

podido hacer efectivo el reconocimiento de la obligación para el pago de la totalidad de la subvención concedida, y dichas circunstancias no hubieran sido consideradas merecedoras de modificación de la resolución de concesión, en los términos previstos en el apartado décimo de esta resolución, el Consejo Superior de Deportes queda eximido del pago de la misma con cargo a créditos consignados en sucesivos ejercicios presupuestarios.

Decimocuarto. Incumplimiento.—Se exigirá el reintegro de la subvención con el interés de demora correspondiente desde el momento del primer pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los casos y en los términos previstos en los artículos 36 a 43 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sin perjuicio de la aplicabilidad de lo dispuesto en el artículo 35 de la misma Ley.

Decimoquinto. Recursos.—La presente resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que la dictó, o interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados centrales de lo contencioso-administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1988, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada ley 19/1988.

Disposición final.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de febrero de 2005.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Jaime Lissavetzky Díez.

ANEXO DE SOLICITUD

Subvenciones para la ejecución de infraestructuras deportivas y dotación de equipamientos deportivos, con motivo de la celebración de competiciones deportivas de carácter internacional

Don,
 NIF, en su calidad de,
 del Ayuntamiento de, con domicilio, a efectos de notificaciones en provincia,
 localidad, calle,
 número, CP, Teléfono,
 FAX, correo electrónico

Expone

Que, como representante legalmente acreditado, desea optar a la ayuda prevista en la convocatoria de de de 2005, adjuntando para ello la documentación que se relaciona en el punto quinto de la resolución de de de 2005.

Y solicita que, de acuerdo con la convocatoria, se le conceda la subvención para.....

En de de 2005

Firmado

2884

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2005, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, sobre corrección de errores a la de 24 de febrero de 2004, sobre la relación anual de deportistas de alto nivel correspondiente al año 2003.

La Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, en su artículo 52, atribuye al Consejo Superior de Deportes, en colaboración con las Federaciones Deportivas Españolas y, en su caso, con las Comunidades Autónomas, la competencia para elaborar las relaciones de deportistas que deben tener la consideración de alto nivel.

En desarrollo de la citada Ley del Deporte, el Real Decreto 1467/1997, de 19 de septiembre, sobre deportistas de alto nivel, establece los criterios que deben ser tenidos en cuenta para determinar qué deportistas deben poseer tal consideración; atribuyendo, asimismo, a la Comisión de Evaluación del Deporte de Alto Nivel la función de proponer al Consejo Superior de Deportes la aprobación de las relaciones anuales de deportistas de alto nivel, así como las correspondientes modificaciones.

En consecuencia, este Consejo Superior de Deportes ha resuelto determinar la relación de corrección de errores a la Resolución de 24 de febrero de 2004, publicada en el BOE n.º 79, de 1 de abril de 2004.

Incluir a los siguientes deportistas:

Bernard Junquera, Gemma. 53.292.683. «Hockey».
 Comerma Broto, Anna. 45.637.379. «Hockey».
 Domenech Baldó, Lara. 45.641.757. «Hockey».
 Ejarque Guillamat, Marta. 45.647.388. «Hockey».
 Figueras Maseguer, Vinyet. 45.646.205. «Hockey».
 Folch Corrales, Marta. 47.165.681. «Hockey».
 Gómez Lapoujade, María. 72.500.420. «Hockey».
 Gutiérrez Sierra, Rocío. 48.902.691. «Hockey».
 Jaén Bernaola, Inés. 16.081.647. «Hockey».
 Menéndez Ortega, Julia. 52.599.040. «Hockey».
 Romagosa Romagosa, María. 47.754.215. «Hockey».
 San Miguel Pérez, Lucía. 53.556.763. «Hockey».
 Vancells Escudé, Clara. 45.646.909. «Hockey».

Madrid, 4 de febrero de 2005.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Jaime Lissavetzky Díez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2885

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo para el Banco de España y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Banco de España y sus trabajadores (Código de Convenio n.º 9000622) que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2004, de una parte por los designados por la Comisión Ejecutiva del Banco de España para su representación, y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de febrero de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO BANCO DE ESPAÑA 2002/2003/2004/2005

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio resulta sólo de aplicación a los empleados del Banco de España que, prestando sus servicios dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, están unidos al mismo por relación jurídica de naturaleza laboral, y sujetos, en calidad de norma sectorial básica, al Reglamento de Trabajo en el Banco de España, con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979, mediante el que se llevó a cabo, al amparo de lo pre-

visto en el artículo 29 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, la sustitución normativa a que también se refiere la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2005, todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que se contemplan en su texto.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio, cuya vigencia finalizará el ya citado 31 de diciembre de 2005, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto con anterioridad a la fecha fijada para su finalización o con un mes al menos de antelación, en su caso, para las correspondientes prórrogas.

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

Artículo 6. *Cláusula sustitutoria.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción laboral modificase o anulase alguno de sus pactos, este Convenio podrá quedar anulado en su totalidad.

