

Cuarto.-Se entenderá que el beneficiario si no se incorpora a su Centro de Aplicación en la fecha autorizada, renuncia a la estancia.

Quinto.-El beneficiario de esta estancia queda obligado al cumplimiento de la normativa fijada en la Orden de procedencia.

Sexto.-Las decisiones de carácter científico adoptadas por las Comisiones Nacionales de Selección serán irrecurribles.

En todo caso las decisiones administrativas que se deriven de esta Resolución podrán ser recurridas por el interesado en los casos y formas previstos por la Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 17 de octubre de 1990.-El Director general, Robertó Fernández de Caleyá y Alvarez.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

ANEXO

Universidad de Oviedo

Apellidos/Nombre: Kappes, Dag. Meses: Once. Sueldo: 180.000 pesetas. Ayuda Institucional: 300.000 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25899 *ORDEN de 4 de octubre de 1990 por la que se autoriza a «La Fraternidad», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales número 166, para que proceda a la absorción de «La Mecánica», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 240.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «La Fraternidad», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 166, con domicilio en Madrid, plaza Cánovas del Castillo, número 3, absorba a «La Mecánica», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 240, con domicilio social en Madrid, calle Bola, número 13; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobadas por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos adoptados al efecto.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Autorizar, con efectos de 1 de octubre de 1990, la absorción por «La Fraternidad», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 166, de «La Mecánica», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 240, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.-La Mutua absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Entidad absorbida.

Tercero.-Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la absorbida, debiendo continuar dichos depósitos hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Madrid, 4 de octubre de 1990.

MARTINEZ NOVAL

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

25900

RESOLUCION de 17 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo entre el Banco de España y los empleados a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre el Banco de España y los empleados a su servicio, que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 1990; de una parte, por miembros de Comités de Centros de Trabajo y Delegados de Personal de la referida Entidad, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección del Banco de España, en representación del mismo, 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, 17 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1990 CONCERTADO ENTRE EL BANCO DE ESPAÑA Y LOS EMPLEADOS A SU SERVICIO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo, de ámbito de empresa, se circunscribe a las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de banco central, en cumplimiento de las que le están encomendadas por el artículo 3º de la Ley 30/1980, de 21 de junio.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

El presente convenio, dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, resulta sólo de aplicación a los empleados del Banco de España unidos al mismo por relación jurídica de naturaleza laboral, y sujetos, en calidad de norma sectorial básica, al Reglamento de Trabajo en el Banco de España, con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979, mediante el que se llevó a cabo, al amparo de lo previsto en el artículo 2º del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, la sustitución normativa a que también se refiere la disposición transitoria segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 3º.- Ámbito territorial.

Las normas de este convenio serán de aplicación en las oficinas del Banco de España en Madrid y en todas las sucursales que tiene establecidas en territorio sujeto a la soberanía del Estado español.

Artículo 4º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio colectivo, salvo pacto en contrario sobre determinadas materias, entrará en vigor desde el momento de su firma. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1990. Todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que se prevén en su texto y en el anexo.

El presente Convenio finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 1990.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada si no se promueve denuncia de la misma, por cualquiera de ambas partes, con un mes al menos de antelación a la fecha fijada para su extinción o, en su caso, para las correspondientes prórrogas.

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

Artículo 52.- Clausula sustitutoria.-

El presente Convenio Colectivo ratifica el Reglamento de Trabajo en el Banco de España en aquellos extremos que no modifica directa o indirectamente, y sustituye y renueva cuantas materias incorpora en la medida que introduce alteraciones, especialmente en todo lo relativo a clasificación profesional, encuadramiento y promoción de sus empleados, así como a las modalidades de ingreso y demás materias directamente relacionadas con el Plan que se aprueba y que figura como anexo.

Artículo 62.- Vinculación a la totalidad.-

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

CAPITULO SEGUNDO

MEJORAS DE CARACTER ECONOMICO

Artículo 72.- Mejoras económicas.-

1. Mejoras de carácter salarial

Con efectos a partir de 1º de enero de 1990 se incrementarán proporcionalmente en un 6% los siguientes conceptos retributivos:

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

2. Mejoras de devengos extrasalariales.

Se incrementarán, asimismo, en el 6% los siguientes devengos extrasalariales:

- Las ayudas escolares a que se refiere el artículo 20 del presente convenio y el 148 del actual Reglamento de Trabajo en el Banco de España y, consiguientemente, la cuantía de las becas de estudios, así como las ayudas por la utilización de guarderías infantiles reguladas y establecidas respectivamente en los artículos 194 y 196 de dicho Reglamento.

- La bonificación por artículos alimenticios a que se refiere el artículo 198 del citado Reglamento.
- Las asignaciones personales por quebranto de moneda.

3. Absorción y compensación.

Con el percibo de los incrementos establecidos en el presente artículo, queda absorbido y compensado el incremento a cuenta del presente convenio a que se refiere el artículo 32.Tres, del Real Decreto-ley 7/1989, de 29 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, financiera y tributaria que, en consecuencia, dejará desde este momento de percibirse.

Artículo 82.- Clausula de revisión.-

Si de acuerdo con el pacto entre el Gobierno y los sindicatos se revisa y aumenta de cualquier forma el límite máximo del 6% que, como incremento máximo de la masa salarial, ha sido fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1990, el Banco procederá a efectuar una revisión salarial del mismo modo en que se concrete para los empleados públicos.

CAPITULO TERCERO

Sección 1ª

PLAN DE RECLASIFICACION, ENCUADRAMIENTO Y PROMOCION

Artículo 92.- Aprobación del plan.-

Se aprueba, con efectos "erga omnes", el Plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, que figura unido como anexo al presente convenio.

Habida cuenta de los efectos que produjo el convenio de eficacia limitada (en lo sucesivo C.E.L.) de 10.3.89, se establece en los términos del presente convenio la no discriminación entre todos los empleados del Banco por la firma del mismo, que persigue el restablecimiento de la máxima igualdad, tanto económica como profesional, a partir de 1º de enero de 1989.

Sección 2ª

MEIDAS DE ESTABLECIMIENTO DE LA IGUALDAD EN DESARROLLO DE LA

SECCION ANTERIOR

Artículo 102.- Empleados adheridos al C.E.L.-

Los empleados que se adherieron al C.E.L. conservarán las posiciones, derechos y obligaciones que se produjeron a su amparo.

Artículo 112.- Reclasificación de los empleados no adheridos al C.E.L.-

Los empleados que no estuvieron adheridos a dicho pacto de eficacia limitada quedarán adscritos, con efectos de 1-1-1989, a los niveles y Grupos en que figuraban encuadradas sus respectivas categorías a la fecha de entrada en vigor del citado pacto de eficacia limitada.

Los empleados de aquellas categorías que resulten encuadradas por primera vez o reclasificadas como consecuencia de la redacción dada al Plan por el presente convenio, únicamente tendrán derecho a percibir las retribuciones correspondientes al nuevo nivel y, en su caso, Grupo, con efectos de 1-1-1990.

Artículo 122.- Promociones del personal no adherido al convenio de eficacia limitada de 10-3-1989.-

Sin que ello suponga consumo de las cifras mínimas de empleados a promocionar verticalmente establecidas en el convenio de eficacia limitada, se convocarán, para los empleados no adheridos a dicho convenio, las siguientes promociones verticales:

1 plaza para el pase de empleados de los grupos de actividades diversas y de seguridad al nivel 5 del Grupo administrativo;

2 plazas para el pase de ordenanzas al nivel 5 del Grupo administrativo;

15 plazas para el pase del nivel 5 al 4 ambos del Grupo administrativo;

10 plazas para el pase del nivel 3 al 2 ambos del Grupo administrativo.

Las condiciones para la superación de estos procesos de promoción habrán de ser iguales a las establecidas en las promociones de empleados adheridos al C.E.L. ya iniciadas. Las calificaciones precisas, tanto en el análisis de capacidades como en la puntuación total exigible para acceder al curso de formación, no podrán ser inferiores a las del último empleado de los admitidos en las promociones ya iniciadas a que antes se ha hecho referencia. Los empleados que superen estos procesos tendrán exactamente los mismos derechos, incluida antigüedad, que los que alcancen los que están participando en dichas promociones ya iniciadas.

Por excepción, dado que en las promociones verticales ya iniciadas y no resueltas de los grupos de actividades diversas y de seguridad no se ha efectuado examen de análisis de capacidades, se ampliarán los plazos previstos en las correspondientes circulares núms. 16/90 y 26/90 que convocaban los procesos, al objeto de que los no adheridos al C.E.L., pertenecientes a dichos grupos, puedan participar en ellas en las mismas condiciones de igualdad con los adheridos.

Simultáneamente a la convocatoria del segundo proceso formativo y selectivo que se pueda convocar, con una duración de dos años, para el pase al nivel 14 del Grupo directivo, abierto a los empleados que cumplan las condiciones para presentarse a los concursos-restringidos de Técnicos, se convocarán 3 plazas en proceso formativo paralelo al anterior, reservado exclusivamente a los empleados no adheridos. El desarrollo de este proceso paralelo se ajustará, en cuanto a calificaciones mínimas para superar cada una de las fases, por las aplicadas en el primer proceso regulado por la Circular Interna 28/1989, de 23 de octubre. Los empleados que superen este proceso paralelo serán nombrados con los mismos efectos económicos que sean de aplicación a los que superen el referido primer proceso.

Sección 3ª

DISPOSICIONES COMÚNES

Artículo 130.- Promoción horizontal de determinadas categorías.-

Los empleados que alcancen el nivel inferior en que se hallan clasificados los Jefes de Negociado o de Sucursal y los Jefes de Sección, percibirán, hasta tanto superen el período de prueba, las retribuciones de entrada de dicho nivel, momento en el cual serán promocionados horizontalmente hasta una posición retributiva idéntica a la que, en cómputo anual, tienen asignadas tales categorías, mientras desempeñen el cometido de Jefe de Negociado o de Sucursal o de Jefe de Sección.

Idéntico beneficio se concede a quienes ingresen en el Grupo de actividades diversas por los niveles 7 y 9, los que, una vez superado con éxito el período de prueba, experimentarán una promoción horizontal que les sitúe en una posición retributiva igual a la que, en cómputo anual, ostentan, respectivamente, las categorías de Mozo y Moza de Aseo, mientras desempeñen dichos cometidos.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se creará el correspondiente complemento de reclasificación que se perderá cuando deje de desempeñarse los cometidos citados.

Artículo 142.- Promoción vertical de Jefes de Sucursal.-

Se pactará con el Comité Nacional de Empresa la concreción de un recorrido profesional para las jefaturas de sucursales, en el que se tendrá en cuenta la valoración del puesto de trabajo establecida en el artículo 11 del Plan.

Artículo 152.- Cambio de Grupo de los Ordenanzas.-

De acuerdo con los artículos del Plan de reclasificación, encuadramiento y promoción que establecen el proceso especial para el acceso de los empleados que realicen funciones de ordenanza al nivel 5 del Grupo administrativo, el Banco de España se compromete a convocar dos promociones, una en el año 1990 y otra en el año 1991, de al menos 10 plazas de dicho nivel en cada una de ellas.

