

Años de Servicio:

Menos de 5 años	3	Mensualidades
Más de 5 y menos de 10 años ..	5	"
Más de 10 y menos de 14 años ..	8	"
Más de 14 y menos de 18 años ..	9	"
Más de 18 y menos de 22 años ..	10	"
Más de 22 y menos de 25 años ..	11	"
Más de 25	12	"

En cada caso se incrementará con la parte proporcional correspondiente a las dos pagas de Julio y Diciembre.

Apartado 3.6.- Gratificación en caso de defunción

El Banco otorgará al cónyuge, hijos, padres o hermanos de los empleados fallecidos en servicio activo, siempre que dichos familiares convivan con él y a sus expensas, una gratificación igual a la establecida en el Apartado anterior, previa instrucción del correspondiente expediente. Podrá hacerse extensiva, asimismo, a los hermanos imposibilitados.

A estos efectos, en el concepto de "Mensualidad" se incluirán los conceptos de "Salario Base", "Complemento Personal de Antigüedad", "Trienios", "Plus de Permanencia" y "Paga de Estímulo a la Producción" en su parte proporcional.

Quinta.-

El acuerdo 3 del Acta Adicional al XIII Convenio Colectivo para 1.983, que establece:

"El Fondo de Atenciones Sociales se distribuirá a propuesta del Comité de Empresa."

Sexta.-

El personal del Banco que por razón de su destino no pueda ser incluido en los Servicios Médicos de la Banca Oficial, quedará inscrito en la Sociedad Médica que la Entidad haya establecido, siendo por cuenta del Banco los gastos ocasionados por esta causa.

Asimismo, tendrán derecho a percibir una compensación por gastos farmacéuticos en las mismas condiciones y cuantías establecidas para los Servicios Médicos de la Banca Oficial.

Séptima.-

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

Octava.-

Las prestaciones de Servicios Médicos de jubilados y pensionistas se mantendrán en las condiciones actualmente vigentes.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior Laboral del Banco de Crédito Agrícola, aprobado por Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 10.2.67, así como los Convenios Colectivos del B.C.A., del I al XVII anteriores, en todo lo no declarado vigente en las Disposiciones Finales del presente Convenio.

13351 RESOLUCION de 20 de marzo de 1991, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 162/1991 interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón se ha interpuesto por don José María Arilla Jaraúta, funcionario de la Seguridad Social adscrito a la Tesorería Territorial de Navarra, el recurso contencioso-administrativo número 162/1991 contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 2 de julio de 1990, sobre adjudicación de puestos de trabajo en la Administración de la Seguridad Social convocados por Orden de este Ministerio de 6 de abril de 1990.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derecho derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir al curso de los mismos.

Madrid, 20 de marzo de 1991.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

13352 RESOLUCION de 13 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa Banco de Crédito Local de España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Banco de Crédito Local de España, que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Entidad financiera, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Banco de Crédito Local de España, en representación empresarial, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 13 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVII CONVENIO COLECTIVO BANCO DE CREDITO LOCAL DE ESPAÑA**TITULO I****OBJETO Y AMBITO DE APLICACION****Artículo 1. Objeto.**

El articulado del presente Convenio constituye un todo unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones contenidas.

Artículo 2. Ambito territorial.

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

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre el Banco y su personal.

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

- Las relaciones existentes entre el Banco y el Presidente y los miembros del Consejo de Administración.
- Las personas que desempeñen funciones de Alta Dirección, considerándose como tales los cargos de Director General, Director, Secretario General, Subdirector General, Subdirector o cualesquiera otros semejantes, siempre que sus retribuciones sean superiores a la máxima establecida en esta regulación.
- El personal de profesiones y oficios que reciba retribuciones a tanto alzado, por horas o por trabajos realizados.
- El personal que desarrolle su actividad laboral o profesional en el Banco, con ocasión de servicios que éste tenga contratados o contrata con otras empresas o con particulares, así como el personal que el Banco contrate para prestar dicha actividad en industrias, empresas o inmuebles ajenos a la actividad bancaria y de los que tenga la posesión o propiedad.

Artículo 4. Ambito temporal y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, y sus efectos económicos se

retrotraerán a 1 de Enero de 1990. Todo ello, sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que se prevén en este texto.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 1992, y se considerará automáticamente denunciado en dicha fecha.

Artículo 5. Compensación y absorción.

- 1) El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Empresa.
- 2) Quedarán absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.2 de la Ley de 10 de Marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, que estará formada por tres Vocales en representación de la Dirección y otros tres por parte de los trabajadores.

TITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 8.

Los empleados que el Banco designe al frente de las unidades a que se refiere el párrafo 2º del artículo anterior serán siempre de libre designación y cese por parte de la Entidad.

Las condiciones laborales derivadas de dicho puesto estarán sujetas al pacto entre las partes, al amparo del artículo 3.1.c) de la Ley de 10 de Marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, y en ningún caso serán consolidables.

TITULO III

CLASIFICACION Y PROMOCION

PROFESIONAL

CAPITULO 1. DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 9. Grupos profesionales.

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

Artículo 10. Cuadros Técnicos.

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

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

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

Este Grupo supone la prolongación del desarrollo profesional de los empleados encuadrados en los de Administrativo, Titulado e Informático, por lo que, básicamente se nutrirá del personal proveniente de éstos, mediante la selección que en cada caso el Banco establezca.

Artículo 11. Titulados.

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

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

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

Artículo 12. Administrativos.

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

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

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

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

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

Artículo 13. Informáticos.

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

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

Este Grupo incluye cuatro Subgrupos:

1. Subgrupo de Analistas.

Lo componen aquellos empleados que en su asignación de funciones, tienen encomendadas labores de análisis informático.

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

2. Subgrupo de Programadores.

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

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

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

3. Subgrupo de Operadores.

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

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

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

4. Subgrupo de Grabadores.

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

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

La totalidad de los niveles de este Subgrupo se constituyen como de Carrera Ordinaria y la adscripción a uno de ellos se basa en criterios de experiencia adquirida y años de servicio.

Artículo 14. Servicios Generales.

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

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

Este Grupo incluye dos Subgrupos:

1. Subgrupo de Servicios Auxiliares.

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

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

La totalidad de estos niveles se constituye como de Carrera Ordinaria, y la adscripción a uno de ellos se basa en años de servicio.

2. Subgrupo de Oficios Varios.

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

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

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

Con independencia de los niveles anteriores, al frente del Grupo la Empresa designará, entre los empleados de

éste, un responsable cuya retribución será complementada, con carácter funcional y no consolidable, hasta alcanzar la remuneración correspondiente al nivel 4 del Grupo Administrativo.