CAPÍTULO II

Mejoras de carácter económico

Artículo 8. *Mejoras salariales.*

1. Incrementos salariales.

Año 2002.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2002, se incrementarán, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, proporcionalmente en un 2 por 100 los siguientes conceptos retributivos:

El salario base.
 El complemento personal de antigüedad.
 El complemento de residencia.
 El complemento personal de permanencia.
 El complemento lineal.
 Los complementos de puesto de trabajo.
 La asignación de vivienda.
 Los complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 Los complementos por distinta jornada.
 Los complementos por reclasificación.
 El complemento personal regulado en el artículo 8.3.2 del Convenio Colectivo de 2000.

De las cantidades que resulten se minorará el 1 por 100 abonado a cuenta desde el 01.01.02.

El indicado incremento salarial se abonará a todos los empleados en activo en el año 2002, en proporción al tiempo trabajado, y será exigible a partir de la firma del presente convenio, aunque a efectos de la materialización de su pago se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

Año 2003.

El incremento salarial aplicable al año 2003 de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, será de un 2,7 por 100 sobre los distintos conceptos salariales señalados para 2002.

El indicado incremento salarial se abonará a todos los empleados en activo en el año 2003, en proporción al tiempo trabajado, y será exigible a partir de la firma del presente convenio, aunque a efectos de la materialización de su pago se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

Año 2004.

El incremento salarial para el año 2004 de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, será de un 2,7 por 100 sobre los distintos conceptos salariales señalados para 2002.

El indicado incremento salarial se abonará a todos los empleados en activo en el año 2004, en proporción al tiempo trabajado y será exigible a partir de la firma del presente convenio, aunque a efectos de la materialización de su pago se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

Año 2005.

A partir de 1 de enero de 2005, los distintos conceptos salariales de convenio señalados para 2002 se incrementarán en el porcentaje máximo que finalmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal a servicio de la Administración y resulten de aplicación al Banco de España.

Los complementos salariales de nueva creación recogidos en los apartados 2 y 3 siguientes no serán revisados hasta 2006.

El Banco de España efectuará respecto al año 2005 la revisión salarial adicional en forma similar a como el Gobierno la pudiera concretar para el personal al servicio del sector público sometido a la Ley de Presupuestos, en cuanto resulte de aplicación.

2. Complemento de Tratamiento de Efectivo.–Con efectos desde 01.01.2005, se crea un nuevo complemento salarial de puesto de trabajo, por tratamiento de efectivo. Este nuevo complemento salarial se devengará por los empleados del grupo administrativo que desarrollen funciones de caja (auxiliares en caja y auxiliares en intervención con cometido en la indicada función). Su cuantía será de 54 euros brutos mensuales (648 euros brutos anuales) y su abono se realizará en dos pagos semestrales, en los meses de enero y julio respectivamente. Para tener derecho al cobro, deberá haber realizado esa función un mínimo de 60 días laborales dentro del semestre.

Al incorporarse como nuevo complemento a las tablas salariales, será revalorizable en el mismo porcentaje que el resto de los complementos salariales y no será compensable ni absorbible.

3. Complemento de Reestructuración Salarial.–Con efectos de 01.01.2005, se crea un nuevo complemento salarial de reestructuración por los cambios en la estructura retributiva y la desaparición del sistema de promoción horizontal recogida en el presente convenio.

Este complemento, que se devengará en proporción al tiempo trabajado, se abonará en 12 pagas y tendrá las siguientes cuantías brutas mensuales:

	€ brutos/mes
Grupo Directivo y nivel 1 del Grupo Administrativo ..	250
Resto Grupo Administrativo	150
Resto grupos	125

Al incorporarse como nuevo complemento a las tablas salariales, será revalorizable en el mismo porcentaje que el resto de los complementos salariales y no será compensable ni absorbible.

Será pensionable, siempre que la Mutualidad y el Fondo de pensiones lo aprueben, realizándose las aportaciones progresivamente por sextas partes desde el 2005 hasta el 2010, con sus revalorizaciones anuales correspondientes, pensionando al 100 por 100 de su importe a partir del año 2010.

Este complemento no se incluirá en la base de cálculo de ningún otro concepto salarial, extrasalarial, ni beneficio, salvo en el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 9. *Mejoras extrasalariales.*

Ayuda Familiar.–En los mismos porcentajes del artículo 8.1 y con las mismas fechas de efectos, se incrementa este concepto, sustituyéndose

las cantidades previstas en el artículo 148 del Reglamento de Trabajo, cuyas cuantías brutas anuales, en doce pagas, quedan de la siguiente forma:

Ayuda familiar (En euros brutos/año)	2002	2003	2004
Trabajador BE	833,73	856,24	879,36
Familiar de:			
entre 0 y 3 años	796,95	818,47	840,57
entre 4 y 9 años	613,03	629,58	646,58
entre 10 y 17 años	1.318,02	1.353,61	1.390,16
entre 18 y 25 años	1.532,58	1.573,96	1.616,46

Desde el 1 de enero de 2005, el porcentaje máximo de incremento que apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración, siempre que el resultado de aplicación al Banco de España, también se hará efectivo en la ayuda familiar.