Artículo 162.- Devengo del complemento de desempeño.-

Los empleados cuya nota media en su evaluación del desempeño anual esté comprendida entre 3 inclusive y 4 exclusive, percibirán en concepto de complemento de desempeño 0,75 x 1/3 del trienio. Aquellos empleados cuya nota media en su evaluación del desempeño anual esté comprendida entre 4 inclusive y 5,5 exclusive, percibirán en concepto de complemento de desempeño 1/3 de trienio. Finalmente los que alcancen una nota media en su evaluación del desempeño anual comprendida entre 5,5 y 6, ambos inclusive, percibirán en concepto de complemento de desempeño 1,25 x 1/3 de trienio.

En aquellos casos en que la evaluación sea igual o superior a 4 ó igual o inferior a 2 la decisión última de la evaluación corresponde a la Junta de Jefes.

El complemento de desempeño, que estará formado por la suma de todos los complementos de desempeño que el empleado vaya devengando a lo largo de su vida profesional, será computable a efectos pasivos.

La promoción horizontal realizada en base a la evaluación del desempeño correspondiente al año 1988 y de acuerdo con el criterio establecido en el artículo 84 del C.E.L., será revisada y adaptada, para todos los empleados, a los nuevos complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo.

CAPÍTULO CUARTO

CUESTIONES DIVERSAS Y TRANSITORIAS

Artículo 172.- Exenciones de titulación para los actuales empleados fijos del Banco.-

A efectos de acceso a categorías superiores o a los niveles a que las mismas han sido adscritas en la nueva estructura, se respetarán para los empleados fijos del Banco, a la fecha de firma del presente convenio, todas las dispensas de titulación recogidas en el Regla-

mento de Trabajo en el Banco de España, con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979.

Artículo 199.- Acuerdo con el personal informático.-

Se incorpora al Reglamento de Trabajo en el Banco de España o norma que le sustituya, en tanto en cuanto no se oponga al Plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, aprobado por el presente Convenio, el acuerdo concertado entre el Banco de España y el Comité Nacional de Empresa de fecha 8.3.1988 por el que se llevó a cabo la reestructuración y reclasificación del personal de los antiguos grupos de Técnicos de Informática y Sala de Ordenadores.

Artículo 199.- Acuerdo con el personal de sala de ordenadores y con los oficiales administrativos operadores de sala de ordenadores.-

Asimismo, quedará incorporado a dicha norma el acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, firmado entre el Banco de España y el Comité Nacional de Empresa, de fecha 16.11.1987, y homologado por la Dirección General de Trabajo, por el que se estableció el régimen de jornada, horario y turnos del personal de sala de ordenadores y de los oficiales administrativos operadores de sala de ordenadores.

Artículo 200.- Ayuda escolar.-

Las clases de ayuda escolar serán las siguientes:

- A) Preescolar, Educación General Básica hasta 4º curso, idiomas y enseñanzas artísticas de grado elemental.
- B) Educación General Básica desde 5º curso, Formación Profesional de primer grado, auxiliar administrativo, Estudios eclesiásticos hasta 7º curso y cualquier otro estudio para el que se precise el título de Graduado Escolar.
- C) Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, Selectividad, Formación Profesional de segundo grado, octavo de Estudios eclesiásticos, Asistentes Sociales, Profesores de Educación Física y cualquier otro estudio para el que se exija título de Bachiller.
- D) Estudios universitarios, escuelas técnicas superiores, formación profesional de tercer grado, magisterio, ayudante técnico sanitario y, en general, toda clase de estudios en los que para su iniciación sea necesario tener aprobado el Curso de Orientación Universitaria.

Los citados estudios figurarán incluidos en la ayuda escolar cuando se cursen:

Los de la clase A) a partir del curso en que el alumno cumpla los tres años de edad y terminará al cumplir los catorce años.

Los de la clase B) y los correspondientes al Bachillerato Unificado Polivalente, sin rebasar los diecinueve años.

Los restantes de la clase C) y los de la clase D) sin rebasar los veinticinco años.

Artículo 210.- Horario durante la semana de fiestas locales.-

Durante la semana de fiestas locales el horario de las dependencias del Banco será el normal, aunque se organizará el trabajo de tal ma-

nera que el 80 por 100 o el 75 por 100 de las plantillas, según que el día festivo coincida o no con los días normales de trabajo, comience y finalice su jornada a las mismas horas que la banca privada.

Artículo 222.- Permisos.-

Se adiciona al artículo 110 del Reglamento de Trabajo en el Banco de España un nuevo apartado del siguiente tenor:

"g) Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, cuatro días por cada año natural. De estos cuatro días uno habrá de ser tomado necesariamente uno de los días 24 ó 31 de diciembre o día anterior laborable caso de que éstos no lo fueran, de tal forma que lo disfrute la plantilla de cada dependencia u oficina por mitad. Los tres restantes, para atender asuntos particulares sin necesidad de justificación, no serán acumulables a ningún día en que se disfruten vacaciones reglamentarias".

Artículo 239.- Complemento personal de antigüedad.-

Se suprime el último párrafo y se modifica la redacción del artículo 137 del Reglamento de Trabajo en el Banco de España, de forma que, adaptado al Plan que se aprueba en este convenio, quedará redactado de la siguiente manera:

"Por los trienios que se perfeccionen con posterioridad al 1.1.1988, los empleados del Banco de España percibirán en concepto de complemento personal de antigüedad los importes iguales y unitarios establecidos respectivamente para cada uno de los 4 grupos profesionales en que se reclasifica al personal del Banco de España, y cuyo devengo se sustancia mediante trienios computables a partir de la fecha de toma de posesión en el Grupo, a excepción de los empleados que accedan al nivel 1 del Grupo administrativo cuya fecha computable, a efectos de devengo del complemento, será la de toma de posesión en el citado nivel.

En este último caso, así como en los cambios de Grupo, se computará en el complemento los meses que no lleguen a completar un trienio, valorándose cada uno en la treinta y seisava parte del total importe del mismo y computándose la fracción de mes como mes completo.

Asimismo se percibirá por este complemento salarial el importe de los trienios que se hubieran perfeccionado, desde el ingreso en el Banco hasta el 31 de diciembre de 1987, en las categorías que se hubieran ostentado y por los importes actualizados correspondientes a tales categorías.

El complemento personal de antigüedad se incrementará anualmente por el mismo índice de elevación que se fije para el salario base en los convenios colectivos".

Los efectos económicos de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 137 del Reglamento de Trabajo, en la forma que queda redactado por este convenio, se retrotraen a 1.1.1990.

Artículo 249.- Jefes.-

El párrafo primero del artículo 60 del Reglamento de Trabajo en el Banco de España quedará redactado de la siguiente manera:

"Las vacantes de jefatura se cubrirán por el sistema de concurso entre los empleados encuadrados en el nivel 13 del Grupo directivo que desempeñen cometidos de Técnico, que acrediten, desde su ingreso con

tal cometido en dicho Grupo, dos evaluaciones anuales completas de buenos servicios y se hallen en posesión del diploma de aptitud para la jefatura expedido por el Centro de Formación del Banco de España".

Se admitirá en estos concursos la participación de los empleados encuadrados en el nivel 14 que, realizando cometidos de técnico, a la firma del presente convenio, estén ya en posesión del diploma de aptitud para la jefatura, reuniendo los restantes requisitos, así como aquellos que ingresaron con anterioridad al 20-1-1970 en la categoría de Técnico.

En el momento en que la primera promoción de empleados del nivel 14 del Grupo directivo que realicen funciones de técnico se adscriban al nivel 13, por superación de parte del curso de Jefatura, según lo establecido en el artículo 22 del Plan anexo, el Banco se compromete a revisar el encuadramiento de los Técnicos en posesión del diploma de aptitud para la jefatura.

Artículo 252.- Fondo de Pensiones

Se promoverá la creación de un fondo de pensiones externo. Los estudios pertinentes se harán a nivel de expertos en el foro correspondiente, y se negociará con el Comité Nacional de Empresa antes del 31.12.93 con objeto de pactar su resultado final.

Artículo 262.- Período transitorio.-

Se establece un período transitorio que finalizará el 31.12.1993, durante el cual subsistirán, paralelamente, los sistemas de ingreso y promoción establecidos por el presente convenio y en su anexo con los concursos, concursos-examen y concursos-oposición, todos ellos de carácter restringido actualmente vigentes.

A partir del día 1.1.1994, los únicos sistemas de ingreso en el Banco y de promoción interna o externa dentro del mismo serán los establecidos, para cada uno de los grupos, por el Plan aprobado en el presente convenio o por otro pacto normativo que lo complemente, modifique o sustituya.

CAPITULO QUINTO

CUESTIONES SINDICALES

Artículo 272.- Competencias del Comité Nacional de Empresa.-

Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los miembros de los Comités de Centro de Trabajo y a los delegados de personal en relación con las condiciones de trabajo de los empleados a quienes representan, el Comité Nacional de Empresa constituye el máximo órgano representativo y colegiado de los trabajadores del Banco de España y asumirá las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al Comité de Empresa, así como, en su caso, las facultades del artículo 41 del mismo texto legal cuando se trate de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más de un centro de trabajo.

Asimismo, el Comité Nacional de Empresa estará legitimado para negociar, como parte social, los convenios colectivos de ámbito de empresa a que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando sea designado para ello por la Asamblea de los representantes de los trabajadores del Banco de España, a que se refiere el artículo 14 del actual Reglamento de Trabajo.

Artículo 282.- Financiación a los miembros del C.N.E.-

De las reuniones del C.N.E., el Banco de España financiará hasta un máximo de seis anuales, de tres días de duración máxima cada una,

únicamente a los miembros titulares, en las mismas condiciones que se establecen en el artículo 14 del Reglamento de Trabajo para la asistencia a la Asamblea de los representantes de los trabajadores.

Artículo 292.- Dedicación a funciones de representación.-

Para el desempeño de las funciones que tienen encomendadas los representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho, en su caso, a quedar relevados de su trabajo sin pérdida de las remuneraciones correspondientes a la jornada laboral ordinaria:

- 1.- El Presidente del Comité Nacional de Empresa, y
- 2.- Un Delegado de Personal, delegado sindical o miembro de Comité de Centro de Trabajo por cada sindicato que tenga la condición de más representativo a nivel estatal, siempre que tenga representación en la Asamblea, o por cada sindicato o coalición electoral de sindicatos que acredite una presencia de, al menos, el 10% de los miembros en dicha Asamblea de los representantes de los trabajadores a que se refiere el artículo 14 del Reglamento de Trabajo.

Artículo 302.- Acumulación de crédito horario.-

El crédito de horas mensuales retribuidas que se determina en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores podrá ser objeto de acumulación en uno o varios de los miembros de Comité de Centro de Trabajo o Delegados de Personal, elegidos por y pertenecientes a un mismo sindicato o coalición electoral de sindicatos, sin rebasar el máximo total, sin que puedan acumularse las horas no utilizadas de un mes en otro, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio y no cause perjuicio en el funcionamiento de la unidad de trabajo en que está destinado el receptor del crédito.