CAPITULO 2. INGRESO**Artículo 15. Ingreso.**

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

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

CAPITULO 3. DE LA PROMOCION PROFESIONAL**Artículo 16.**

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

Sección Primera - Carrera Ordinaria**Artículo 17.**

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

A estos efectos será requisito para promocionar de un nivel al inmediatamente superior el cumplimiento de un número determinado de años en el nivel de procedencia, así como, en su caso, la realización de las acciones formativas que se especifican. Compete a la Junta Rectora del Centro de Formación del Grupo ICO la determinación y contenido de los Módulos que componen la Carrera Ordinaria.

En ningún caso la promoción efectuada por Carrera Ordinaria implicará cambio de plaza del empleado.

Artículo 18. Grupo de Titulados.

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

TITULACION:	SUPERIOR		MEDIA	
	NIVEL PROCEDECIA	AÑOS	NIVEL ACCESO	AÑOS
	2	3	1	3
	3	3	2	3
	4	2	3	3
	5	1	4	1

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

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

Artículo 19. Administrativos.

La Carrera Ordinaria del Grupo Administrativo comprende los niveles 13 a 4.

1) Promoción entre los niveles 13 y 5 inclusive.

Para promocionar al nivel inmediato superior será necesario haber realizado el Módulo de Formación previsto en el Plan y el transcurso del periodo de tiempo que a continuación se detalla.

NIVEL PROCEDECIA	AÑOS	NIVEL ACCESO
6	4	5
7	3	6
8	3	7
9	3	8
10	3	9
11	2	10
12	2	11
13	2	12

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

2) Promoción del nivel 5 al 4.

Bianualmente se convocará una prueba, cuyo contenido queda referido a las materias que han sido incluidas en los diferentes Módulos de Formación que componen la Carrera Ordinaria en el Grupo Administrativo.

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

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

Artículo 20. Grupo de Informática.

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

NIVEL PROCEDECIA	PROGRAMADORES		OPERADORES		GRABADORES	
	AÑOS	NIVEL ACCESO	AÑOS	NIVEL ACCESO	AÑOS	NIVEL ACCESO
8	4	7	-	-	-	-
9	3	8	4	8	-	-
10	3	9	3	9	-	-
11	-	-	3	10	-	-
12	3	10	2	11	3	11
13	2	12	2	12	2	12

Artículo 21. Grupo de Servicios Generales.

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

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

NIVEL PROCEDECIA	OFICIOS VARIOS		SERVICIOS AUX.	
	AÑOS	NIVELES ACCESO	AÑOS	NIVELES ACCESO
1				
2	4	1		
3	4	2	4	2
4	3	3	3	3
5	3	4	3	4
6	3	5	3	5
7	3	6	3	6
8	2	7	2	7
9			2	8
10			2	9
11			2	10
12			2	11

Artículo 22.

El cómputo de tiempo de permanencia previsto para la Carrera Ordinaria se iniciará doce meses antes de la firma de este Convenio, retrotrayéndose sus efectos al día primero del mes que resulte.

En el supuesto de que el empleado no se encontrase en situación de activo en la fecha resultante de aplicar lo dispuesto en el párrafo anterior, el cómputo se iniciará desde el comienzo de su relación laboral.

Sección Segunda - Carrera Profesional.

Artículo 23.

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

A estos efectos:

- El Centro de Formación, previa aprobación de las bases por parte de su Junta Rectora, convocará anualmente los Ciclos formativos previstos en el artículo 24 del presente Convenio.

- Aquellos empleados que hubieran superado satisfactoriamente el Ciclo tendrán derecho a optar a las plazas restringidas convocadas con carácter anual por el Banco, cuyo número mínimo se explicita en el artículo 24.

- Los empleados que, habiendo superado el Ciclo, no obtengan plaza por ser el número de éstas inferior al de aprobados mantendrán su derecho para optar a las plazas restringidas de la Carrera Profesional para el año siguiente y sucesivos. Lo anterior no interferirá en las promociones que pudieran corresponderles por Carrera Ordinaria, respecto a la cual no será obligatorio que realicen los Módulos de Formación previstos en el artículo 17 de la Sección anterior.

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

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

- En la primera convocatoria de cada Ciclo se atenderá exclusivamente a la puntuación obtenida en éste.
- Para las convocatorias sucesivas se determinará la prelación en función del resultado de añadir a la calificación obtenida en el Ciclo (referida a la puntuación de 0 a 10) el número de años contado de fecha a fecha, y con un decimal, desde la de superación de dicho Ciclo hasta la de la convocatoria a que se opte.
- En el caso de igualdad en la puntuación tendrá preferencia el empleado que hubiera superado el Ciclo con anterioridad.

Artículo 24.

La Carrera Profesional se compone de tres Ciclos:

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

La duración del Ciclo será de dos años.

La superación del Ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de Carrera Profesional convocadas para el nivel 8 del Grupo Administrativo.

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

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

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

La duración del Ciclo será de dos años.

La superación del Ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de Carrera Profesional convocadas para el nivel 4 del Grupo Administrativo.

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

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

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

La duración del Ciclo será de tres años.

La superación del Ciclo da derecho a optar a las plazas restringidas de Carrera Profesional convocadas para el nivel 1 del Grupo Administrativo.

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

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

Sección Tercera - Cambios de Grupo.

Artículo 25.

El personal de cualquier Grupo Profesional podrá acceder al de Titulados cuando cumpla los siguientes requisitos:

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

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

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

Artículo 26.

Asimismo el personal de cualquier Grupo Profesional podrá acceder al de Informática cuando cumpla los requisitos que para cubrir las plazas existentes en dicho Grupo se establezcan en cada caso.

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

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

El acceso a este Grupo por turno restringido se producirá, en función de las características del puesto, en los niveles anteriormente citados, excepto en los supuestos de que el nivel retributivo de procedencia sea

superior al correspondiente a dichos niveles, en cuyo caso el acceso se producirá en el nivel inmediato superior.

Artículo 27

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

NIVEL DE PROCEDENCIA EN EL G. INFORMÁTICA

NIVEL DE DESTINO EN EL G. ADMITVO.

Informático 1	C. Técnico nivel 7
Informático 2	C. Técnico nivel 8
Informático 3	Administrativo nivel 1
Informático 4	Administrativo nivel 2
Informático 5	Administrativo nivel 2
Informático 6	Administrativo nivel 3
Informático 7	Administrativo nivel 3
Informático 8	Administrativo nivel 4
Informático 9	Administrativo nivel 5
Informático 10	Administrativo nivel 6
Informático 11	Administrativo nivel 7
Informático 12	Administrativo nivel 7
Informático 13	Administrativo nivel 8

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

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

Artículo 28.

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

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

Capítulo 4. Homologación de la plantilla actual.

Artículo 29.