CAPÍTULO III

Modificaciones al Reglamento de trabajo

Artículo 10. *Permisos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.*

Se modifica el apartado b) del artículo 110 del Reglamento de Trabajo del Banco de España que queda redactado de la siguiente forma:

«b) Por tiempo de tres días naturales, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, ampliables hasta diez en caso de tener que realizar trámites en el extranjero o por circunstancias especiales. La duración del permiso en este último supuesto se fijará por el Banco atendiendo a la naturaleza de tales circunstancias.»

Artículo 11. *Reducción de jornada por guarda legal y lactancia.*

1. Se modifica el apartado tercero del artículo 97 del Reglamento de Trabajo del Banco de España, que queda con la siguiente redacción:

«3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario base, entre un tercio, al menos, y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Siempre que exista mutuo acuerdo con la Dirección del Departamento —o equivalente— o de la Sucursal a que esté adscrito el trabajador, la reducción de jornada por guarda legal podrá ser inferior a un tercio, con el límite mínimo de una hora y reducción proporcional del sueldo.

El nacimiento, adopción o acogimiento de un nuevo hijo podrá iniciar un nuevo periodo de disfrute de esta jornada reducida, siempre que dé por finalizada la que se viniera disfrutando».

2. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del artículo 114 del Reglamento de Trabajo del Banco de España, que quedan con la siguiente redacción:

«Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir, a su elección, este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la misma, o bien por el disfrute de 15 días laborables más, posteriores al descanso laboral postnatal retribuido previsto en el artículo 120. El citado período podrá ser descontado al tiempo de excedencia o permiso sin sueldo que la empleada, en su caso, disfrute durante los nueve primeros meses de vida de su hijo.

En los supuestos de parto múltiple, este derecho se ampliará a dos horas diarias de ausencia o reducción, o bien a 30 días laborables de descanso respectivamente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Aquellos trabajadores que gocen de este derecho deberán comunicar el hecho causante, con la debida antelación, al Director del Departamento o al Director de la Sucursal en la que presten sus servicios, especificando si optan por la reducción de la jornada o por la pausa intercalada y concretando, en todo caso, las horas durante las cuales deseen hacerlo efectivo, o bien expresando su opción por el descanso laboral retribuido correspondiente.»

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1. Se modifica la redacción del artículo 99, penúltimo párrafo, del Reglamento de Trabajo del Banco de España, quedando redactado de la siguiente forma:

«Las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con un recargo del 50 por 100 en relación con las horas ordinarias, excepto que por común acuerdo entre el Banco y el interesado se decida su compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, a la que se aplicará igualmente el incremento del 50 por 100, esto es, por cada hora extraordinaria trabajada, una hora y media de descanso compensatorio.»

2. Como consecuencia de la desaparición del complemento de desempeño, el nuevo complemento de reestructuración pasa a formar parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria se calculará tomando en consideración los siguientes conceptos retributivos:

Salario base.
Complemento personal de antigüedad.
Complemento de residencia.
Complemento personal de permanencia.
Complemento lineal.
Complemento de puesto de trabajo.
Asignación de vivienda.
Complemento de responsabilidad.
Complementos por reclasificación.
Complemento artículo 8.3 Conv. 96-98.
Complemento personal artículo 8.3.2 del Conv. 2000.
Complemento de reestructuración salarial.

Sobre la suma de los anteriores conceptos, se aplicará el incremento del 50 por 100.

Artículo 13. *Anticipos reintegrables.*

Se modifica el artículo 144 del Reglamento de Trabajo del Banco de España para incluir que el importe máximo a conceder se amplía a diez mensualidades y media y los conceptos sobre los que se calcula, con efectos desde la firma del presente convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio, quedando redactado en los siguientes términos:

«Artículo 144. *Anticipos reintegrables.*

El personal fijo que haya cumplido un año de servicios efectivos al Banco podrá solicitar un anticipo sobre sus retribuciones de hasta diez mensualidades y media, integradas por el salario base, el complemento personal de antigüedad, el complemento lineal, la asignación de vivienda, el complemento personal de permanencia, el complemento de reclasificación y la parte proporcional mensual de las pagas del artículo 143 del Reglamento de Trabajo en el Banco de España y los complementos de los artículos 8.3 y 8.3.2 respectivamente de los convenios colectivos de 1996-1998 y 2000.

El reintegro se efectuará en el plazo de cinco años, deduciendo de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria una setentava parte del importe del anticipo, o una sesentava en el caso de prorratearse el cobro de las extraordinarias, de acuerdo con lo previsto en el artículo 152.

Estos anticipos no devengarán interés alguno. El Banco tendrá derecho a reintegrarse de las cantidades que el empleado adeude con cargo a la liquidación final de salarios, a las mensualidades a que se refiere el artículo 190 y, en su caso, a la pensión de jubilación.

En el caso de que cese la relación laboral del empleado con el Banco, vendrá obligado el empleado a la cancelación del débito pendiente en esa fecha. En todos los casos de excedencia voluntaria, será obligatorio el reembolso previo del saldo deudor, o su afianzamiento mediante aval bancario.