A este fin, se comunicará por escrito a la Oficina de Personal, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de diez días laborables, el nombre del titular o titulares que ceden el crédito horario y en quien o quienes se acumula.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Redacción de un Convenio Colectivo Básico.-

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a redactar, con anterioridad al día 31-12-1991, un Convenio Colectivo Básico, partiendo del actual Reglamento de Trabajo en el Banco de España, con las modificaciones efectuadas por sucesivos convenios colectivos, e incorporando todas las introducidas por el presente Convenio y sus anexos.

Una vez aprobado dicho Convenio Colectivo Básico, teniendo en cuenta su carácter refundidor y habida cuenta de que en el mismo se establecen en su conjunto condiciones más beneficiosas que las contenidas en las normas sectoriales de aplicación al Banco de España, dejará de surtir efecto y quedará, por tanto, derogado el Reglamento de Trabajo del Banco de España, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 19 de junio de 1.979, así como todas las modificaciones introducidas en el mismo por los convenios colectivos pactados con posterioridad, entre el Banco de España y los trabajadores a su servicio, así como la totalidad de las mejoras voluntarias de carácter general otorgadas por el Banco, sin perjuicio de que mantengan su virtualidad aquellas a que se hace referencia expresa a lo largo del presente convenio o, en su caso, del Convenio Colectivo Básico.

No obstante lo anterior, las mejoras del presente convenio colectivo y, en su caso, las que puedan derivarse del futuro Convenio Colectivo Básico, no compensarán los derechos concedidos "ad personam" por el Consejo General o por el Consejo Ejecutivo del Banco.

Segunda.- Comisión de interpretación y vigilancia.-

1. Composición.-

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación del cumplimiento de lo pactado, que estará formada por tres vocales en representación de la Administración y otros tres por parte de los trabajadores, y cuyos nombres se designan en el acta final del Convenio.

2. Funciones.-

Además de la vigilancia, interpretación y aplicación del convenio con carácter general, la Comisión paritaria ejercerá funciones de conciliación o arbitraje, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos les sean sometidos de común acuerdo por ambas partes.

En los conflictos colectivos que surjan o puedan plantearse con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio y sus anexos, el intento de solución de los mismos a través de la Comisión paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional.

A estos efectos, la Comisión deberá reunirse dentro de los diez días siguientes a que le sea anunciado el conflicto colectivo. De dicha reunión se levantará Acta con extracto de las alegaciones de ambas partes, así como si el acto se ha celebrado con avenencia o sin ella.

En el caso de que la Comisión no se reúna en dicho término, quedará expedito el acceso a la vía jurisdiccional, como si de silencio administrativo se tratara.

Tercera.-

Cualquiera que sea el pronunciamiento de los fallos existentes o que en el futuro se produzcan en los procedimientos judiciales en curso, en cuanto se refieran a materias recogidas y reguladas en el convenio colectivo de 1990, su anexo, o acuerdos complementarios con el Comité Nacional de Empresa sobre ejecución de lo convenido, los efectos de tales sentencias se considerarán novados por lo establecido en los citados pactos, que constituyen la única normativa de aplicación, en dichas materias, a las relaciones individuales o colectivas entre el Banco de España y sus trabajadores.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE 1990

PLAN DE RECLASIFICACION, ENCUADRAMIENTO Y PROMOCION

Se aprueba un Plan de reclasificación, encuadramiento y promoción, cuyo contenido se desarrolla en los capítulos siguientes:

CAPITULO PRIMERO

ENCUADRAMIENTO

Artículo 12.- Encuadramiento del personal fijo del Banco.-

El personal fijo del Banco de España quedará encuadrado en los cuatro grupos siguientes:

Grupo directivo
Grupo administrativo
Grupo de actividades diversas
Grupo de seguridad

El Grupo directivo se compondrá de 14 niveles retributivos distintos, en los cuales se encuadrará el personal fijo del Banco que realice cometidos técnicos, de dirección, supervisión, inspección, asesoramiento y otros similares, para cuyo desempeño el Banco requiera, como norma general, la posesión de titulación universitaria superior o análoga, a juicio del Banco, aunque estos empleados no realicen las funciones inherentes a la misma. En el caso de que si se realicen oficialmente estas funciones específicas, el título universitario deberá ser el que corresponda a la función.

El Grupo administrativo constará de 5 niveles retributivos distintos, en los cuales se encuadrará el personal fijo del Banco que, con los conocimientos de cultura general o con los teóricos y prácticos de carácter bancario necesarios, realice los trabajos administrativos y auxiliares propios de una entidad bancaria de las características del Banco de España.

El Grupo de actividades diversas comprenderá 9 niveles retributivos distintos. En estos nueve niveles se encuadrará el personal fijo del Banco que, con los conocimientos de cultura general y con los teóricos y prácticos necesarios en su oficio o profesión, realice funciones de carácter no específicamente bancario.

El Grupo de seguridad se compondrá de 5 niveles retributivos distintos, en los cuales se encuadrará el personal fijo del Banco que, con el correspondiente título de agente de la Autoridad, extendido por la autoridad competente, realice funciones de vigilancia y seguridad.

Artículo 29.- Relaciones jerárquicas.-

La relación jerárquica dentro de la nueva estructura de encuadramiento vendrá determinada por el Grupo a que se pertenezca y, dentro de él, por el nivel que se tenga. Dentro del nivel, vendrá determinada a su vez por la antigüedad en el mismo.

Esta relación será la empleada a efectos de escalafonamiento y de traslados.

Como excepción al apartado anterior, en materia de traslados de los empleados del Grupo administrativo se estará al criterio de homogeneidad de cometidos en el sentido establecido en el párrafo 2º del artículo 38 de est. Plan. En consecuencia, las vacantes del nivel 5 del Grupo administrativo podrán ser solicitadas tanto por los empleados de este nivel como por los del nivel 4 del mismo Grupo, prevaleciendo, según el turno que corresponda, la petición más antigua de los empleados de dichos niveles, o la petición del empleado con más antigüedad acumulada en los mismos, conjuntamente considerados en ambos casos. Y por lo que se refiere a las vacantes del nivel 3 del Grupo administrativo, análogamente podrán ser solicitadas por los empleados de los niveles 1, 2 y 3 del mismo Grupo, prevaleciendo, según el turno que corresponda, la petición más antigua dentro de los empleados de los citados tres niveles, o la petición del empleado con más antigüedad acumulada en los mismos, también conjuntamente considerados en ambos casos.

En lo relativo a vacaciones de los empleados del Banco, se tendrá prioritariamente en cuenta, como regla general y dentro de la homogeneidad de los cometidos de la unidad de trabajo, el mayor nivel jerárquico y, dentro de cada nivel, la antigüedad en el mismo. A este solo efecto de vacaciones y como excepción, los referidos ni-

vel jerárquico y antigüedad en el nivel se entenderán únicamente para los empleados del Grupo administrativo considerando el conjunto de los niveles 1, 2 y 3 de dicho Grupo como uno solo, y como otro el conjunto de los formados por los niveles 4 y 5 del mismo.

Se respetarán escrupulosamente las peticiones en turno de antigüedad en la categoría efectuadas hasta el fin del periodo transitorio, en 31 de diciembre de 1993.

Artículo 39.- Correspondencia entre categorías y niveles de encuadramiento.-

La adscripción de las actuales categorías a los distintos niveles de la nueva estructura de encuadramiento se mantendrá a efectos de denominación de los puestos de trabajo, al tiempo que sirve para determinar el contenido mínimo de la prestación y la asignación al grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

CAPITULO SEGUNDO

INGRESO Y PROMOCION

Artículo 40.- Ingreso del personal fijo.-

El ingreso del personal fijo en el Banco de España se realizará por los niveles y en las condiciones indicados en los capítulos correspondientes a cada uno de los grupos, y con arreglo a alguno de los sistemas siguientes:

- Concurso libre
- Concurso-examen libre
- Concurso-oposición libre
- Libre designación

Normalmente, y en el caso de no especificar nada en contrario, el ingreso supondrá la percepción de las retribuciones iniciales del nivel respectivo. Ello no obstante, los empleados del Banco que se promocionen en virtud de la vía de promoción externa contemplada en el artículo siguiente, conservarán, no sólo los complementos de antigüedad y permanencia en las condiciones establecidas, sino también los complementos de desempeño que hubiesen obtenido con anterioridad.

Artículo 50.- Promoción del personal fijo.-

Se contemplan dos vías de promoción del personal fijo: la externa y la interna.

Se entiende por promoción externa el acceso de un empleado del Banco a un nivel superior del mismo Grupo o a un Grupo superior a través de un procedimiento (concurso, concurso-examen, concurso-oposición o libre designación) abierto normalmente a personas ajenas al Banco.

La promoción interna podrá ser horizontal y vertical. La promoción horizontal es una promoción económica, consistente en la percepción de un complemento especial no absorbible, que se denominará complemento de desempeño. Este complemento tendrá, según la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño de cada año natural, una cuantía equivalente al importe de 0,75 de 1/3 de trienio (evaluaciones comprendidas entre 3 inclusive y 4 exclusive), 1/3 del trienio (evaluaciones comprendidas entre 4 inclusive y 5.5 exclusive) ó 1,25 de 1/3 del trienio que corresponda al nivel a que se refiere la evaluación (evaluaciones comprendidas entre 5.5 y 6 ambos inclusive).

La evaluación de desempeño de cada año natural, en el supuesto de que no se haya permanecido todo él en el mismo nivel y Grupo, será

la media ponderada de las evaluaciones obtenidas durante el año en cada uno de ellos en los periodos en que se haya estado. En ese caso el trienio base que se tomará para la cuantificación del complemento será el que corresponda al del superior nivel o Grupo en que se haya permanecido en el año natural, siempre que tal permanencia haya sido, al menos, de tres meses.

La promoción horizontal se realizará en favor de los empleados que desempeñen de forma destacada sus trabajos cotidianos, de acuerdo con los sistemas de evaluación del desempeño establecidos por el Banco, y supondrá un avance en la franja retributiva del nivel al que pertenezca el interesado.

La promoción vertical supone el ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo Grupo e irá destinada a aquellos empleados que, además de desempeñar de forma adecuada sus funciones cotidianas, tengan capacidad para superar con éxito y superen efectivamente los cursos de formación para la promoción que al efecto se establezcan.

Se crea una Comisión Paritaria asesora del Centro de Formación, compuesta, de una parte, por 3 miembros de la Administración, y de otra por 2 miembros del Comité Nacional de Empresa y el Consejero representante del personal, para entender preferentemente de los temas relacionados con las promociones verticales, excluidas las de las funciones especiales y cargos de confianza.

En la promoción vertical se garantizará una subida en las retribuciones brutas anuales equivalente a la diferencia, en pasetas, de las retribuciones brutas anuales entre el nuevo nivel al que se accede y el nivel antiguo, ambas referidas a la posición inicial de ambos niveles. Ello quiere decir que en la promoción vertical se arrastrarán los premios de antigüedad y permanencia, así como los complementos de desempeño que se hayan obtenido con anterioridad.