La plantilla actualmente existente en el Banco queda homologada en virtud del presente Convenio, bajo los siguientes criterios:

1. Su ajuste al sistema de clasificación expuesto.
2. Su coordinación y sujeción a idénticos criterios con respecto a la homologación de las plantillas de los restantes Bancos del Grupo I.C.O.-Banca Pública.
3. Será función de la Comisión Paritaria solucionar de forma negociada, las diferencias y cuantas cuestiones pudieran suscitarse en cuanto a la homologación realizada en el presente Convenio.

Artículo 30.

Cuando, en virtud de la homologación, se produjera un incremento en el salario base del empleado, los efectos del mismo se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31.

La relación que sigue expresa detalladamente los términos de dicha homologación.

CUADROS DE HOMOLOGACION DE CATEGORIAS

BANCO DE CREDITO LOCAL	
GRUPO DE CUADROS TECNICOS	
Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Titulado Sup. Jefe Servicio	Cuadros Técnicos Nivel 1
Titulado Sup. Nivel 1	Cuadros Técnicos Nivel 3

Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Jefe Servicio Administrativo	Cuadros Técnicos Nivel 4
Analista Org. e Inf. Nivel B	Cuadros Técnicos Nivel 5
Titulado Superior 2	Cuadros Técnicos Nivel 6
Titulado Medio Nivel 1	Cuadros Técnicos Nivel 7
Jefe Sección Administrativo	Cuadros Técnicos Nivel 7

GRUPO DE TITULADOS

Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Titulado Superior Nivel 3	Titulado Nivel 1
Titulado Superior Nivel 4	Titulado Nivel 4
Titulado Medio Nivel 3	Titulado Nivel 4

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Jefe Negociado 1ª	Administrativo Nivel 1
Jefe Negociado 2ª	Administrativo Nivel 3
Oficial Técnico	Administrativo Nivel 4
Oficial Administrativo	Administrativo Nivel 6
Auxiliar Principal de Caja	Administrativo Nivel 7
Auxiliar Administrativo	Administrativo Nivel 8
Auxiliar Admvo. Entrada	Administrativo Nivel 10

GRUPO DE INFORMATICOS

Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Analista 1	Informático Nivel 1
Analista 2	Informático Nivel 2
Analista Programador	Informático Nivel 4
Programador 1	Informático Nivel 6
Programador 2	Informático Nivel 8
Operador 1	Informático Nivel 7
Operador 2	Informático Nivel 9
Grabador 1	Informático Nivel 11
Grabador 2	Informático Nivel 12

GRUPO DE SERVICIOS GENERALES

SUBGRUPO SERVICIOS AUXILIARES

Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Ordenanza Conductor Mayor	Serv. Auxiliares Nivel 2
Conserje	Serv. Auxiliares Nivel 2
Subconserje	Serv. Auxiliares Nivel 3
Telefonista	Serv. Auxiliares Nivel 4
Ordenanza Mayor	Serv. Auxiliares Nivel 5
Ordenanza	Serv. Auxiliares Nivel 6
Personal de Limpieza	Serv. Auxiliares Nivel 8
Ordenanza Entrada	Serv. Auxiliares Nivel 9

SUBGRUPO OFICIOS VARIOS

Categoría Anterior	Nuevo Nivel
Encargado	Oficios Varios Nivel 3
Oficial	Oficios Varios Nivel 4
Ayudante	Oficios Varios Nivel 6

TITULO IV

SISTEMA DE FORMACION

Artículo 32. Plan de Formación.

- Al objeto de poner en práctica y desarrollar el Sistema de Formación previsto en el presente Convenio Colectivo, el Centro de Formación del Grupo ICO adoptará cuantas medidas sean necesarias para la plena operatividad del Sistema en el más breve plazo posible.
- Con carácter de Comisión de Desarrollo del Convenio en lo que a sus materias formativas se refiere, se crea una Junta Rectora del Centro de Formación del Grupo ICO, a la que asistirá con voz pero sin voto el Secretario General del Centro de Formación.
Con el fin de dar ejecución a lo previsto en el párrafo anterior, se procederá de forma inmediata a designar a dos representantes del Banco, uno por la Dirección de la Entidad y otro por los representantes de los trabajadores.
- Son funciones de la Junta Rectora:
 - El estudio y, en su caso, aprobación de las materias y contenidos de los Módulos y Ciclos de las Carreras Ordinaria y Profesional, respectivamente, a propuesta de la Secretaría General del Centro.

B) Aprobar las bases de las convocatorias de los diferentes Ciclos de la Carrera Profesional y sistemas de evaluación.

La primera convocatoria deberá realizarse, en todo caso, antes del 30 de junio de 1992.

C) Ser informada periódicamente por la Secretaría General del Centro del Plan de Actuación y resultados obtenidos en las acciones formativas que componen las Carreras Ordinaria y Profesional.

D) La aprobación de las modificaciones que deben realizarse en los Módulos y Ciclos con el fin de asegurar que la formación es adecuada a las necesidades empresariales de cada momento.

E) Cualquier otra que, en el marco del Convenio Colectivo se acuerde por la Junta.

4. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple y vincularán al conjunto.

5. Podrá designarse un suplente de cada miembro de la Junta para los casos de inasistencia del titular. Igualmente podrá realizarse delegación de voto en cualquier otro miembro.

6. El régimen de impartición de los Módulos y Ciclos se ajustará a las siguientes normas:

A) Los Módulos de la Carrera Ordinaria se impartirán en régimen de enseñanza a distancia, a cuyo efecto el Centro de Formación remitirá a los empleados la documentación correspondiente complementado con un régimen de asistencia al propio Centro, en el que se desarrollarán prácticas y actividades participativas relacionadas con las materias que componen el Módulo.

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

B) Los Ciclos de la Carrera Profesional se impartirán en régimen de enseñanza a distancia, con la realización por parte del Centro de Formación de pruebas y controles de carácter periódico y, en su caso, liberatorio y/o selectivo.

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

TITULO V

JORNADA, HORARIO,

VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 33. Jornada y horario.

1. Conforme a lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual establecida en Convenio Colectivo estará referida a la jornada anual.

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

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

A) Con carácter general:

- Lunes a viernes : de 8 a 15 horas.
- Sábados : de 8 a 14 horas.

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

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

El personal acogido a este horario tendrá una flexibilidad de más/menos 15 minutos al principio y al final del mismo, de forma que en cualquier caso deberán cumplirse la totalidad de las horas de jornada de trabajo.

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

- Lunes a Jueves : de 8 a 17 horas, con una hora de pausa para el almuerzo entre las 13 y las 15 horas.

- Viernes : de 8 a 14 horas.

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

- Lunes a jueves : de 8 a 15 horas.

- Viernes : de 8 a 14

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

Cada empleado dispondrá dentro del horario de trabajo, de 15 minutos de libre utilización, atendiendo a las necesidades del servicio.