No podrá solicitarse ni concederse un nuevo anticipo mientras no hayan transcurrido cinco años desde la concesión del anterior, aun en el caso de que haya sido cancelado éste a iniciativa del empleado. No obstante, en casos de necesidad familiar absolutamente excepcionales, y justificadas satisfactoriamente a juicio del Banco, podrá concederse un nuevo anticipo antes de transcurrido el plazo de cinco años para la amortización del anterior vigente, el cual se cancelará simultáneamente a la concesión del nuevo y con cargo al mismo; en estos casos el empleado deberá acreditar documentalmente la aplicación del anticipo a los fines expuestos en la solicitud.»

Artículo 14. *Seguro colectivo de vida.*

De conformidad con el acuerdo alcanzado el 17 de julio de 2002 y tal como viene aplicándose desde la indicada fecha, se incrementan en 18.030 euros los importes del seguro colectivo de vida en caso de fallecimiento o invalidez permanente derivada de enfermedad común y en caso

de muerte por accidente, pactándose adicionalmente la retroactividad de sus los incrementos a 01.01.2002.

Las cantidades a percibir en los supuestos previstos en el artículo 192 del Reglamento de Trabajo del Banco de España, quedan fijadas, por tanto, en 36.061, 45.076, 45.076 y 45.076 euros, respectivamente.

CAPÍTULO IV

Modificaciones del Reglamento de préstamos de vivienda

Artículo 15. *Préstamos de vivienda.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se modifican las condiciones de los préstamos de vivienda en los siguientes aspectos: se incrementa el capital principal máximo, se rebajan los tipos de interés bonificados, se simplifica la forma de amortización, se amplían la capacidad individual de endeudamiento y los plazos de amortización, quedando las nuevas condiciones y los preceptos afectados redactados de la siguiente forma:

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 7, párrafo primero, del Reglamento de Préstamos, se incrementan los capitales principales máximos para los primeros préstamos de vivienda, que quedan fijados, en función de la carestía de la vivienda en lugar de destino del solicitante, con los siguientes importes:

180.000 €:	Madrid, Barcelona y San Sebastián
160.000 €:	Bilbao, Logroño, Oviedo, Palma de Mallorca, Pamplona, Santander, Valladolid y Zaragoza
140.000 €:	Resto de sucursales

2. Se modifica el párrafo segundo del artículo 7, para establecer que el límite máximo de la capacidad de endeudamiento no supere el 40 por 100 de los haberes líquidos del empleado en el momento de la solicitud, y para determinar los conceptos retributivos que se contabilizarán para configurar el citado límite. La nueva redacción es la siguiente:

«En todo caso, el límite máximo de los préstamos a que se refiere el párrafo anterior sufrirá las reducciones necesarias, con el fin de que la primera anualidad de amortización que haya de satisfacer el empleado por todos los conceptos, en razón del préstamo, no supere el 40 por 100 de los haberes líquidos que devengue en el momento de la solicitud. El haber líquido se calculará computando, por sus importes líquidos, salario base, el complemento personal de antigüedad, las pagas extraordinarias del artículo 143 del Reglamento de Trabajo en el Banco de España, el complemento lineal, la asignación de vivienda, el complemento personal de permanencia, el complemento de reclasificación y las pagas de los artículos 8.3 y 8.3.2 respectivamente de los convenios colectivos de 1996-98 y 2000.»

3. Se modifica la actual redacción del artículo 8, párrafos primero al sexto y modificaciones posteriores y que queda sustituido por los siguientes párrafos –primero al séptimo–, en el sentido siguiente:

«Los préstamos se concederán con arreglo al tipo de interés del 7 por 100 anual.

En relación con la liquidación de la cuenta correspondiente al préstamo concedido se establecen los siguientes tramos de principal y bonificaciones del tipo de interés de los mismos:

Para Madrid, Barcelona y San Sebastián, el primer tramo de capital principal hasta 90 mil euros, al 1,25 por 100. El segundo tramo, hasta los 180 mil euros, al 1,75 por 100.

Para Bilbao, Logroño, Oviedo, Palma de Mallorca, Pamplona, Santander, Valladolid y Zaragoza, el primer tramo de capital hasta 90 mil euros, al 1,25 por 100. El segundo tramo, hasta los 160 mil euros, al 1,75 por 100. Para el resto de sucursales, el primer tramo de capital hasta 90 mil euros, al 1,25 por 100. El segundo tramo hasta los 140 mil euros, al 1,75 por 100.

Estas bonificaciones se mantendrán siempre que el tipo interbancario Euribor a un año correspondiente al mes de Octubre de cada año no supere el 4 por 100. Si éste se situara por encima del 4 por 100, el tipo de interés bonificado a aplicar sería del 1,75 por 100 para el primer tramo del préstamo y del 2,25 por 100 para el segundo a partir de la siguiente liquidación; volviendo a los tipos aplicables anteriores en caso contrario. En estos casos, los nuevos tipos se aplicarán a partir del siguiente periodo de liquidación.

Para los casos de familias numerosas se mantienen los mayores importes del primer tramo.»

4. Se suprime la modalidad b) de amortización, recogida en el artículo 10 del Reglamento de Préstamos, quedando, por tanto, como única posibilidad de amortización la de «Anualidad constante».