En consecuencia, quedan suprimidos los concursos restringidos, los concursos-examen restringidos y los concursos-oposición restringidos, que estaban abiertos solamente a los empleados fijos del Banco. No obstante, se establece un periodo transitorio hasta el 31-12-1993, durante el cual se mantendrán los concursos restringidos y los concursos-examen restringidos, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos anteriores a la entrada en vigor del Plan.

Artículo 60.- Número de plazas reservadas a la promoción vertical.-

El número de plazas reservadas para la promoción vertical se desvincula, con carácter general, del número de vacantes producidas en cada nivel, excepto en aquellos niveles en los que se encuadran las actuales categorías o niveles de ingreso, en cuyo caso serán el número de vacantes producidas junto con las necesidades del Banco los que determinarán el número de plazas a convocar en estos niveles para la promoción vertical. Ello no obstante, con anterioridad a las convocatorias de los procesos de este tipo de promoción, a excepción de las que se refieran a funciones especiales y cargos de confianza del Grupo directivo, el Banco solicitará, respecto del número de plazas y su distribución, informe del C.M.E. Este informe no tendrá carácter vinculante.

Artículo 70.- Pase del Grupo administrativo al Grupo directivo.-

Teniendo en cuenta que las funciones desarrolladas en el Grupo directivo suponen en muchos casos una culminación de los cometidos realizados en el Grupo administrativo, se establece un proceso regular de pase del nivel 1 de dicho Grupo al nivel 14 del Grupo directivo. Podrán acogerse a este proceso todos los empleados del nivel 1 del Grupo administrativo que, teniendo una adecuada evaluación del desempeño, superen los procesos de formación que al efecto se establezcan por el Banco.

Este proceso de pase se regirá por los mismos procedimientos seguidos en la promoción vertical.

Artículo 82.- Cambio de Grupo de los ordenanzas.-

Asimismo, se establece un cauce regular de acceso al nivel 5 del Grupo administrativo para los ordenanzas, incluidos en el Grupo de actividades diversas.

Este cauce de acceso se regirá por los mismos procedimientos seguidos en la promoción vertical.

Artículo 92.- Propuesta de promoción.-

Durante el mes de enero de cada año tendrán lugar todos los procesos relacionados con la evaluación regular del desempeño de los empleados del Banco, siguiendo las instrucciones contenidas en los correspondientes manuales de evaluación del desempeño.

Durante el mes de febrero de cada año dichas evaluaciones serán comentadas con el personal evaluado, siempre que el empleado individualmente lo solicite de sus evaluadores directos. A continuación, las evaluaciones serán enviadas a la Oficina de Personal, donde serán recibidas y estudiadas por la Unidad de Seguimiento.

En caso de discrepancia, el cauce de reclamación del empleado será: 1º, con los evaluadores directos; 2º, recurso por escrito a la Unidad de Seguimiento, donde se aleguen las razones motivo de la discrepancia y acompañando a dicho escrito su propia autoevaluación, en el caso de que el empleado lo considere necesario, y, 3º, recurso del empleado ante la Junta Superior de Evaluación.

En todos los casos en que la promoción vertical requiera el concurso del personal aspirante a la promoción para realizar las oportunas pruebas constitutivas del análisis de capacidades, previas al curso correspondiente, se nombrará por el Banco un tribunal del que formará parte un representante legal de los trabajadores, nombrado por el Comité Nacional de Empresa.

Artículo 102.- Junta Superior de Evaluación.-

Se crea una Junta Superior de Evaluación, cuya función principal será la resolución de todos los recursos que en relación con su evaluación hubiesen presentado los empleados evaluados. Esta Junta estará formada por:

Presidente: El Director General encargado de los asuntos de Personal.
 Vocales: El Jefe de Personal
 El Consejero Representante de Personal.
 El Presidente del C.N.E.
 El Subjefe de Personal, Jefe de la Unidad de Seguimiento, quien hará las veces de Secretario.

Artículo 112.- Valoración de puestos de trabajo.-

Al objeto de adecuar las actuales estructuras al nuevo sistema de encuadramiento por grupos, niveles y puestos de trabajo, el Banco se compromete a realizar, con la ayuda de una entidad de prestigio experta en esta materia, un estudio general para la descripción, análisis y valoración de los puestos de trabajo tipo en el Banco de España.

CAPITULO TERCERO

DEL GRUPO DIRECTIVO

Artículo 122.- Definición y niveles del Grupo directivo.-

El Grupo directivo comprende 14 niveles, desde el nivel 14, inferior del Grupo, hasta el nivel 1 o nivel superior del mismo. En estos 14 niveles se encuadrará el personal fijo del Banco que realice cometidos técnicos, de dirección, supervisión, inspección, asesoramiento y otros similares, para cuyo desempeño el Banco requiera, como norma general, la posesión de titulación universitaria superior o análoga, a juicio del Banco, aunque estos empleados no realicen las funciones inherentes a la misma. En el caso de que sí se realicen oficialmente estas funciones específicas, el título universitario deberá ser el que corresponda a la función.

Artículo 132.- Funciones desarrolladas por los empleados del Grupo directivo.-

Los empleados de este Grupo desarrollarán alguna de las funciones siguientes:

- a) Función bancaria general.
- b) Función de auditoría e inspección (internas).
- c) Función de auditoría e inspección (externas).
- d) Función económica.
- e) Función jurídica.
- f) Función informática.
- g) Función de mercado de cambios e inversiones exteriores.
- h) Función financiera.
- i) Funciones diversas.

Asimismo, se podrán realizar por los empleados encuadrados en este Grupo directivo aquellas otras funciones que puedan crearse en el futuro atendiendo a las necesidades o conveniencias del Banco.

Artículo 142.- Encuadramiento de las actuales categorías en los distintos niveles.-

Los empleados incluidos en el Grupo directivo se integrarán en uno de los 14 distintos niveles retributivos atendiendo al de su actual categoría o nivel, a su experiencia y condiciones, así como a la complejidad, responsabilidad y requerimientos de sus cometidos.

La adscripción de las diferentes categorías y niveles en los 14 niveles que comprende el actual encuadramiento es la siguiente:

- Nivel 1: Subdirector General.
- Nivel 2: Jefe de Oficina.
- Nivel 3: Subjefe de Oficina y Jefe de Cambios.
- Nivel 4: Oficial Subjefe de Oficina, Inspector-Jefe de ECA, Inspector-Jefe de Servicios, Economista-Jefe, Técnico de Informática A, Letrado Mayor y Especialista en Organismos Financieros Internacionales.
- Nivel 5: Inspector de 1ª de ECA, Inspector de 1ª de Servicios, Titulado de 1ª., Letrado de 1ª., Técnico de Informática B, Jefe del Servicio de Seguridad y Auditor de Negocio Extranjero de 1ª.
- Nivel 6: Inspector de 2ª de ECA, Inspector de 2ª de Servicios, Titulado de 2ª., Letrado de 2ª., Técnico de Informática C y Auditor de Negocio Extranjero de 2ª.
- Nivel 7: Director de Sucursal de 1ª., Inspector de 3ª de ECA, Inspector de 3ª de Servicios, Titulado de 3ª., Letrado de 3ª., Técnico de Informática D, Asesor de Información General Económica, Auditor de Negocio Extranjero de 3ª., y Cambista y operador de activos exteriores principal de 1ª.

- Nivel 8: Director de Sucursal de 2ª., Inspector de 4ª. de ECA, Inspector de Servicios de 4ª., Titulado de 4ª., Letrado de 4ª., Técnico de Informática E, Especialista en Documentación Económica, Subjefe del Servicio de Seguridad, Médico de empresa, Auditor de Negocio Extranjero de 4ª., y Cambista y operador de activos exteriores principal.
- Nivel 9: Director de Sucursal de 3ª., Jefe de Sección, Inspector de entrada de ECA, Inspector de entrada de Servicios, Titulado de 5ª., Letrado de entrada, Técnico de Informática F, Auditor de Negocio Extranjero de entrada y Cambista y operador de activos exteriores mayor.
- Nivel 10: Técnico de Informática G, Asesor en Prensa Económica, Titulado Superior Especialista en Métodos de Trabajo y Cambista y operador de activos exteriores de 1ª.
- Nivel 11: Interventor de 1ª. de Sucursal de 1ª., Cajero de 1ª. de Sucursal de 1ª., Secretario de 1ª. de Sucursal de 1ª., Interventor de Sucursal de 1ª., Cajero de Sucursal de 1ª., Secretario de Sucursal de 1ª., Jefe de Sala, Especialista en Deuda Externa y Cambista y operador de activos exteriores de 2ª.
- Nivel 12: Interventor de 1ª., Cajero de 1ª., Secretario de 1ª., Jefe de Negociado de 1ª., Interventor de Sucursal, Cajero de Sucursal, Secretario de Sucursal, Jefe de Negociado, Jefe de la Secretaría de Expedientes, Programador A, Jefe de Negociado Técnico de 1ª., Jefe de Negociado Técnico, y Cambista y operador de activos exteriores de 3ª.
- Nivel 13: Programador B y Cambista y operador de activos exteriores de 4ª.
- Nivel 14: Técnico de 1ª., Técnico, Programador C, Traductor-Intérprete de 1ª., Traductor-Intérprete, Diplomado de Estadística de 1ª., Diplomado de Estadística, Especialista en Prensa, Ayudante de Jefe de Sala de 1ª., Ayudante de Jefe de Sala, Colaborador de Archivo, Ayudante Técnico Sanitario de 1ª., Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social de 1ª., Asistente Social, y Cambista y operador de activos exteriores de 5ª.

Esta adscripción tiene carácter enunciativo y no limitativo. Las categorías actuales pendientes, en su caso, de encuadramiento, así como los puestos de trabajo que en el futuro se puedan crear para atender debidamente las funciones a desempeñar por el Grupo directivo, serán encuadrados en los niveles y funciones correspondientes después de ser convenientemente analizados y evaluados, con respeto a los derechos económicos y profesionales actualmente adquiridos.

Con anterioridad al día 31-12-1994, la totalidad de los Técnicos de Informática deberán estar reclasificados, como mínimo, en el nivel 9, desapareciendo, en consecuencia, el cometido de Técnico de Informática del nivel 10.

Artículo 159.- Trienios del Grupo directivo.-

Los trienios devengados a partir del 1º de enero de 1988 tendrán un importe unitario e idéntica cuantía, en todos los niveles del Grupo directivo.

Artículo 160.- Jefes superiores y cargos de confianza.-

Los empleados del Grupo directivo encuadrados en los niveles 1 al 3, inclusive, constituyen el estamento de Jefes superiores del Banco y, en tal condición, son considerados cargos de confianza de libre designación. Asimismo, son considerados cargos de confianza y de libre designación los empleados nombrados para realizar los cometidos de Jefe y Subjefe del Servicio de Seguridad. De igual manera, los empleados nombrados para desarrollar puestos incluidos en el nivel 4 o de Director de sucursal o de Jefe de sección serán también conside-

rados ocupantes de cargos de confianza, aunque su libre designación sólo podrá recaer en empleados fijos del Banco que estén encuadrados, como mínimo, en el nivel 12 del Grupo directivo.