El personal acogido a este horario disfrutará de una flexibilidad a la entrada desde las 7.45 hasta las 8.30 horas y de 15 minutos más en el tiempo de pausa para la comida, que serán compensados a la salida.

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

Los empleados sujetos a esta jornada tendrán derecho a un complemento por jornada partida de 34.096,- ptas. mensuales, para 1991, que se incrementará con los porcentajes correspondientes a los años sucesivos, durante los meses del año que realicen dicha jornada.

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

3. En las jornadas reguladas en los apartados anteriores se computarán de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/1983.

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

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

Artículo 34. Excepciones en materia de horario.

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

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

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

Artículo 35. Vacaciones.

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

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

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

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

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera enfermedad que origine baja médica por tiempo superior a 8 días consecutivos, tendrá derecho, una vez finalizado el período de vacaciones, al disfrute de los días que haya estado en esa situación, una vez se hayan acordado con el Banco, en función de las necesidades del servicio, las fechas en que podrán tomarse.

Artículo 36. Permisos retribuidos.

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

a) Por matrimonio ————— quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo ————— cuatro días naturales.

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

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

d) Por traslados del domicilio habitual:

- dentro de la plaza ————— Un día laborable.

- a plaza distinta ————— cinco días naturales.

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

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

TITULO VI

EXCEDENCIAS Y SITUACIONES ESPECIALES

Capítulo 1. Excedencias.

Artículo 37.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 46 de la Ley de 10 de Marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, en su vigente redacción conforme a la Ley 3/1989, de 3 de Marzo y demás disposiciones concordantes, los empleados con una antigüedad en el Banco superior a cinco años de servicios consecutivos, podrán solicitar una excedencia por períodos mínimos de un año prorrogables automáticamente por plazos anuales.

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

Determinará la caducidad de esta excedencia el ingreso en otra entidad financiera, salvo que se trate de una Entidad del Grupo ICO u otras asociadas a éstas.

A estos efectos, se considerarán integrantes del Grupo ICO-Banca Pública las siguientes Entidades: Instituto de Crédito Oficial, Banco Hipotecario de España, Banco de Crédito Local, Banco de Crédito Agrícola, Banco de Crédito Industrial, y todas las Sociedades en las que éstos participen solos o en su conjunto en más del 50% del capital social.

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

Artículo 38. Excedencia especial.

1. Los empleados que pasen a prestar sus servicios a otra empresa del Grupo quedarán, en la de origen en situación de excedencia especial. Esta excedencia especial tendrá dos modalidades que a continuación se regulan:

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

- No estará sujeta a límite temporal en su duración.

- Cuando se produzca el retorno a la Entidad de origen lo hará en la misma localidad desde la cual se concedió la excedencia especial.

- El tiempo de servicios prestados en la Entidad del Grupo se computará una vez que retorne a la entidad de origen.

- El nivel que haya adquirido en la nueva Entidad por Carrera Ordinaria o Profesional, será reconocido por la de origen en el momento de su reingreso.

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

- No estará sujeto a límite temporal en la duración.

- El retorno a la Entidad de origen se realizará en la misma localidad desde la cual se concedió la excedencia especial.

- El tiempo de servicios prestados en la Entidad del Grupo se computará una vez que retorne a la entidad de origen.

- El nivel a asignar en el momento de retornar a la Entidad de origen será el mismo que tuviera reconocido en el momento de pasar a la situación de excedencia especial.

2. La concesión de excedencia especial queda condicionada a que en ningún caso ésta pueda ser reconocida más que en una Entidad del Grupo, por lo que, el retorno a la de origen se producirá previa baja definitiva en la que haya estado prestando sus servicios y que dio origen a la concesión de este tipo de excedencia.
3. Los beneficios que se prevén en esta modalidad de excedencia estarán condicionados a que en el momento del retorno a la Entidad presente la baja voluntaria en la Empresa de destino. Si no procediera así, el empleado quedará en situación y con las condiciones de excedencia voluntaria.
4. Las referencias realizadas en el presente artículo respecto a las Entidades del Grupo, lo será en los términos previstos en el artículo 37 del presente Convenio.
5. El empleado perderá el derecho a reincorporarse al Banco y causará baja voluntaria y definitiva en él si es objeto de despido declarado procedente en la Entidad donde preste sus servicios.

CAPITULO 2. SITUACIONES ESPECIALES.

Artículo 39. Permisos sin sueldos.

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

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

TITULO VII

REGIMEN RETRIBUTIVO

CAPITULO 1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 40.

Los conceptos retributivos regulados en el presente Convenio se ajustan a la siguiente estructura.

- A) Conceptos que tienen la consideración legal de salario:
1. Salario base.
 2. Complementos salariales:
 - 2.a. Complementos personales.
 - 2.a.1. Complemento personal de antigüedad.
 - 2.a.2. Trienios.
 - 2.a.3. Plus de permanencia.

- 2.b. Paga de estímulo a la producción.
 3. Complementos de índole funcional.
- B) Conceptos que no tienen la consideración legal de salario:

1. Quebranto de moneda.
2. Beneficios sociales:
 - 2.a. Ayuda familiar.
 - 2.b. Ayuda especial.
 - 2.c. Ayuda a la formación.
 - 2.d. Fondo de atenciones sociales.

CAPITULO 2. CONCEPTOS QUE TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

Sección Primera. SALARIO BASE

Artículo 41.

El salario base engloba y sustituye los conceptos de "sueldo base", "plus de categoría" y "complemento no salarial" (este último, en la parte correspondiente al empleado).

Se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de Junio y Diciembre.

GRUPO DE CUADROS TECNICOS

NIVELES	RETRIBUCION 1991
1	6.058.308
2	5.770.453
3	5.480.498
4	5.180.079
5	4.795.488
6	4.544.901
7	4.281.409
8	4.068.785

GRUPO DE TITULADOS

NIVELES	RETRIBUCION 1991
1	3.953.649
2	3.818.011
3	3.470.932
4	3.113.873
5	2.907.954

MEDICO 3.745.420
(Jornada Reducida)

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

NIVELES	RETRIBUCION 1991
1	3.863.311
2	3.668.059
3	3.470.935
4	3.078.661
5	2.907.954
6	2.737.392
7	2.549.357
8	2.361.525
9	2.148.045
10	2.011.057
11	1.894.140
12	1.757.078
13	1.644.362

GRUPO DE INFORMATICOS

NIVELES	RETRIBUCION 1991
1	4.328.000
2	4.068.785
3	3.900.000
4	3.730.000
5	3.668.059
6	3.534.959
7	3.333.662
8	3.113.873
9	2.925.000
10	2.737.392
11	2.632.513
12	2.549.241
13	2.361.482

GRUPO DE SERVICIOS
GENERALES

NIVELES	RETRIBUCION 1991
1	2.907.954
2	2.737.392
3	2.616.649
4	2.500.725
5	2.361.511
6	2.261.737
7	2.148.045
8	2.025.771
9	1.894.140
10	1.757.078
11	1.644.362
12	1.472.836

Sección Segunda. COMPLEMENTOS SALARIALESArtículo 42. Complementos personales.