Los tres primeros párrafos del artículo 10 quedan refundidos en uno solo, con la siguiente redacción:

«La amortización de los préstamos de vivienda que se concedan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se realizará por la modalidad de anualidad constante.»

5. Se modifica la redacción del artículo 11, párrafo primero, del Reglamento de Préstamos, que queda redactado de la siguiente forma:

«El plazo máximo de amortización del préstamo será de 2 años de carencia y 28 años más de amortización o de 30 años de amortización sin carencia. La edad límite para afrontar pagos por amortización será la fijada para la jubilación forzosa.»

Para los casos de familia numerosa, se mantienen los plazos vigentes.

CAPÍTULO V

Otras cuestiones

Artículo 16. *Gastos de traslado.*

Con efectos desde 01.01.2005, se da nueva redacción al artículo 41 del Convenio Colectivo de 1995, que queda con la siguiente redacción:

«Artículo 41. *Gastos de traslado*

La ayuda para gastos de traslado de empleados que cambien de lugar de residencia por ascenso a cargo de superior categoría, por promoción vertical o pase de Grupo que suponga movilidad geográfica, o a iniciativa del Banco, estará integrada por los siguientes conceptos e importes:

Cantidad fija: 570 € brutos.

Cantidad variable:

a) En función del número de miembros de la familia que cambien de residencia junto al interesado:

180 € brutos, por cada miembro de la familia a cargo del interesado. A estos efectos se entiende familiar a cargo el cónyuge o pareja de hecho reconocida e hijos menores de 26 años, siempre que convivan con el empleado del Banco de España y dependan económicamente del mismo.

b) En función de los gastos de mudanza:

Se sufragará la totalidad de los gastos de mudanza desde su residencia habitual a la del nuevo destino del empleado, siempre que el interesado presente, con anterioridad a la misma, dos presupuestos de empresas de transportes que el Departamento de Recursos Humanos y Organización considere aceptables. Este Departamento, a la vista de los mismos, autorizará el que estime más conveniente.»

Artículo 17. *Promociones.*

Se pacta un 10 por 100 de las promociones verticales para cada uno de los años 2002, 2003, 2004 y 2005, en los diferentes grupos, descontando del indicado porcentaje, en su caso, las promociones ya efectuadas.

Para las convocatorias de promoción vertical del grupo administrativo, se tomarán en consideración las evaluaciones de 2001, y, en su caso, 2002, 2003 y 2004, respectivamente.

Las promociones correspondientes a 2002 se convocarán antes del 31.03.05.

Si antes de poner en marcha las promociones de 2003 y 2004 se hubiese firmado ya el nuevo sistema de clasificación y promoción profesional, el porcentaje de promoción se incrementaría a un 15 por 100 y se llevaría a efecto por el nuevo sistema.

Desde la División de Desarrollo de Recursos Humanos se facilitará a la Comisión Paritaria del Centro de Formación una primera relación de las plazas a convocar y su distribución dentro del grupo administrativo, para que en los 7 días siguientes a su recepción y a la vista de la misma puedan proponer una nueva distribución, debiendo justificar las razones que concurren para proponer las modificaciones. A la vista de todo ello, la División de Desarrollo de Recursos Humanos determinará las plazas finales a convocar en las promociones verticales dentro del indicado grupo administrativo.

Mientras esté vigente el actual sistema, las promociones pactadas serán convocadas dentro del mes siguiente a la finalización de la anterior, salvando en todo caso el mes de agosto.

Artículo 18. *Plan de Pensiones.*

Con efectos de 1 de enero de 2003, se incrementan los porcentajes de aportación al Plan de Pensiones. La aportación del Banco de España se incrementará en un 1 por 100 y la aportación del empleado en 0,25 por 100; quedando establecida, por tanto, una aportación global del 8,75 por 100.

Artículo 19. *Mobbing. Prevención del acoso laboral.*

1. Declaración conjunta de principios:

Los representantes de los trabajadores y la Administración del Banco de España manifiestan su rotundo rechazo a cualquier práctica que constituya acoso moral, sexual y en general cualquier tipo de acoso psicológico o físico, o de discriminación legal.

Ambas partes se comprometen a participar activamente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Ambas partes se comprometen a formar e informar a los trabajadores sobre esta problemática.

Se aprueba la participación de los representantes de los trabajadores en la implementación del Plan de formación que desde el servicio de prevención de riesgos se diseñe e imparta.

2. Se modifican los siguientes artículos del Reglamento de Trabajo del Banco de España:

En el art. 167 del Reglamento de Trabajo del Banco de España: «Faltas graves»:

Se sustituye el apartado c) por el siguiente texto:

«La desconsideración, falta de respeto y los malos tratos de palabra u obra con el público, con los superiores, subordinados o compañeros, cuando tengan carácter grave, de haberse producido de manera aislada u ocasional.»

En el art. 168 del Reglamento de Trabajo del Banco de España: «Faltas muy graves»:

Se sustituye el apartado o) por el siguiente texto:

«o) La falta de respeto y los malos tratos de palabra u obra con el público, con los superiores, subordinados o compañeros, cuando tengan carácter grave y se produzcan con reiteración o cuando tengan carácter muy grave.