Los Jefes superiores y, en general, todos los empleados que desempeñen cargos de confianza podrán ser separados libremente por el Banco de sus cargos. Esta separación no tendrá carácter de corrección disciplinaria, ni supondrá nota desfavorable en el expediente y carrera del interesado, caso de proceder éste de los grupos del Banco, razón por la cual permanecerá en su nivel retributivo desempeñando el nuevo cometido que se le encomiende. Si no procede de Grupo alguno del Banco, por haber supuesto un ingreso en el mismo su designación para desempeñar un cargo de confianza, dejará el servicio al Banco. Contra estos acuerdos no cabrá recurso alguno.

Artículo 170.- Horario especial para el Grupo directivo.-

Con independencia de los empleados a los que sea de aplicación el artículo 101 del Reglamento de Trabajo en el Banco de España, el Banco podrá establecer para todo el personal del Grupo directivo de los niveles 1 al 9, ambos inclusive, un horario especial, de acuerdo con las especiales características de sus funciones; pero se procurará no atribuir a este personal un volumen de trabajo que exija tiempo superior a la jornada legal.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior al personal de informática a que se refiere el acuerdo de 8.3.1988, concertado entre el Banco de España y el C.M.E., para quienes se mantiene, en sus propios términos, el régimen de jornada de trabajo y horario establecido en el punto sexto de dicho acuerdo. Del mismo modo, considerando las horas de apertura y actividad de los principales mercados internacionales de divisas y activos exteriores, los cambistas y operadores de activos exteriores (función de mercado de cambios e inversiones exteriores) tendrán durante todo el año la jornada y horario establecidos en el acuerdo del Consejo Ejecutivo de 23.6.1989.

En tanto tenga un horario especial que suponga exceso sobre la jornada convencional normal, este personal percibirá un complemento por mayor jornada o plena dedicación, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de la dedicación exigida.

Por otra parte, quedan exceptuados del régimen de jornada y horario normales recogido en los artículos 959 y 1002 del vigente Reglamento de Trabajo el resto de los empleados de este Grupo que, voluntariamente, pacten con el Banco de España la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva. En todo momento podrá, cualquiera de ambas partes, avisando con una antelación mínima de quince días naturales, desistir del indicado pacto volviendo el empleado, en este caso, a realizar su trabajo en el mencionado régimen de jornada y horario normales.

Los empleados que, según lo expresado en el párrafo anterior, pacten la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva percibirán, en tanto estén en dicho régimen, un complemento de dedicación exclusiva, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de su dedicación.

Artículo 180.- Modalidades de ingreso en el Grupo directivo.-

Como regla general, en el Grupo directivo se ingresará por el nivel 14, a través de cualquiera de los sistemas de concurso-examen o concurso-oposición libres, en cuyas pruebas de aptitud y conocimientos se prestará la atención debida a los requerimientos de las diversas funciones practicadas en el Grupo.

El ingreso en el nivel 14 del Grupo directivo, por la vía de la promoción interna, se reservará exclusivamente a los empleados del nivel 1 del Grupo administrativo que, con una adecuada evaluación c 1

desempeño, superen los procesos de formación y promoción que al efecto se establezcan por el Banco. El porcentaje de plazas del nivel 14 del Grupo directivo reservado para la promoción interna desde el nivel 1 del Grupo administrativo se fija en el 33% del total de plazas convocadas. En caso de no cubrirse todas las plazas reservadas a la promoción interna, las no cubiertas incrementarán el número de las convocadas en los concursos-exámenes restringidos durante el período transitorio y, en último caso, el de las convocadas por el sistema libre.

No obstante, durante el período transitorio, es decir, hasta el 31-12-1993, podrán acceder a los cursos de formación y promoción al nivel 14 del Grupo directivo todos los empleados, de cualquier grupo y nivel, que reúnan los requisitos que actualmente se exigen para acceder a la categoría de Técnico. (Oficiales administrativos con dos años de buenos servicios en su categoría. También podrán presentarse a los concursos-oposición libres y concursos-examen restringidos, para proveer plazas de Técnico, los empleados fijos del Banco que posean titulación de Profesor Mercantil o Diplomado en Ciencias Empresariales).

Durante dicho período transitorio, el indicado porcentaje del 33% del total de plazas que se reserva para la promoción de los empleados del Banco se repartirá entre las dos modalidades: la nueva, de promoción interna, y la antigua, de concurso-examen restringido transitorio.

El nivel de entrada en todas las funciones especiales (auditoría e inspección interna y externa, económica, jurídica, informática -Técnico- y financiera) será el 9, con excepción de los cambistas y operadores de activos exteriores (función de mercado de cambios e inversiones exteriores) que ingresarán en el Grupo, de acuerdo con la norma general, por el nivel 14 si bien cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el Banco podrá ingresar directamente a especialistas ya formados en cualesquiera de los niveles de la función mediante uno de los sistemas de concurso, concurso-examen o concurso-oposición libres. Ello no obstante, el nivel de entrada en el cometido de Técnico de Informática será el 10 hasta, como máximo, el día que se señala en el artículo 149, en relación con la reclasificación de esa función.

Además del ingreso en el Grupo directivo por los niveles 9 y 14 citados, podrán producirse ingresos de especialistas titulados ya formados, en los niveles 10 al 8, al objeto de atender necesidades específicas del Banco, de forma que los empleados ingresados estén en situación de afrontar de manera inmediata los requerimientos exigidos por su especialidad a un nivel pleno de profesionalidad. Estos ingresos se efectuarán a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-examen o concurso-oposición libres.

Con carácter más excepcional, se podrá producir el ingreso, en cualquiera de los niveles 7 al 5 del Grupo directivo, de especialistas de reconocida talla y prestigio, que vengán a satisfacer necesidades puntuales y específicas del Banco en la función de que se trate. Estos ingresos se producirán a través del sistema de concurso libre.

Con independencia de estas modalidades de ingreso en el Grupo directivo, el Banco dispondrá en todo momento de la facultad de nombrar por libre designación a los empleados que deban desempeñar cargos de confianza, es decir a todos los empleados en los niveles 1 al 3 inclusive, así como al Jefe y Subjefe del Servicio de Seguridad. También podrá el Banco nombrar por libre designación a los empleados del nivel 4, a los Directores de Sucursal y a los Jefes de Sección. Estos nombramientos se producirán atendiendo, en cada caso, a las condiciones especificadas en el artículo 169.

Artículo 199.- Titulación requerida para el ingreso en el Grupo directivo.-

Para el ingreso en el Grupo directivo será requisito general, salvo excepciones derivadas de los procesos de formación y promoción in-

terna, la posesión de un título de licenciado universitario o análogo, a juicio del Banco, aunque en el puesto de trabajo encomendado no se realicen las funciones inherentes al mismo o dicho título no se requiera oficialmente para desempeñar la función.

Cuando la función a desempeñar requiera oficialmente la posesión de un título determinado, hallarse en posesión de dicho título será requisito imprescindible para poder ejercitar tal función en el Banco.

Artículo 208.- Promoción en el Grupo directivo.-

La promoción interna dentro del Grupo directivo revestirá dos formas:

- promoción horizontal, que consistirá en el desplazamiento hacia posiciones retributivas más avanzadas dentro del mismo nivel, como consecuencia de la percepción de complementos de desempeño, con independencia de los avances producidos dentro de esa franja por el devengo de los trienios.
- promoción vertical. En el Grupo directivo la promoción vertical consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior dentro del mismo Grupo e irá destinada a aquellos empleados que, además de desempeñar de forma adecuada sus funciones cotidianas, tengan capacidad para superar con éxito y superen efectivamente los cursos de formación para la promoción que al efecto se establezcan, o pasen a desempeñar cometidos de mayor complejidad o responsabilidad, o que requieran mayor experiencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 229.

Artículo 212.- Proceso a seguir en la promoción horizontal.-

En relación con los empleados encuadrados en los niveles 1 al 4, ambos inclusive, la promoción horizontal se efectuará a propuesta del Comité de Dirección.

La promoción horizontal de los empleados encuadrados en los niveles 5 al 9, ambos inclusive, se realizará a propuesta del Director General correspondiente, aprobada por el Comité de Dirección.

En lo concerniente a los restantes niveles del Grupo directivo, durante el mes de marzo de cada año, la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal estudiará y ordenará las evaluaciones del desempeño de todos los empleados encuadrados en dichos niveles, evaluaciones que habrán sido enviadas a la referida Oficina por los presidentes de las respectivas Juntas de Jefes o, en su caso, por los evaluadores directos.

La Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal estudiará y ordenará las propuestas recibidas, cotejándolas con la información que obre en su poder, pudiendo recabar mayor información en caso necesario. Acto seguido, redactará un informe que se elevará a la Superioridad, para que ésta adopte la decisión pertinente.

Artículo 229.- Proceso a seguir en la promoción vertical.-

Al constituir los empleados encuadrados en los niveles 1 al 4, ambos inclusive, cargos de confianza de libre designación, el ascenso a los indicados niveles se efectuará libremente por el Banco, con las limitaciones señaladas en el artículo 169. Análogamente se procederá en el caso del Jefe y Subjefe del Servicio de Seguridad, Director de Sucursal y Jefe de Sección.

En el caso de los ascensos a los niveles 5 al 8, ambos inclusive, será preceptiva la propuesta formulada por la respectiva Junta de

Jefes o, en su defecto, por el evaluador o superior inmediato, tras efectuar un análisis riguroso y objetivo de las capacidades y desempeño profesionales de los empleados cuya promoción se proponga, tanto en lo que se refiere a sus actuales cometidos como a los que se les pretenda asignar, atendiendo asimismo a sus inquietudes y actividades formativas en el campo del desarrollo y perfeccionamiento profesionales.

A dicha propuesta se deberá acompañar, necesariamente, la evaluación del desempeño del empleado que se propone ascender, a fin de que la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal tenga en su poder todos los datos necesarios para proceder a la evacuación de los informes pertinentes.

En los ascensos a los niveles 9 al 14, ambos inclusive, y siempre que la evaluación del desempeño sea la adecuada, el papel determinante lo jugará el análisis del expediente relativo a la formación de los interesados y la superación por parte de los mismos de los cursos y procesos formativos establecidos. En los procesos de acceso a la Jefatura se pasará al nivel 13, una vez superada satisfactoriamente la fase que a tal efecto se establezca en la convocatoria.

En caso necesario, podrá solicitarse todo tipo de informes adicionales de los presidentes de las respectivas Juntas de Jefes o, en su defecto, de los evaluadores directos o superiores inmediatos, al objeto de obtener un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes de los interesados. Este tipo de informes, cuando así lo desee el interesado, serán puestos en su conocimiento.

Hasta el 31-12-1993 el número de promociones verticales dentro del Grupo directivo será de 350 como mínimo.

Artículo 239.- Formación.-

A través de su Centro de Formación, el Banco facilitará formación de carácter profesional a aquellos empleados del Grupo directivo que por sus condiciones y expedientes se hagan acreedores a ello, con el propósito de contribuir al desarrollo de sus carreras profesionales. Esta formación, que abarcará las materias más específicas o de mayor interés o urgencia en cada momento, se proporcionará bien directamente por el Centro de Formación, bien a través de instituciones externas o con el concurso de ellas.