1. Complemento personal de antigüedad

La cantidad que individualmente cada empleado tenga consolidada por el concepto de "trienios", así como por la "gratificación por 10 (o en su caso 8) años de servicios, reconocidos en Convenios Colectivos anteriores se integrarán en un "complemento personal de antigüedad", no absorbible ni compensable con futuras mejoras retributivas.

Consecuentemente, y sin perjuicio de que las cantidades ya consolidadas a la firma del Convenio por el complemento por 10/8 años de servicios se incorpore al complemento personal de antigüedad en los términos previstos en el párrafo anterior, el concepto queda suprimido a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, por lo que no se procederá al reconocimiento de nuevos complementos de esta naturaleza.

De igual forma, y cuando se cumpla el trienio que a la firma de este Convenio Colectivo viniese perfeccionándose se percibirá en la cuantía vigente a 31 de diciembre de 1989, integrándose en ese momento en el complemento personal de antigüedad.

Se percibirá en catorce pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de Junio y Diciembre.

2. Trienios

A partir del cumplimiento del trienio que viene perfeccionándose en la actualidad, el valor del trienio queda fijado en las siguientes cuantías, para el año 1991.

Se percibirá en catorce pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de Junio y Diciembre.

GRUPO DE CUADROS TECNICOS

NIVELES	TRINIENIOS
1 AL 7	96.498
8	53.610

GRUPO DE TITULADOS

NIVELES	TRINIENIOS
1 AL 5	53.610

GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA

NIVELES	TRINIENIOS
1 AL 6	53.610
7 AL 13	21.444

GRUPO DE INFORMATICA

NIVELES	TRINIENIOS
1	96.498
2 AL 11	53.610
12 Y 13	21.444

GRUPO DE PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

NIVELES	TRINIENIOS
1 AL 3	53.610
4 AL 12	21.444

3. Plus de Permanencia.

Para el año 1991, el "plus de permanencia", a percibir por el personal que cumpla 25 años de servicios efectivos al Banco, se fija en 105.547,- ptas. anuales por jornada completa.

Se abonará en las 12 pagas ordinarias, con igual cuantía para cada una de ellas.

Artículo 43. Complementos de índole funcional.

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

Estos complementos no dejarán de percibirse cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 44. Paga de estímulo a la producción.

Con el objeto de incentivar una mejora general de la eficacia del sistema productivo, el interés, la iniciativa y la presencia o dedicación en el desempeño del puesto de trabajo, se establece una paga de estímulo a la producción, que consistirá en una cantidad fija para cada nivel retributivo.

Sustituye a los hasta la fecha denominados "incentivo por consecución de objetivos", "plus o complemento de productividad" y "prima de especial rendimiento y dedicación".

El importe de dicha paga será repartido entre todos los empleados sujetos a Convenio Colectivo, en la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos correspondientes a ese año, según las siguientes condiciones:

- 1.- Se percibirá por todos aquellos empleados que no tengan en el transcurso de un año faltas de asistencia al trabajo superiores al 10% de las jornadas hábiles previstas en el presente Convenio. No se computarán como faltas de asistencia a estos efectos las ausencias debidas a:
 - Permisos a que se refiere el artículo 37.3 de la Ley de 8 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, así como, los permisos retribuidos regulados en el presente Convenio.
 - Baja por Maternidad.
 - Accidente laboral.
 - Cuando la baja por I.L.T. supere 10 días consecutivos.

- 2.- El abono de esta paga se hará en el mes de Diciembre y por los siguientes importes anuales referidos a 1991.

GRUPO DE CUADROS TÉCNICOS

NIVEL	VALOR PAGA 1.991
1	192.996
2	192.996
3	192.996
4	192.996
5	187.635
6	181.202
7	176.913
8	171.552

GRUPO DE TITULADOS

NIVEL	VALOR PAGA 1.991
1	168.335
2	160.830
3	144.747
4	134.025
5	123.303

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

NIVEL	VALOR PAGA 1.991
1	160.830
2	153.325
3	144.747
4	128.664
5	123.303
6	117.942
7	112.581
8	107.220
9	104.003
10	101.859
11	98.642
12	96.498
13	96.498

GRUPO DE INFORMATICOS

NIVEL	VALOR PAGA 1.991
1	178.507
2	171.552
3	162.357
4	155.914
5	153.325
6	147.083
7	139.022
8	134.025
9	125.895
10	117.942
11	116.253
12	112.581
13	107.220

GRUPO S. AUXILIARES

NIVEL	VALOR PAGA 1.991
1	123.303
2	117.942
3	115.798
4	111.509
5	107.220
6	105.076
7	104.003
8	101.859
9	98.642
10	96.498
11	96.498
12	96.498

CAPITULO 3.**CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO****Sección Primera - Quebranto de moneda.****Artículo 45.**

El personal que venga percibiendo el concepto quebranto de moneda, lo seguirá haciendo en los términos y condiciones pactados hasta este momento, con los incrementos recogidos en el artículo 51 de este Convenio.

Sección Segunda - Beneficios sociales.**Artículo 46. Ayuda familiar..**

1. Este concepto engloba y sustituye a los anteriores:

- Ayuda escolar, guardería y custodia.
- Complemento no salarial de beneficiario.

2. Constituye en una paga, a abonar en el mes de Septiembre, con las siguientes cuantías para 1991:

- a) por el cónyuge en tanto conviva y esté a las expensas del empleado: 25.789 pesetas/año
- b) por cada hijo de hasta 10 años de edad: 92.217 ptas/año
- c) por cada hijo mayor de 10 años y hasta 15: 112.436 "
- d) por cada hijo mayor de 15 años y hasta 18: 124.412 "
- e) por cada hijo mayor de 18 años y hasta 23: 142.335 "

Para el cómputo de la edad se atenderá al año en que se efectúe el pago.

A partir de los 19 años, los empleados, para tener derecho a la percepción de la presente ayuda, deberán acreditar que el hijo por el cual la solicitan está bajo sus expensas.

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

3. Cuando en 1991 se hubiesen percibido cantidades por los conceptos recogidos en el número 1 de este artículo, éstas tendrán carácter de "a cuenta", y se procederá a su regularización cuando se haga efectiva la paga de ayuda familiar regulada en el número 2 de este artículo.

Artículo 47. Ayuda especial.

En el caso de hijo minusválido, declarado como tal por los Organismos competentes, se percibirá una ayuda por importe de 340.482 ptas/año por cada uno de ellos. Esta ayuda exigirá justificación del gasto y se percibirá en las 12 pagas ordinarias por importe igual por cada una de ellas.