Específicamente, queda tipificada como falta muy grave el mobbing o acoso laboral. Incurrirán en responsabilidad y serán objeto de la misma sanción que se imponga al autor, los empleados que encubran las faltas de mobbing o acoso laboral cometidas por sus compañeros, superiores o inferiores jerárquicos.

Igualmente, se considerarán faltas muy graves las denuncias falsas y malintencionadas de mobbing o acoso laboral.»

Se añade un segundo párrafo al apartado h):

«La condena firme por faltas y delitos cometidos fuera del ámbito laboral contra otro empleado, cuando por la naturaleza de los hechos cometidos se derive una situación de presión psicológica en el ámbito laboral para la víctima por la necesaria convivencia o contacto con su agresor.»

Se añade un último párrafo al art. 171 del Reglamento de Trabajo del Banco de España:

«Son circunstancias agravantes para las faltas tipificadas en el apartado c) del art. 167 y en el apartado o) del art. 168 el que las conductas se lleven a cabo prevaletándose de una posición de superioridad laboral o jerárquica, el que se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral y el que varias personas hayan actuado conjuntamente contra uno o más empleados.»

Se añade un último párrafo al art. 174 del Reglamento de Trabajo del Banco de España:

«Se instruirá necesariamente expediente disciplinario sumario, que interrumpirá los plazos de prescripción, en el caso de las faltas de mobbing o acoso laboral. En dichos expedientes, con carácter previo a la imposición de la sanción, se oír, al menos, al Comité de Prevención de Riesgos Laborales y se pedirá informe a un técnico psicólogo, psiquiatra o médico especializado.»

Se añade un segundo párrafo al art. 7 del Reglamento de Trabajo del Banco de España:

«Será obligación de toda la plantilla colaborar para que exista un buen ambiente de trabajo y denunciar aquellas situaciones que perturben el entorno laboral afectando a la intimidad y dignidad de las personas.»

Se constituye una comisión paritaria de trabajo con tres miembros por cada una de las partes, para concretar el contenido de los artículos del Reglamento de Trabajo del Banco de España relacionados con el mobbing o acoso laboral.

La redacción recogida en el presente convenio de los indicados preceptos, tendrá una vigencia transitoria hasta el 31.05.05, período durante el cuál la citada comisión paritaria deberá haber elaborado una redacción alternativa de los mismos. De no haberse consensuado dicha redacción alternativa, el apartado 2 del presente artículo perderá su vigencia.

Artículo 20. *Delegados Sindicales y crédito horario sindical.*

Se acuerda la concesión de cinco nuevos Delegados Sindicales, uno por cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité Nacional de Empresa, que dispondrán cada uno de ellos de 40 horas mensuales de crédito horario sindical.

Artículo 21. *Complemento de Reclasificación.*

Como consecuencia de la desaparición de la promoción horizontal, el artículo 13 del Convenio Colectivo de 1990 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 13. *Complemento de Reclasificación.*

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 percibirán un complemento económico hasta una posición retributiva idéntica a la que, en cómputo anual, tienen asignadas dichas 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, percibirán un complemento económico 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.»

CAPÍTULO VI

Modificaciones al Plan de reclasificación, encuadramiento y promoción

Artículo 22. *Supresión del Complemento de desempeño y la promoción horizontal.*

Habiendo existido controversia jurídica entre las partes respecto del tratamiento que debía darse a los complementos de desempeño abonados en 2002, 2003 y 2004 y ante la imposibilidad de avanzar en la negociación colectiva por las posturas encontradas de cada parte, siendo conscientes de la necesidad de llegar a una solución negociada en la materia y dando cumplimiento al mandato que contenía la Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de Noviembre de 2.003, las partes han convenido cerrar el conflicto, acordando que el Complemento de desempeño desaparezca a todos los efectos a la fecha de firma del Convenio, compensándose su desaparición a través del pago de una indemnización a tanto alzado con un importe total tasado, estableciéndose su desarrollo por acuerdo entre las partes y en disposición transitoria la regulación de los derechos consolidados.

Consecuentemente, a fecha de firma del Convenio, desaparece el complemento de desempeño, dejando de computar en la base de cálculo de todos los conceptos en que pudiera figurar, entre otros: anticipo reintegrable, haberes líquidos totales en los préstamos de vivienda y horas extraordinarias.

Como consecuencia de la desaparición del concepto salarial 'Complemento de Desempeño' y de la denominada 'Promoción Horizontal', el Plan de Reclasificación, Encuadramiento y Promoción es objeto de las siguientes modificaciones, quedando los artículos afectados con la redacción que a continuación se establece:

1. El párrafo 2.º del artículo 4, Ingreso del personal fijo, queda redactado de la siguiente forma:

«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 los complementos de antigüedad y permanencia en las condiciones establecidas.»

2. El párrafo 3.º del artículo 5, Promoción del personal fijo, queda redactado de la siguiente forma:

«La promoción interna podrá ser vertical.»