Algunas de las actividades formativas podrán estar unidas o integradas en procesos de selección y promoción, como en el caso de los empleados que pertenezcan o que ingresen en el futuro en el Grupo directivo por el nivel 14 y aspiren a puestos de jefatura o a las categorías de entrada de especialistas titulados en las distintas funciones de este Grupo. Estos empleados tendrán acceso a los cursos que se convoquen para promocionar al nivel inmediato superior, en las condiciones que se establezcan. De igual manera, esta preocupación formativa del Banco podrá manifestarse también en el estudio de las capacidades de los empleados y en su orientación personal hacia aquellos estudios y actividades más idóneos.

Artículo 240.- Movilidad funcional.-

Los empleados del Grupo directivo podrán solicitar, si así lo estiman conveniente, el cambio de función dentro de un mismo nivel. La consecución de esta aspiración estará supeditada a las limitaciones a que se refiere el párrafo siguiente y a las necesidades del Banco en el campo de la función o cometido de que se trate, así como al mejor servicio y conveniencia en el cumplimiento de los fines que tiene encomendados. En todo caso, el Banco se reserva la facultad de comprobar previamente, de la forma que estime más conveniente, los conocimientos, así como la competencia y capacidad de los interesa-

dos, necesarios para desarrollar las funciones a las que aspiran. Se exceptúan de lo dispuesto anteriormente a los que realizan cometidos de Ayudante de Jefe de Sala de 1ª, Ayudante de Jefe de Sala. Colaborador de Archivo, Ayudante Técnico Sanitario de 1ª, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social de 1ª, Asistente Social, Traductor-intérprete de 1ª, Traductor-intérprete, Diplomado en estadística de 1ª, Diplomado en estadística, Especialista en prensa y Especialista, en métodos de trabajo, quienes no podrán solicitar movilidad funcional.

Por otro lado, el Banco de España podrá proponer la movilidad funcional dentro del Grupo directivo, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan al empleado, y sin más limitaciones que las constituidas por su capacidad de desempeñar los cometidos que se le asignen, así como por la posesión de la titulación académica o profesional oficialmente necesaria, en su caso, para ejercerlos.

En todo caso, para poder llevarse a efecto dicha movilidad funcional deberán estar de acuerdo el Banco y el interesado.

CAPITULO CUARTO

DEL GRUPO ADMINISTRATIVO

Artículo 250.- Definición y niveles del Grupo administrativo.-

El Grupo administrativo comprende cinco niveles, desde el nivel 5, inferior del Grupo, hasta el nivel 1 o nivel superior del mismo. En estos cinco niveles se encuadrará el personal fijo del Banco que, con los conocimientos de cultura general o con los teóricos y prácticos de carácter bancario necesarios, realice los trabajos administrativos y auxiliares propios de una entidad bancaria de las características del Banco de España.

Artículo 260.- Cometidos desarrollados por los empleados del Grupo administrativo.-

Los empleados de este Grupo desarrollarán alguno o algunos de los cometidos de índole operativa, dentro de su función específica, derivados de los trabajos siguientes:

- Trabajos bancarios, contables y administrativos en general.
- Trabajos de taquigrafía, estenotipia y, en general, aquellos que tengan por finalidad, mediante cualquier sistema, la toma al dictado y transcripción de textos de toda índole.
- Trabajos de oficina, de mecanografía, grabación, archivo, tecleo y similares, así como el manejo de aquellos medios mecánicos y electrónicos que el nivel tecnológico de cada momento demande para la realización del cometido encomendado o que el gobierno del Banco decida implantar.
- Trabajos de cobro, pago y cambios de efectivo, y, en general, todos los relacionados con movimientos de fondos, valores y documentos, así como el manejo de los medios puestos a su disposición para realizarlos.

Asimismo se podrán realizar, por los empleados encuadrados en este Grupo administrativo, aquellos otros trabajos de similar rango operativo que puedan crearse en el futuro atendiendo a las necesidades del Banco.

Artículo 278.- Encuadramiento de las actuales categorías en los distintos niveles.-

La adscripción de las diferentes categorías y niveles en los 5 niveles que comprende el Grupo administrativo es la siguiente:

Nivel 1: Vacío.

Nivel 2: Vacío.

Nivel 3: Oficial administrativo de 1ª, Oficial administrativo, Corrector de estilo y pruebas y Especialista en relaciones públicas y servicio de protocolo.

Nivel 4: Vacío.

Nivel 5: Auxiliar administrativo mayor de caja, Taquígrafo-mecanógrafo de 1ª, Auxiliar administrativo de oficina de 1ª, Auxiliar administrativo de caja de 1ª, Taquígrafo-mecanógrafo, Delineante de 1ª, Delineante, Auxiliar administrativo de oficina y Auxiliar administrativo de caja.

Esta adscripción tiene carácter enunciativo y no limitativo. Las categorías actuales pendientes, en su caso, de encuadramiento serán analizadas y evaluadas al objeto de su inclusión en uno de los niveles, con respeto a los derechos económicos y profesionales actualmente adquiridos.

Artículo 289.- Trienios del Grupo administrativo.-

Los trienios que se devenguen a partir del 1º de enero de 1988 en los niveles 5 al 2, ambos inclusive, del Grupo administrativo tendrán un importe unitario e idéntica cuantía. Los empleados encuadrados en el nivel 1 del Grupo administrativo devengarán, desde la fecha de ingreso en dicho nivel 1, los trienios establecidos para el Grupo directivo.

Artículo 292.- Excepciones al horario y jornada normales.-

Quedan exceptuados del régimen de jornada y horario normales, recogidos en los artículos 95 y 100 del vigente Reglamento de Trabajo, además de los empleados de este Grupo a los que les sea de aplicación el artículo 101 del Reglamento de Trabajo, aquellos que, voluntariamente, pacten con el Banco de España la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva. En todo momento podrá, cualquiera de ambas partes, avisando con una antelación mínima de quince días naturales, desistir del indicado pacto volviendo el empleado, en este caso, a realizar su trabajo en el mencionado régimen de jornada y horario normales.

Los empleados que, según lo expresado en el párrafo anterior, pacten la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva percibirán, en tanto estén en dicho régimen, un complemento de dedicación exclusiva, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de su dedicación.

Artículo 309.- Modalidades de ingreso en el Grupo administrativo.-

Sin perjuicio de las modalidades de ingreso reservadas a empleados fijos del Banco procedentes de otros grupos, en el Grupo administrativo se ingresará, como regla general, por el nivel 5, a través del sistema de concurso-oposición libre, en cuyas pruebas de aptitud y conocimientos se tendrán en cuenta los requerimientos exigidos para desarrollar los diversos cometidos del Grupo.

Además del ingreso en el Grupo administrativo por el nivel 5, podrán producirse ingresos en el nivel 3, de forma que los empleados ingresados estén en situación de afrontar de manera inmediata los requerimientos exigidos por el cometido a desempeñar. Estos ingresos se efectuarán, asimismo, a través del sistema de concurso-oposición libre.

Artículo 319.- Titulación requerida para el ingreso en el Grupo administrativo.-

Para el ingreso en el nivel 5 del Grupo administrativo será requisito estar en posesión, por lo menos, del título de Graduado Escolar. De este requisito estarán exentos los actuales empleados del Banco.

Para el ingreso en el nivel 3 del Grupo administrativo será requisito estar en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente u otro análogo a juicio del Banco. De este requisito estarán exentos los actuales empleados del Banco. Los empleados que ingresen en el Banco a partir de la fecha de entrada en vigor del Plan deberán poseer esta titulación si desean acceder al nivel 3 del Grupo administrativo en cualquiera de las dos formas: promoción externa o promoción interna. Se entiende este requisito sin perjuicio de que hasta el 31-12-1993 se mantengan las actuales condiciones de admisión a los concursos-examen y concursos-oposición restringidos.

Artículo 329.- Promoción en el Grupo administrativo.-

La promoción interna dentro del Grupo administrativo podrá adoptar dos formas:

- promoción horizontal, que consistirá en el desplazamiento hacia posiciones retributivas más avanzadas dentro del mismo nivel, como consecuencia de la percepción de complementos de desempeño, y con independencia de los avances producidos por el devengo de trienios.
- promoción vertical, que consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior.

Artículo 339.- Proceso a seguir en la promoción horizontal.-

Durante el mes de marzo de cada año, la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal estudiará y ordenará las evaluaciones del desempeño de todos los empleados del Grupo administrativo, que habrán sido enviadas a dicha Oficina por los presidentes de las respectivas Juntas de Jefes o, en su caso, por los evaluadores directos.

La Unidad de Seguimiento cotejará los informes recibidos con la información que obra en su poder y recabará mayor información en caso necesario. Acto seguido, redactará un informe que será elevado a la Superioridad para que ésta decida en relación con aquellos empleados que deban ser promocionados horizontalmente.

Artículo 349.- Promoción vertical en el Grupo administrativo.-

La promoción vertical en el Grupo administrativo está totalmente desvinculada de la existencia de vacantes previas en los niveles 4, 2 y 1. Esto supone que en estos niveles no habrá plazas limitadas ni movilidad geográfica.

La promoción vertical al nivel 3 del Grupo administrativo y 1ª del Grupo directivo, estará sujeta a una posible movilidad geográfica y también se desvincula en cierta medida del número de vacantes, ya que, superado el proceso formativo, el empleado se reservará el derecho a pedir plaza en uno de dichos niveles, según corresponda, durante un periodo de 5 años, a contar desde la fecha en que hubiera superado el respectivo proceso.

Artículo 359.- Proceso a seguir en la promoción vertical.-

El proceso a seguir en la promoción vertical será el siguiente:

Cada año el Banco establecerá el número de empleados que, habiendo permanecido como mínimo un año de servicios en su nivel, puedan pro-

mocionarse al nivel inmediato superior, en relación con cada uno de los niveles del Grupo administrativo y convocará un número proporcionado de plazas para cada uno de los procesos de formación y promoción correspondiente a los respectivos niveles.

Todos los empleados que lo deseen y que tengan como mínimo una calificación media de 2 puntos, sobre un máximo de 6, en su última evaluación anual del desempeño correspondiente al nivel desde el que se quieren promocionar, siempre que la misma esté referida a un periodo de, al menos, tres meses, podrán presentarse a realizar las oportunas pruebas constitutivas del análisis de capacidades (test psicotécnicos, entrevistas, resolución de situaciones profesionales, etc.). Estas pruebas no requerirán ningún tipo de preparación, pues no consistirán en exámenes de conocimientos.

Los empleados que demuestran, a través de las anteriores pruebas, que tienen capacidad para asumir los conocimientos a impartir en el proceso de formación serán relacionados en una lista por orden de puntuación. Esta puntuación se compondrá, en un 60%, por la calificación obtenida en las pruebas constitutivas del análisis de capacidades y, en otro 40%, por la calificación media en la última evaluación del desempeño.

De esta lista serán admitidos a participar en los respectivos procesos de formación los empleados que ocupen los primeros lugares por orden de puntuación, hasta completar el número de plazas convocadas para el respectivo proceso.

Al finalizar el mismo, los empleados de los niveles 5, 3 y 2 que hayan superado la puntuación mínima establecida en el proceso de formación serán ascendidos automáticamente al nivel inmediatamente superior, siendo escalafonados por orden de prelación según la calificación final obtenida en el proceso.