Artículo 48. Fondo de atenciones sociales.

Por el concepto de fondo de atenciones sociales se abonará la cantidad de 48.015 ptas por empleado y año.

Artículo 49. Ayuda a la formación.

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

El importe de las ayudas será:

- Para estudios de SUP, COU y Formación Profesional de 1ª y 2ª Grado 91.982 ptas/año.
- Para enseñanza Universitaria.... 108.698 ptas/año.

El importe de las anteriores ayudas se abonará una vez finalizado el curso escolar, previa justificación de matrícula y gastos y acreditación positiva de los estudios realizados y su aprovechamiento.

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

El importe de estas ayudas oscilará entre 91.982 y 108.698 pesetas anuales, en función de los estudios a realizar y se abonará una vez finalizado el curso, previa justificación de matrícula y gastos y acreditación positiva del aprovechamiento de los estudios realizados.

Sección Tercera. - Premio de Permanencia.

Artículo 50.-

El empleado que cumpla 25 años de servicios efectivos a la Empresa, percibirá por una sola vez una paga igual al importe de su salario base. Asimismo y con independencia de lo anterior, tendrá derecho a disfrutar de 30 días de permiso retribuido.

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

CAPITULO 4. REVISION SALARIAL

Artículo 51.

El incremento de retribuciones se establece en los siguientes términos:

Año 1990: el 6% sobre las tablas salariales derivadas de Convenio Colectivo y vigentes a 31 de diciembre de 1989, con la salvedad del trienio, en vías de perfeccionamiento, en el que se estará a lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 42-1 del presente Acuerdo.

Año 1991: el 7,22% Las cantidades correspondientes a cada uno de los conceptos para 1991 son las recogidas en el articulado del presente Convenio Colectivo, que, consecuentemente, ya ha sido actualizado en el citado porcentaje.

Año 1992: Las tablas salariales de 1991 serán incrementadas en el porcentaje previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de dicho ejercicio para el personal de las Entidades Oficiales de Crédito. De no hallarse regulado en dicha Ley el mencionado incremento, se aplicará el porcentaje nominal que la citada norma prevea para el personal laboral de la Administración Pública.

Artículo 52.

Los incrementos que procedan en 1992, así como los que se acuerden para años futuros en la correspondiente negociación colectiva, girarán sobre todos los conceptos previstos en el presente Convenio con la salvedad del trienio en vías de perfeccionamiento, en el que se estará a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 42.1 del presente Acuerdo.

Artículo 53. Revisión salarial.

- 1. Como revisión salarial para 1990, se acuerda el abono de una paga extraordinaria, de carácter excepcional y no consolidable, en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto-Ley 2/1991, de 25 de enero.
- 2. Si el Gobierno y los Sindicatos acordasen una revisión del límite máximo de crecimiento de la masa salarial para los años 1991 y 1992, previstos en las respectivas Leyes de Presupuestos, el Banco procederá a efectuar una revisión salarial en las condiciones que normativamente se concreten para los empleados públicos.

TITULO VIII

PRESTAMOS AL PERSONAL
Y REGIMEN DE SEGUROS DE VIDA

CAPITULO I. PRESTAMOS AL PERSONAL

Sección Primera. PRESTAMOS SIN INTERES

Artículo 54. Préstamos excepcionales sin interés.

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

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

(NO ESCRIBIR AL DORSO)
A 4 (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27) (28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) (38) (39) (40) (41) (42) (43) (44) (45) (46) (47) (48) (49) (50) (51) (52) (53) (54) (55) (56) (57) (58) (59) (60) (61) (62) (63) (64) (65) (66) (67) (68) (69) (70) (71) (72) (73) (74) (75) (76) (77) (78) (79) (80) (81) (82) (83) (84) (85) (86) (87) (88) (89) (90) (91) (92) (93) (94) (95) (96) (97) (98) (99) (100)

A) Causas:

- 1ª. Enfermedad grave del empleado.
- 2ª. Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el peticionario, y a sus expensas.
- 3ª. Obras de reforma en la vivienda habitual que impliquen una mejora necesaria de su habitabilidad.
- 4ª. Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- 5ª. Otros casos imprevistos y excepcionales que entrañen graves problemas económicos al interesado y de análoga gravedad a los anteriores, no provenientes de situaciones voluntariamente creadas, cuyas circunstancias serán evaluadas por la Comisión prevista en el artículo 57.

B) Cuantía:

El importe máximo de estos préstamos será de hasta seis mensualidades.

C) Amortización:

1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	24 meses
3 mensualidades	36 meses
4 mensualidades	48 meses
5 mensualidades	60 meses
6 mensualidades	72 meses

D) Justificación.

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

Artículo 55. Préstamos sin interés.

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

A) Causas:

- 1) Matrimonio del empleado.
- 2) Adquisición de vehículo a nombre del empleado u otros bienes de consumo necesarios y duraderos.
- 3) Casos imprevistos que entrañen necesidades apremiantes e inaplazables para el empleado.

B) Cuantía.

Se concederán para las citadas causas préstamos sin interés de hasta 5 mensualidades con el límite máximo de 1.500.000 pesetas.

C) Amortización.

1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	24 meses
3 mensualidades	36 meses
4 mensualidades	48 meses
5 mensualidades	60 meses

D) Concesión:

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

E) Dotación:

Se establece una dotación anual que constituye el límite de concesión de préstamos sin interés. Esta dotación estará constituida por la cantidad que derive de multiplicar 70.000 pesetas por el número de empleados existentes en la plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo.

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

F) Justificación:

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

Artículo 56. Reembolso.

El beneficiario estará obligado a reembolsar en su totalidad anticipadamente el saldo de los préstamos a que se refieren los artículos 54 y 55, en los siguientes casos:

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

Artículo 57. Comisión de Asuntos Sociales.

Con efectos de la firma del Convenio Colectivo se crea una Comisión compuesta por seis miembros de los cuales tres serán representantes de los trabajadores. La Presidencia recaerá en uno de los miembros representantes de la Empresa.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría teniendo la Presidencia voto de calidad.

Serán competencias de la Comisión:

- Conocer de los beneficios sociales a que se refiere la Sección Segunda del Capítulo III del Convenio, concedidos por la Empresa durante el ejercicio.
- Conceder los préstamos excepcionales y no excepcionales a que se refieren los artículos 54 y 55, así como resolver sobre las incidencias que se produzcan durante la vida de los mismos.

Sección Segunda. PRESTAMOS CON INTERES**Artículo 58.**

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

Devengarán un interés igual a aquél con el que se retribuyan, en el momento de la concesión, los saldos en cuenta corriente a los empleados.

No existirá dotación para esta modalidad de préstamo.

A) Cuantía:

El importe máximo de estos préstamos será de seis mensualidades.

B) Amortización.