3. El párrafo 8.º del artículo 5 queda redactado de la siguiente forma:

«En la promoción vertical se garantizará una subida en las retribuciones brutas anuales equivalente a la diferencia, en euros, 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 que se hayan obtenido con anterioridad.»

4. El artículo 20, Promoción en el Grupo Directivo, queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 20. *Promoción en el Grupo directivo.*

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 22.»

5. El artículo 32, Promoción en el Grupo Administrativo, queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 32 *Promoción en el Grupo administrativo.*

En el Grupo administrativo la promoción vertical consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior.»

6. El párrafo décimo del artículo 35, Proceso a seguir en la promoción vertical, queda redactado de la siguiente forma:

«Inmediatamente después de superado el proceso de formación y promoción al nivel 14 del Grupo directivo contemplado en los puntos anteriores, los interesados percibirán un tercio de trienio. Cuando ocupen efectivamente una plaza del nivel 14 se les complementará el aumento económico con dos tercios de trienio.»

7. El artículo 46, Promoción en el Grupo de Actividades Diversas, queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 46 *Promoción en el Grupo de actividades diversas.*

En el Grupo de actividades diversas la promoción vertical consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior.»

8. El artículo 58, Promoción en el Grupo de Control y Vigilancia Interna, queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 58 *Promoción en el Grupo de control y vigilancia interna.*

En el Grupo de control y vigilancia interna la promoción vertical consistirá en el pase o ascenso al nivel inmediato superior.»

9. El párrafo segundo del artículo 62, Reclasificación a ordenanzas, modificado por los artículos 25 del Convenio Colectivo de 1992-1994 y 35 del Convenio Colectivo de 1995, queda redactado de la siguiente forma:

«Los empleados que, de acuerdo con el párrafo anterior, fuesen reclasificados continuarán percibiendo transitoriamente el importe total de las retribuciones anuales brutas que tenían asignadas en el momento del pase incrementadas únicamente en el 50 por 100 de las mejoras de carácter salarial que se acuerden convencionalmente, hasta que, en su cómputo anual, estas retribuciones sean superadas por las que correspondan de entrada al nivel 6 del Grupo de actividades diversas, que le serían de aplicación en razón del pase, excluidos, en ambos casos, los complementos de antigüedad y permanencia que les pudieran corresponder.»

Disposición Transitoria Primera.

Dado que el complemento de desempeño desaparece a la fecha de firma del presente convenio, las cuantías que hasta ese momento venga percibiendo cada empleado por el indicado concepto, una vez revisadas con los incrementos salariales correspondientes a 2.002, 2.003 y 2.004, del 2 por 100, 2,7 por 100 y 2,7 por 100, respectivamente, quedarán consolidadas a título personal e incorporadas a su contrato de trabajo como una garantía ad personam, a partir del día siguiente a la firma del convenio.

Se establece una revalorización anual del complemento personal anteriormente establecido, a partir del 01.01.2005 del 2,5 por 100.

La garantía ad personam y sus futuras revalorizaciones se mantendrán integradas en la base del salario regulador de la aportación y en la base reguladora a efectos del cálculo de pensión de la Mutualidad de Empleados del Banco de España y, por ende, los mutualistas seguirán realizando las preceptivas aportaciones, siempre que lo apruebe la propia Mutualidad.

Igualmente, la garantía ad personam y sus futuras revalorizaciones se mantendrán integradas en la base del salario regulador de aportación al Fondebe, que continuará recibiendo las aportaciones correspondientes por este concepto y sus futuras revalorizaciones, tanto por parte del Banco como de sus partícipes, siempre que el propio Fondebe lo apruebe.

Disposición Transitoria Segunda.

A los préstamos concedidos a empleados afectados por traslado forzoso por el cierre de sucursales, les serán de aplicación las condiciones de los nuevos préstamos con la mejora del tipo de interés bonificado que será el 0,75 por 100 durante toda la vigencia del mismo, con independencia de la evolución del EURIBOR y su aplicación se hará retroactiva a la fecha de firma de la póliza de su préstamo de traslado. El límite máximo de la capacidad de endeudamiento previsto en el párrafo segundo del artículo 7 del Reglamento de Préstamos de Vivienda se incrementa para estos empleados hasta el 50 por 100 de los haberes líquidos que devengue en el momento de la solicitud.

Disposición Transitoria Tercera.

Se establece un periodo transitorio, que finalizará el 31 de marzo de 2005, durante el cual todos los empleados que hayan obtenido con posterioridad al 1 de enero de 1.998 primeros/segundos préstamos de vivienda del Banco de España en la cuantía máxima que en su momento les correspondía, y que mantengan deudas hipotecarias originadas por la compra de la vivienda adquirida con ayuda del mismo, podrán solicitar acogerse a la ampliación de principal del préstamo en las condiciones que se fijan en este convenio, manteniendo el vencimiento establecido en la póliza vigente. La cuantía de la ampliación consistirá, como máximo, en el débito vigente de la hipoteca que en el momento de la compra gravaba la vivienda.

