciones del Banco, siempre que medie ignorancia inexcusable o intención dolosa.  
 8.º La falsificación o secuestro de documentos relacionados con el servicio.  
 9.º La embriaguez y toxicomanía habituales.  
 10. El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible de carácter económico causados al Banco o a los compañeros de trabajo. Los mismos actos causados a terceros, dentro del centro de trabajo o con ocasión de actos de servicio.  
 11. Aceptar directa o indirectamente de clientes del Banco o de terceros, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género por llevar a cabo un acto de servicio del Banco.  
 12. Estar incurso en las causas de incompatibilidad que establece el artículo 54 de este Reglamento, 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.

#### REGLAMENTO DEL COMITÉ INTERCENTROS

Art. 5.º *Reuniones.*—El Comité Intercentros se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre previa convocatoria efectuada por el Presidente, con una antelación mínima de tres días. En sesión extraordinaria se reunirá a instancias del Presidente, Vicepresidente o Secretario, o cuando así lo soliciten, al menos, cuatro de sus miembros. Para la celebración de las reuniones será necesaria la presencia, al menos, de la mitad más uno de los miembros del Comité, salvo en el caso previsto en el artículo 3.1 del presente Reglamento.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple, salvo las excepciones establecidas en la Ley. El Banco, al menos, satisfará los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros para dos de sus reuniones anuales previo conocimiento del orden del día. Asimismo, satisfará los gastos de desplazamiento que para acudir a dichas dos reuniones pudieran realizar un Delegado de cada una de las sucursales que no tengan representación en el Comité Intercentros.

#### 22659 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional "Elcano" de la Marina Mercante, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional "Elcano" de la Marina Mercante, Sociedad Anónima», Personal de Tierra, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del citado personal, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL "ELCANO" DE LA MARINA MERCANTE, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

Artículo 1.º *Ámbito personal y funcional.*—El presente Convenio Colectivo ordena las relaciones laborales entre la «Empresa

Nacional "Elcano" de la Marina Mercante, Sociedad Anónima», y su Personal de Tierra.

Quedan expresamente excluidas las personas que desempeñan puestos de alta dirección o cargos directivos.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1987 y finalizando el 31 de diciembre de 1988.

Como excepción al período de vigencia del presente Convenio, se establece que durante el próximo año se llevará a cabo la negociación del incremento salarial correspondiente a 1988, que tendrá efectos desde 1 de enero de dicho año.

Art. 3.º *Denuncia.*—No será necesaria la denuncia previa del presente Convenio, sino que se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia, fecha a partir de la cual cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las conversaciones.

Art. 4.º *Comisión Paritaria, naturaleza y funciones.*—La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

Primero.—Interpretación del Convenio.

Segundo.—Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

La Comisión se compondrá de un máximo de tres vocales por cada una de las partes, y se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Integridad del Convenio, compensación y absorción.*—El conjunto de derechos y obligaciones que afectan a la totalidad del personal adscrito a la Empresa, y que se contienen en el articulado del presente Convenio, constituyen un todo indivisible, de suerte que ninguna de las partes podrá pretender la vigencia a aplicabilidad aislada de una o varias normas prescindiendo de las restantes, por lo que siempre y a todos los efectos deberá ser considerado y observado como un conjunto normativo inescindible.

Dicho conjunto de condiciones absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que tuvieran alcance económico y que pudieran establecerse en el futuro, ya sea por disposición legal o pactada, cualquiera que fuese su origen, salvo aquellas normas constitutivas de derecho necesario.

Art. 6.º *Organización en el trabajo.*—La organización del trabajo en la Empresa es facultad de la Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa dará a conocer al Comité de Empresa, con carácter previo a su implantación, la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo estudiará toda sugerencia o propuesta que aporte la representación de los trabajadores.

Art. 7.º *Clasificación de personal.*—El personal se clasifica por razón de su permanencia y su función:

Primero.—Por razón de su permanencia:

- A) Personal fijo.
- B) Personal por tiempo determinado.
- C) Cualquier otra establecida por la legislación vigente.

Segundo.—Por razón de su función: El personal se clasifica por razón de su función en los grupos profesionales siguientes:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Subalternos.

Tercero.—Normas de clasificación:

Los citados grupos se dividen en las categorías profesionales que más adelante se especifican.

Tales categorías son meramente enunciativas, sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la Empresa si en su organización no existieran las funciones o si sus necesidades no lo exigieran.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a realizar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.