1 mensualidad a amortizar en 12 plazos mensuales
2 mensualidades a amortizar en 24 plazos mensuales
3 mensualidades a amortizar en 36 plazos mensuales
4 mensualidades a amortizar en 48 plazos mensuales
5 mensualidades a amortizar en 60 plazos mensuales
6 mensualidades a amortizar en 72 plazos mensuales

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

- En los supuestos de despido o baja voluntaria.
- En los casos de excedencia voluntaria o extinción de la relación laboral el Banco podrá exigir el reembolso anticipado del saldo pendiente.

Sección Tercera. PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDA**Artículo 59.**

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

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

No existirá dotación para esta modalidad de préstamos.

A) Cuantía máxima y tipo de interés.

La cuantía máxima de estos préstamos se fija en 15 millones de pesetas, devengando el tipo de interés que a continuación se indica según el importe del préstamo:

- Préstamos de hasta 4,5 millones:
Hasta 2,5 millones, el 4,60%
De 2,5 hasta 4,5 millones, el tipo de interés medio ponderado de las dotaciones a las Entidades Oficiales de Crédito.
- Préstamos de hasta 6 millones:
Hasta 2,5 millones, el 6%
De 2,5 hasta 6 millones, el tipo de interés medio ponderado de las dotaciones a las Entidades Oficiales de Crédito.
- Préstamos de hasta 15 millones:
Hasta 2,5 millones, el 6%
De 2,5 hasta 15 millones, el tipo de interés con el que se retribuyan las cuentas corrientes de los empleados.

B) Régimen.

La garantía, formalización y demás condiciones no previstas en el Convenio, se regularán por la normativa interna de cada Entidad.

C) Bonificación.

Los empleados fijos que perciban retribuciones anuales brutas inferiores a 2.000.000 de pesetas y soliciten préstamos para adquisición de vivienda por importe igual o inferior a 4,5 millones de pesetas, se les aplicará la bonificación en dos puntos del tipo de interés del primer tramo de capital.

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

Sección Cuarta. NORMAS COMUNES**Artículo 60.**

- La concesión de los préstamos regulados en este Capítulo, quedará condicionada de forma que, el importe anual del pago por principal e intereses de todos ellos no supere 1/3 de las retribuciones brutas anuales del empleado.
- Quedarán limitados el plazo de amortización y el importe del préstamo en función del tiempo de duración del contrato.

3. Se entenderá por mensualidad, el importe bruto que el empleado haya percibido en la nómina ordinaria del mes inmediato anterior, al que haya sido presentada la petición.
4. Las cantidades que reintegre el empleado con destino al reembolso anticipado, se aplicarán en orden inverso a partir de la última mensualidad prevista para su total amortización.

CAPITULO 2. REGIMEN DE SEGUROS DE VIDA

Artículo 61. Seguros.

El Banco contratará con una Compañía de Seguros, y a sus expensas, una póliza de seguro que cubra las contingencias y prestaciones que a continuación se detallan:

- Por el concepto de Seguro de Vida e invalidez total 6.000.000 ptas
- Por el concepto de muerte o invalidez total producida por accidente 9.000.000 ptas

TITULO IX

JUBILACION Y FONDO DE PENSIONES

CAPITULO 1. JUBILACION.

Artículo 62.

Dentro de la política de empleo, se fija la edad de jubilación forzosa en 65 años con el compromiso del Banco de que ello no suponga por sí mismo, una disminución de plantilla, ya que en función de las necesidades laborales seguirán cubriendo los puestos dejados vacantes por otros trabajadores de menor edad.

De modo transitorio, los trabajadores que tengan a la firma de este Convenio la edad que a continuación se explicita podrán de forma excepcional continuar en activo hasta que alcancen las edades que se indican:

68 años o más hasta el día que cumplan 70 años.	
65 años a 68 años	2 años.
64 años hasta el día que cumplan 66,5 años.	
63 años hasta el día que cumplan 66 años.	
62 años hasta el día que cumplan 65,5 años.	

En los casos en que el trabajador renuncie al periodo transitorio previsto en el número anterior, éste tendrá derecho a una indemnización equivalente a un tercio de las retribuciones que le correspondería percibir por dicho periodo transitorio.

CAPITULO 2. FONDO DE PENSIONES

Artículo 63

En consideración a la reducción de la edad de jubilación a los 65 años, el Banco procederá a constituirse como promotor de un Plan de Pensiones, Sistema de Empleo y aportación definida gestionado por ICOFONDO, E.G.F.P., S.A., y depositado en alguna de las Entidades del Grupo ICO, de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, y Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba su Reglamento.

Artículo 64.

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

1. Pertenecer con carácter de fijo a la plantilla y estar en activo.
2. Solicitar la adhesión al Plan de Pensiones en el supuesto de que no concurra todavía en el mismo la condición de partícipe.

Artículo 65. Aportación inicial.

1. El Banco, por cada empleado que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior, hará una única aportación inicial al Plan de Pensiones gestionado por ICOFONDO, igual a la cantidad que resulte de multiplicar el 25% del importe anual de la antigüedad que tenga acreditada a la firma del Convenio y valor 1989, por el número de años de edad y de dividir la cifra resultante por los siguientes coeficientes en función de la misma.

AÑOS	COEFICIENTES
69	9
68	8
67	7
66	6
+ 60 - 65	5
+ 50 - 60	7,5
- 50	10

2. La aportación única e inicial mencionada en el párrafo anterior se hará del siguiente modo:

2.1. Aportaciones inferiores al límite legal establecido: el 50% con carácter inmediato, una vez publicado el presente Convenio Colectivo; el 50% restante al año de la firma del Convenio Colectivo.

2.2. Aportaciones superiores al límite legal actualmente establecido: hasta 750.000,- pesetas con el máximo del 50% de la aportación que corresponda individualmente a cada trabajador, con carácter inmediato una vez publicado el Convenio Colectivo. En años sucesivos, la parte de cantidad restante que, sumada a la aportación anual, no supere el límite legal establecido en cada momento.

3.

3.1. La cantidad percibida como aportación inicial y, en su caso, por la renuncia al periodo transitorio, no podrá ser superior a aquella otra que podría percibir si se mantuviese en activo.

3.2. Los Departamentos de Personal remitirán a los trabajadores que pueden quedar afectados por los apartados anteriores, un estudio personalizado de su situación. El empleado deberá optar entre las diferentes alternativas en el plazo de un mes a contar desde la fecha de notificación.

En el supuesto de que el trabajador no ejercite el derecho previsto en el art. 62, se entenderá que opta por agotar el mencionado periodo transitorio.

3.3. A los efectos del cálculo de los números anteriores, se tomará como base la retribución del trabajador en el día siguiente al de la firma del Convenio.

Artículo 66. Aportaciones sucesivas.