Los empleados de los niveles 4 y 1, que hayan superado la puntuación mínima establecida en el proceso de formación, recibirán un certificado acreditativo de tal hecho, con el cual podrán presentarse a los concursos que se convoquen para la provisión de las plazas del nivel 3, del Grupo administrativo, y del nivel 14, del Grupo directivo, respectivamente. En la provisión de dichas plazas será determinante el orden de puntuación con que se hubiera aprobado el proceso respectivo.

Como se señala en el artículo 349, el certificado tendrá una validez de 5 años a los efectos indicados, transcurridos los cuales expirará, salvo que se renueve con un cursillo de actualización de conocimientos.

Tan pronto como esté en posesión del certificado, el empleado podrá presentar una petición de traslado por antigüedad en la petición para una plaza de los correspondientes niveles 3 del Grupo administrativo o 14 del Grupo directivo, aunque en ese momento no existiese vacante en ella.

Inmediatamente después de superado el proceso de formación y promoción a los niveles 3 del Grupo administrativo y 14 del Grupo directivo contemplado en los puntos anteriores, los interesados serán promocionados horizontalmente en su nivel, concediéndoseles un complemento de desempeño en cuantía de 1/3 de trienio. Cuando ocupen efectivamente una plaza del antedicho nivel 3 se les complementará el aumento económico, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59. Cuando ocupen efectivamente una plaza del nivel 14 se les complementará el aumento económico con dos complementos de desempeño de cuantía equivalente a 1/3 de trienio cada uno.

Hasta el 31-12-1993, además de producirse los procesos de promoción vertical y promoción horizontal, se mantendrán los actuales concursos-examen restringidos abiertos a todos aquellos empleados que tengan derecho a ello, según las condiciones actualmente vigentes.

Desde 1-1-1989 hasta el 31-12-1-993 el número de promociones verticales dentro del Grupo administrativo, será de 500 como mínimo.

De acuerdo con lo indicado en el artículo 189, el porcentaje de plazas del nivel 14 del Grupo directivo reservado a los empleados del Banco se eleva del 25% actual al 33%, porcentaje que se repartirá entre las dos vías: la moderna, de promoción interna a través de la promoción vertical, y la antigua, de concurso-examen restringido transitorio. A partir del 1-1-1994 sólo podrán acceder a los procesos de formación y promoción los empleados encuadrados en el nivel 1 del Grupo administrativo.

Artículo 369. - Pase de ordenanzas al Grupo administrativo.-

De acuerdo con lo previsto en el artículo 89 se establece un cauce regular de acceso al nivel 5 del Grupo administrativo para los ordenanzas.

Dicho cauce consistirá en un proceso de formación y promoción, que revestirá la misma forma y constará de las mismas fases establecidas para el acceso al nivel 3 del Grupo administrativo a través de la promoción vertical, en relación con los empleados de este Grupo encuadrados en el nivel 4; es decir: establecimiento del número de plazas a cubrir; convocatoria de unas pruebas de análisis de capacidades; proceso de formación; entrega de un certificado a los concursantes que superen el proceso, valedero para optar a las plazas del nivel 5 del Grupo administrativo durante un plazo de 5 años, transcurridos los cuales expirará, salvo que se renueve con un cursillo de actualización de conocimientos; promoción horizontal de los mismos; cobertura efectiva de las plazas en el nivel 5 del Grupo administrativo. Obviamente, los contenidos de las pruebas de análisis de capacidades y del proceso de formación y promoción se ajustarán a los conocimientos requeridos para el desempeño de los puestos de trabajo del indicado nivel.

Artículo 372. - Formación.-

Aparte de los procesos de formación y promoción cuyo desarrollo está integrado en la promoción vertical, el Banco, a través de su Centro de Formación, facilitará formación de carácter profesional a aquellos empleados del Grupo administrativo que por sus condiciones y expedientes se hagan acreedores a ello, con el propósito de contribuir al desarrollo de sus carreras profesionales. Esta formación, que abarcará las materias más específicas o de mayor interés o urgencia en cada momento, se proporcionará bien directamente por el Centro de Formación, bien a través de instituciones externas o con el concurso de ellas.

Artículo 382. - Movilidad funcional.-

Los empleados del Grupo administrativo podrán ser designados por el Banco para el desempeño de cualquier de los cometidos a que se refiere el artículo 269 del presente Plan.

No obstante, como regla general, debe indicarse que los cometidos correspondientes a los actuales Oficiales administrativos serán realizadas por empleados encuadrados en los niveles 3, 2 y 1 del Grupo administrativo, mientras que los cometidos actualmente realizados por los empleados del grupo de Auxiliares serán encomendados a los encuadrados en los niveles 5 y 4.

CAPITULO QUINTO

DEL GRUPO DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Artículo 399. - Definición y niveles del Grupo de actividades diversas.-

El Grupo de actividades diversas comprende 9 niveles retributivos distintos. En estos nueve niveles se encuadrará el personal fijo del

Banco que, con los conocimientos de cultura general y con los teóricos y prácticos necesarios en su oficio o profesión, realice funciones de carácter no específicamente bancario.

Artículo 402.- Cometidos desarrollados por los empleados del Grupo de actividades diversas.-

Los empleados de este Grupo desarrollarán alguno o algunos de los cometidos que se derivan de las funciones específicas u oficios siguientes:

- Distribuir y dirigir en las Oficinas Centrales los servicios entre los empleados que ocupan el puesto de trabajo de Ordenanza, vigilar la limpieza de los locales, organizar el reparto de la correspondencia que haya de distribuirse en Madrid y prestar servicio al Gobernador y al Consejo.
- Cumplir los recados y encargos de carácter oficial que se les encomienden, trasladar documentos, recoger y entregar la correspondencia, vigilar los locales de la oficina, realizar las rondas de control de acuerdo con las instrucciones y normativa interna vigentes en cada momento, así como cualesquiera otras funciones semejantes.
- Realizar trabajos de imprenta, encuadernación, electricidad, calefacción y refrigeración, mecánica de ascensores, carpintería, fontanería, albañilería, tapicería, pintura, mecánica, cerrajería y cualesquiera otros oficios que el Banco precise.
- Ejecutar labores que, sin constituir propiamente un oficio, exijan principalmente para su realización la aportación de esfuerzo físico.
- Atención y aseo de los diversos servicios existentes en los centros de trabajo, así como todo lo concerniente al entretenimiento y conservación del menaje, lencería y ropa propiedad del Banco, y de la limpieza en general, en cuanto no se realice por el personal de limpieza ajeno al Banco contratado para ello, o cuando las necesidades así lo requieran.
- Realizar por cuenta del Banco, sujetos a jornada y horario de trabajo, labores inherentes a su profesión no específicamente bancarias, mediante un sueldo y sin percibir honorarios por el ejercicio de la profesión.

Asimismo se podrán realizar por los empleados encuadrados en este Grupo de actividades diversas aquellas otras funciones u oficios de rango similar que puedan crearse en el futuro atendiendo a las necesidades y conveniencias del Banco.

Artículo 412.- Encuadramiento de las actuales categorías y niveles en el Grupo de actividades diversas.-

La adscripción de las diferentes categorías y niveles en los 9 niveles que comprende el Grupo de actividades diversas es la siguiente:

- Nivel 1: Jefe de Transportes, Regente de la Imprenta y Primer Encargado de Oficinas varios.
- Nivel 2: Portero Mayor, Interventor de Transportes, Subregente de la Imprenta y Segundo Encargado de Oficinas Varios.
- Nivel 3: Encargada de Telefonistas, Oficial 1º del Subgrupo A de Oficinas varios y Oficial A del Subgrupo B de Oficinas varios.
- Nivel 4: Oficial de 2ª del Subgrupo A de Oficinas varios y Oficial B del Subgrupo B de Oficinas varios.
- Nivel 5: Conductor de 1ª, Conductor, Oficial de 3ª del Subgrupo A de Oficinas varios y Oficial del Subgrupo B de Oficinas varios.

Nivel 6: Ordenanza de 1ª, Ordenanza, Telefonista de 1ª, Telefonista, Ayudante de Oficinas varios, Encargado de Mozos y Encargada de Mozas de aseo.

Nivel 7: Mozo.

Nivel 8: Vacío.

Nivel 9: Moza de aseo de 1ª y Moza de aseo.

Esta adscripción tiene carácter enunciativo y no limitativo. Las categorías actuales pendientes, en su caso, de encuadramiento serán analizadas y evaluadas al objeto de su inclusión en uno de los niveles, con respeto a los derechos económicos y profesionales actualmente adquiridos.

Artículo 420.- Trienios del Grupo de actividades diversas.-

Los trienios que se devenguen a partir del 1º de enero de 1988, en todos los niveles del Grupo de actividades diversas, tendrán un importe unitario e idéntica cuantía.

Artículo 432.- Excepciones al horario y jornada normales.-

Quedan exceptuados del régimen de jornada y horario normales, recogidos en los artículos 95º y 100º del vigente Reglamento de Trabajo, además de los empleados de este Grupo a los que sea de aplicación el artículo 101 del Reglamento de Trabajo, aquellos que, voluntariamente, pacten con el Banco de España la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva. En todo momento podrá, cualquiera de ambas partes, avisando con una antelación mínima de quince días naturales, desistir del indicado pacto volviendo el empleado, en este caso, a realizar su trabajo en el mencionado régimen de jornada y horario normales.

Los empleados que, según lo expresado en el párrafo anterior, pacten la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva percibirán, en tanto estén en dicho régimen, un complemento de dedicación exclusiva, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de su dedicación.

Artículo 442.- Modalidades de ingreso en el Grupo de actividades diversas.-

EEB.-

Como norma general, en el Grupo de actividades diversas se ingresará dentro de cada función por el nivel inferior de cada una de las categorías establecidas, mediante el sistema de concurso-examen libre. Se exceptúan de esta norma los empleados ingresados en los niveles 7 al 9, ambos inclusive.

No obstante, podrán producirse ingresos en otros niveles para que el Banco pueda, en caso de necesidad, reclutar personas de experiencia y capacidad en cualesquiera de los oficios que actualmente existen o puedan crearse.

Artículo 452.- Titulación requerida para el ingreso en el Grupo de actividades diversas.-

Para el ingreso en el Grupo de actividades diversas será requisito general, salvo excepciones, la posesión del título de Graduado Escolar.

No obstante, el Banco podrá exigir para desempeñar determinadas funciones el título de formación profesional que en cada caso corresponda.

Artículo 462.- Promoción en el Grupo de actividades diversas.-

La promoción interna dentro del Grupo de actividades diversas podrá revestir dos formas:

- promoción horizontal, que consistirá en el desplazamiento hacia posiciones retributivas más avanzadas dentro del mismo nivel, como consecuencia de la percepción de complementos de desempeño y con independencia de los avances producidos por el devengo de trienios.
- promoción vertical, que consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior.

Artículo 478.- Proceso a seguir en la promoción horizontal.-

Durante el mes de marzo de cada año, la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal estudiará y ordenará las evaluaciones del desempeño de todos los empleados del Grupo de actividades diversas, que habrán sido enviadas a dicha Oficina por los presidentes de las respectivas Juntas de Jefes o, en su caso, por los evaluadores directos.