A partir de 1 de enero de 1992 el Banco realizará por cada empleado partícipe una aportación mensual al Plan de Pensiones igual al 1,5% de los conceptos retributivos que se indican:

- Salario Base, complemento personal de antigüedad, nuevos trienios, paga de estímulo a la producción y plus de permanencia.

Artículo 67. Aportación del empleado partícipe.

El empleado se obliga a aportar al Fondo el 0,50% mensual de los conceptos retributivos relacionados en el artículo anterior.

La aportación del empleado al Plan de Pensiones gestionado por ICOFONDO será condición necesaria para que exista la obligación de aportar por parte de la Empresa.

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

Artículo 68. Suspensión de la aportación.

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

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

TITULO X.**REGIMEN DE DISCIPLINA****EN EL TRABAJO****CAPITULO I. INCOMPATIBILIDADES.****Artículo 69.**

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

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

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

CAPITULO 2. FALTAS Y SANCIONES**Artículo 70.**

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

Artículo 71. Faltas leves.**Son faltas leves:**

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

Artículo 72. Faltas graves.**Son faltas graves:**

- 1º. La reincidencia en una falta leve, en el plazo de tres meses, después de sancionada la anterior.
- 2º. Las contempladas en los números 2 al 7 del artículo anterior cuando causaran grave perjuicio para el Banco.
- 3º. La no recuperación del tiempo de trabajo perdido por falta de puntualidad si el tiempo no recuperado al cabo de un mes excede de dos horas, estándose en cuanto a la posibilidad de recuperación a lo establecido en el número 1º del artículo anterior.
- 4º. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.
- 5º. La falta de asistencia al trabajo dos días consecutivos o tres alternos durante un mes, sin causa justificada.
- 6º. La simulación de accidente o enfermedad, siempre que por otras causas no constituya falta muy grave.
- 7º. Las ofensas, siempre que no revistan especial gravedad, a compañeros, subordinados, superiores o al público.
- 8º. Los altercados, escándalos o falta de decoro dentro del centro de trabajo o en actos de servicio, siempre que no constituyan responsabilidad más grave.
- 9º. La sustitución de un empleado por otro en actos de servicio y en justificaciones de asistencia.
- 10º. La violación del secreto profesional, siempre que no exista ánimo de lucro ni se causen perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros.
- 11º. El incumplimiento deliberado de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de las normas del presente Convenio y de las órdenes de la Dirección del Banco o del superior inmediato, siempre que no causen perjuicios irreparables al Banco.
- 12º. La disminución grave y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- 13º. La ocultación por los Jefes de hechos o faltas de sus subordinados que causen perjuicio a los intereses del Banco.

Artículo 73. Faltas muy graves.**Son faltas muy graves:**

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

- 1º. La reincidencia en una falta grave, en el plazo de nueve meses después de sancionada la anterior.
- 2º. Las contempladas en los números 3º, cualquiera que fuese el tiempo de ausencia, y 4º del artículo 71 y en los números 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º y 12º del artículo 72, cuando causaren perjuicios irreparables al Banco, compañeros o terceros, o se realizasen con ánimo de lucro.
- 3º. Las ofensas que revistan especial gravedad, a compañeros, subordinados, superiores o al público.
- 4º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la Entidad.
- 5º. La no incorporación sin causa justificada, dentro del plazo que se señale, para tomar posesión de un nuevo destino.
- 6º. Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Banco.
- 7º. La emisión de informes o dictámenes manifiestamente improcedentes o inexactos en las cuestiones que se encomienden al informante, en relación con operaciones del Banco, siempre que medie ignorancia inexcusable o intención dolosa.

- 8º. La falsificación o utilización indebida de documentos relacionados con el servicio.
- 9º. La embriaguez y toxicomanía habituales.
- 10º. 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.
- 11º. 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.
- 12º. Estar incurso en las causas de incompatibilidad que establece el artículo 69 de este Convenio, o la falta de comunicación al Banco del desempeño de actividades que pudieran ser incompatibles con la prestación de servicios al mismo, conforme a la legislación vigente.
- 13º. El abuso de autoridad por parte de los Jefes o el impedir a cualquier subordinado el libre ejercicio de un derecho o facultad.

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

Artículo 74. Sanciones.

1º. Por faltas leves:

- Apercibimiento escrito
- Apercibimiento con nota desfavorable en el expediente

2º. Por faltas graves:

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

3º. Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo por más de treinta días sin exceder de noventa.
- Traslado forzoso.
- Diferimiento hasta un máximo de veinticuatro meses de los plazos de permanencia previstos para la Carrera Ordinaria.
- Despidió.

Artículo 75. Prescripción de faltas y sanciones.

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

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

Anualmente la Representación legal de los Trabajadores revisará el cumplimiento de lo anteriormente establecido.

Artículo 76. Procedimiento para la imposición de sanciones.

1. Las sanciones se impondrán por la Presidencia del Banco o persona en quien delegue.
2. Las sanciones por faltas graves y muy graves se impondrán con los trámites previstos en el artículo siguiente.

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

Artículo 77. Pliego de Cargos.

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Promoción excepcional al Nivel 3 del Grupo Administrativo.

Los empleados que, a la firma del presente Convenio Colectivo ostentaran la categoría profesional de Oficiales Técnicos, podrán presentarse al examen que, con carácter excepcional y por una sola vez, se convocará en el último semestre de 1992 y cuyo contenido será acordado por la Junta Rectora con anterioridad a 30 de septiembre de 1991.

Los empleados que superen el referido examen, en el que no existirá limitación en el número de plazas, accederán al nivel 3 del Grupo Administrativo, sin que ésto implique cambio de Centro de trabajo.

Nada Tribunal existirá participación de los representantes de los trabajadores.

Segunda. Carrera Profesional.

1. Con carácter excepcional, para la primera convocatoria de las plazas de la Carrera Profesional en los Ciclos A, B y C, y al objeto de calcular las bases a las cuales se les aplica los porcentajes establecidos en el artículo 24, se acumularán las plazas cubiertas desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a la realización de la convocatoria. En todo caso, en esta primera convocatoria para el Ciclo B, el número de plazas no podrá ser inferior al 20% del total de empleados que, a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, ostenten la categoría de Oficial Administrativo.
2. Cuando las primeras convocatorias a las que se refiere el punto anterior se produzcan con posterioridad a 1 de enero de 1995 la toma de posesión se producirá con efectos de la fecha antedicha.
3. En las dos primeras convocatorias realizadas en el Ciclo C, los empleados que obtengan plaza tendrán derecho a permanecer en la misma localidad donde venían prestando sus servicios.

Tercera. Cambio de Grupo.

La primera de las pruebas de aptitud que permitirá acceder al personal del Grupo de Servicios Generales al de Administrativos, se convocará en un plazo máximo de seis meses desde la firma del Convenio.