La Unidad de Seguimiento cotejará los informes recibidos con la información que obre en su poder y recabará mayor información en caso necesario. Acto seguido, redactará un informe que será elevado a la Superioridad para que ésta decida en relación con aquellos empleados que deban ser promocionados horizontalmente.

Artículo 482.- Proceso a seguir en la promoción vertical.-

El proceso de ascenso a niveles superiores será iniciado a propuesta de las respectivas Juntas de Jefes o, en su defecto, del evaluador o superior inmediato. Tal propuesta, con independencia de encuadrarse dentro de las directrices generales que en cada caso se fijen, estará basada en el análisis riguroso y objetivo de la actuación profesional de los empleados cuya promoción se proponga en lo que se refiera a los cometidos asignados y, sobre todo, de su capacidad, competencia y aptitudes para asumir otras tareas de mayor complejidad y responsabilidad dentro del oficio o función ejercida o incluso, en su caso, de otro oficio o función de los desarrollados por el Grupo de actividades diversas.

Estos ascensos podrán estar condicionados a la superación de procesos formativos de índole profesional en la función u oficio de que se trate o, incluso, a la superación de pruebas de conocimiento profesional. En esta promoción se ponderará en un 50% el resultado del proceso de selección y formación en su caso y en otro 50% la antigüedad en la función. En todo caso, las propuestas serán estudiadas y analizadas por la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal, que presentará un informe al respecto.

Desde 1-1-1989 hasta el 31-12-1993 el número de promociones verticales dentro del Grupo de actividades diversas será de 150 como mínimo.

Artículo 492.- Promoción al Grupo administrativo.-

A partir del año 1989, se establece un cauce regular de acceso al nivel 5 del Grupo administrativo para los ordenanzas.

Por lo que se refiere al resto del personal encuadrado en el Grupo de actividades diversas, se mantiene hasta el 31-12-1993 la dispensa de titulación y los mismos criterios que actualmente se aplican para la entrada en los niveles 3 y 5 del Grupo administrativo.

Por otra parte, y sin perjuicio de cuanto anteriormente se apunta, se establece un cauce para que los empleados del Grupo de actividades diversas, que hayan alcanzado o superado el nivel 6, puedan ingresar, si ese fuera su deseo, en el nivel 5 del Grupo administrativo, mediante un proceso similar al seguido con los ordenanzas, haciendo énfasis en los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Artículo 502.- Formación profesional.-

A través de su Centro de Formación, el Banco facilitará formación de carácter profesional a aquellos empleados del Grupo de actividades

diversas que por sus condiciones y expedientes se hagan acreedores a ello, con el propósito de contribuir al desarrollo de sus carreras profesionales o de facilitar el acceso al nivel 5 del Grupo administrativo. Esta formación se proporcionará, bien directamente por el Centro de Formación, bien a través de instituciones externas o con el concurso de ellas.

Asimismo, y al objeto de facilitar a los empleados encuadrados en la función de no cualificados su participación en los procesos de selección para acceder al desempeño de cometidos inherentes a la categoría de Ayudante de Oficios varios, en sus distintas especialidades, se procurará que asistan, si así lo desean, a cursos de formación profesional que impartan los organismos oficiales u otras instituciones públicas o privadas.

Artículo 512.- Movilidad funcional.-

Los empleados pertenecientes al Grupo de actividades diversas podrán, de común acuerdo con el Banco, cambiar de función dentro del Grupo, siempre que a juicio del Banco tengan capacidad suficiente para desempeñar la nueva función solicitada. Al objeto de comprobar este extremo se establecerán las pruebas que se estimen necesarias y que habrán de ser similares en su contenido a los requerimientos de ingreso.

CAPITULO SETTO

DEL GRUPO DE SEGURIDAD

Artículo 522.- Definición y niveles del Grupo de seguridad.-

El Grupo de seguridad comprende 5 niveles retributivos distintos. En estos cinco niveles se encuadrará el personal fijo del Banco que, con el correspondiente título de agente de la Autoridad, extendido por la Autoridad competente, realice funciones de vigilancia y seguridad.

Los empleados incluidos en el Grupo de seguridad se integrarán en uno de los distintos niveles del mismo, de acuerdo con su experiencia y condiciones, así como con la competencia, responsabilidad y requerimientos de sus cometidos.

Artículo 532.- Cometido de los empleados del Grupo de seguridad.-

Los empleados de este Grupo de seguridad realizarán las actividades que su titulación les confiere, consistentes, entre otras, en la vigilancia del Banco de España; en evitar la comisión de infracciones o hechos delictivos; en identificar, perseguir y aprehender a los delincuentes; en escoltar los transportes de fondos; en controlar e identificar las personas que entren o salgan de los edificios del Banco, mediante los sistemas que su gobierno decida implantar y cualquier otra función que les corresponda por su condición de agentes de la Autoridad, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente.

Asimismo se podrán realizar por los empleados encuadrados en este Grupo de seguridad aquellas otras funciones de índole y rango similar que puedan crearse en el futuro atendiendo a las necesidades y conveniencias del Banco, o vengán impuestos por las disposiciones legales.

Artículo 542.- Encuadramiento.-

La adscripción de los empleados del Grupo de seguridad a los distintos niveles de la nueva estructura se realizará atendiendo a las actuales categorías y a las retribuciones totales brutas de ingreso.

De esta manera, el cuadro de adscripciones de las categorías y niveles a sus respectivos niveles en la nueva estructura de encuadramiento es el siguiente:

Nivel 1: Jefe de vigilantes.

Nivel 2: Vacío.

Nivel 3: Subjefe de vigilantes de 1ª y Subjefe de vigilantes.

Nivel 4: Vacío.

Nivel 5: Vigilante jurado de seguridad de 1ª y Vigilante jurado de seguridad.

Artículo 558.- Trienios del Grupo de seguridad.-

Los trienios que se devenguen a partir del 1º de enero de 1988 tendrán un importe unitario e idéntica cuantía en todos los niveles del Grupo de seguridad.

Artículo 562.- Modalidades de ingreso en el Grupo de seguridad.-

Como regla general, en el Grupo de seguridad se ingresará por el nivel 5, a través del sistema de concurso-examen libre.

Artículo 578.- Titulación requerida para el ingreso en el Grupo de seguridad.-

Para el ingreso en el Grupo de seguridad será necesario reunir las condiciones exigidas por el artículo 1º del Real Decreto 629/1.978, de 10 de marzo, o disposiciones que, en su caso, lo sustituyan o complementen.

Artículo 582.- Promoción en el Grupo de seguridad.-

La promoción interna dentro del Grupo de seguridad podrá revestir dos formas:

- promoción horizontal, que consistirá en el desplazamiento hacia posiciones retributivas más avanzadas dentro del mismo nivel, como consecuencia de la percepción de complementos de desempeño y con independencia de los avances producidos por el devengo de trienios.

- promoción vertical, que consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior.

Artículo 592.- Proceso a seguir en la promoción horizontal.-

Durante el mes de marzo de cada año, la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal estudiará y ordenará las evaluaciones del desempeño de todos los empleados del Grupo de seguridad, que habrán sido enviadas a dicha Oficina por los presidentes de las respectivas Juntas de Jefes o, en su caso, por los evaluadores directos.

La Unidad de Seguimiento cotejará los informes recibidos con la información que obre en su poder y recabará mayor información en caso necesario. Acto seguido, redactará un informe que será elevado a la Superioridad para que ésta decida en relación con aquellos empleados que deban ser promocionados horizontalmente.

Artículo 602.- Proceso a seguir en la promoción vertical.-

El proceso de ascenso a niveles superiores será iniciado a propuesta de las respectivas Juntas de Jefes o, en su defecto, del evaluador o superior inmediato. Tal propuesta, con independencia de encuadrarse dentro de las directrices generales que en cada caso se fijen, estará basada en el análisis riguroso y objetivo de la actuación profesional de los empleados cuya promoción se proponga en lo que se refiere a los cometidos asignados y, sobre todo, de su capacidad, competencia y aptitudes para asumir otras tareas de mayor responsabilidad dentro de las funciones del Grupo.

Estos ascensos podrán estar condicionados a la superación de procesos formativos de índole profesional o, incluso, a la superación de pruebas de conocimiento profesional. En ese supuesto, se ponderará en un 50% el resultado del proceso de formación y selección y en otro 50% la calificación obtenida en la última evaluación del desempeño. En todo caso, las propuestas serán estudiadas y analizadas por la Unidad de Seguimiento de la Oficina de Personal, que presentará un informe al respecto.

Desde 1-1-1989 hasta el 31-12-1993 el número de promociones verticales dentro del Grupo de seguridad será de 35 como mínimo.

Artículo 612.- Pase al Grupo administrativo.-

Aunque el Grupo de seguridad constituye un grupo profesional en sí mismo, las nuevas estructuras contemplan la posibilidad de un cambio de carrera, con el pase al Grupo administrativo o al de actividades diversas. De esta manera, se establece un cauce para que los empleados del Grupo de seguridad puedan ingresar, si ese fuera su deseo, en el nivel 5 del Grupo administrativo mediante un proceso similar al seguido con los ordenanzas, haciendo énfasis en los conocimientos necesarios para desempeñar las nuevas funciones.

Artículo 622.- Reclasificación a ordenanzas.-

Por condiciones físicas inadecuadas, o al cumplir los 55 años de edad, o en el supuesto de pérdida del título de vigilante jurado por ineptitud sobrevinida, podrá optar, de reunir las condiciones legales requeridas, por pasar a la situación de jubilado o por el desempeño de funciones de ordenanza, ocupando reglamentariamente las vacantes que existan en sucursales o en Madrid, de acuerdo con las necesidades del Banco. En el supuesto de que el trabajador no aceptara ninguna de las alternativas anteriores, quedará extinguida su relación laboral con el Banco de España, con derecho a percibir una indemnización equivalente a la legalmente establecida para los casos de extinción del contrato por causas objetivas. Asimismo, a los quince años de servicio en el Grupo, a petición propia, podrá solicitar el pase al desempeño de funciones de ordenanza, ocupando reglamentariamente las vacantes que existan en sucursales o en Madrid, de acuerdo con las necesidades del Banco.

Artículo 632.- Formación.-

A través de su Centro de Formación, el Banco facilitará formación de carácter profesional a aquellos empleados del Grupo de seguridad que por sus condiciones y expedientes se hagan acreedores a ello, con el propósito de contribuir al desarrollo de sus carreras profesionales o de facilitar el acceso al nivel 5 del Grupo administrativo. Esta formación se proporcionará, bien directamente por el Centro de Formación, bien a través de instituciones externas o con el concurso de ellas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25901 RESOLUCION de 17 de octubre de 1990, del Instituto Tecnológico Geominero de España, por la que se convocan 33 becas para formación.

El Instituto Tecnológico Geominero de España, Organismo Público de Investigación, dentro de sus actividades de formación considera la conveniencia, al igual que en años anteriores, de convocar becas en determinadas áreas de especialización, sobre materias relacionadas con las funciones que son competencia del Organismo.