El otorgamiento de esta ampliación del préstamo, que se hará de una sola vez, habrá de aplicarse necesariamente, al pago del débito hipotecario actual en que base el empleado su solicitud, pago que deberá acreditar suficientemente ante el Banco antes del 31 de diciembre de 2005.

El tipo de interés bonificado establecido en el apartado tercero del artículo 15 del presente convenio, será aplicado con efectos retroactivos a todos los préstamos vivos concedidos y no cancelados con anterioridad a la firma del presente convenio, desde la liquidación realizada el 15 de diciembre de 2003. Esta bonificación se mantendrá siempre que el tipo interbancario Euribor a un año correspondiente al mes de octubre de cada año no supere el 4 por 100. Si éste se situara por encima del 4 por 100, el tipo de interés bonificado a aplicar sería del 1,75 por 100 para el primer tramo del préstamo y del 2,25 por 100 para el segundo a partir de la siguiente liquidación, volviendo a los tipos aplicables anteriores en caso contrario, sin que en ningún caso el nuevo tipo de interés medio ponderado pudiera exceder el que disfrutara el préstamo con anterioridad a la presente modificación.

Los gastos que se deriven de las presentes ampliaciones serán a cargo de los prestatarios que lo soliciten.

Dentro del mes de octubre de cada año, se podrá solicitar el cambio del sistema de amortización de los préstamos de vivienda actualmente vigentes del sistema de amortización progresivo al constante, siendo definitivo el cambio. Los gastos que se deriven de esta modificación, serán a cargo del prestatario solicitante.

Disposición Transitoria Cuarta.

A los trabajadores afectados por el traslado forzoso de cierre de sucursales que, con anterioridad a la firma del presente convenio, hayan percibido la ayuda de gastos de traslado establecida en el artículo 41 del convenio colectivo de 1995, se les complementará la misma hasta los importes que se acuerdan en el presente convenio.

Disposición Adicional.

En relación con los préstamos de vivienda, y para facilitar la promoción en el caso de que esta implique movilidad geográfica, se mantendrá el tipo de interés bonificado durante un periodo de 5 años ampliables, a petición del interesado, cuando las circunstancias a juicio del Banco lo hagan necesario.

Disposición Derogatoria.

Quedan derogados, y por consiguiente sin efecto, los siguientes artículos del Reglamento de Trabajo, con las distintas modificaciones introducidas en los convenios colectivos posteriores, y de éstos mismos:

Art. 147 del Reglamento de Trabajo del Banco de España.

Con efectos de 31.12.2004, se deroga el artículo 147 Reglamento de Trabajo del Banco de España, desapareciendo el concepto «Quebranto de moneda», liquidándose el quebranto de 2004 por el procedimiento establecido hasta la fecha. A partir de 01.01.2005, el Banco se hará cargo de los descuadras.

Los saldos actuales de los fondos de solidaridad del quebranto de moneda, que resulten una vez liquidado el quebranto de 2004, pasan a ser propiedad del Banco de España.

Art. 16 del Convenio Colectivo de 1990 (modificado por el artículo 21 del Convenio Colectivo de 1991), así como cualquier referencia que se haga al complemento de desempeño o a la promoción horizontal, en cualquier norma interna o colectiva del Banco de España, a su definición o aplicación.

Igualmente, se derogan los artículos 5, párrafo quinto; 21; 33; 47 y 59 del Plan de Reclasificación, Encuadramiento y Promoción.

Asimismo, se entenderán modificados –en lo necesario para dar cumplimiento a lo establecido en el presente convenio en relación con la desaparición del complemento de desempeño–, aquellos acuerdos pactados con colectivos específicos, con el Comité Nacional de Empresa o adoptados por la Comisión Ejecutiva del Banco de España.

Disposición Final Primera Ratificación Comisión Ejecutiva.

El presente Acuerdo de Convenio Colectivo será sometido a la aprobación y ratificación de la Comisión Ejecutiva del Banco de España en la primera sesión que se celebre a partir de la fecha de su firma, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III, artículo 23 de la Ley de Autonomía del Banco de España y el capítulo II, sección 4.ª, artículo 66 de su Reglamento.

Disposición Final Segunda Compromisos de negociación.

Dentro de los tres meses siguientes a la suscripción del convenio, se comenzará a trabajar en una comisión paritaria, compuesta por cinco miembros de cada parte para elaborar las líneas del nuevo plan de clasificación profesional y promoción que se abordará en el transcurso del año 2005.

La finalidad del nuevo sistema de clasificación y promoción profesional debe ser facilitar el desarrollo profesional de toda la plantilla, sirviendo para desbloquear el actual sistema de promoción existente entre los distintos grupos y niveles, fundamentalmente en aquellos que han supuesto trabas importantes, como es la promoción del grupo de actividades diversas y control y vigilancia interna al grupo administrativo, del grupo administrativo al grupo directivo, así como posibilitar la carrera profesional de los técnicos dentro del grupo directivo, y unificando las actuales funciones de técnicos en una sola.

Los principios que regirán el nuevo sistema de promoción serán los siguientes:

1. Experiencia o años de servicio
2. Formación
3. Evaluación/ Valoración del empleado.

Ambas partes reconocen sus posiciones diferentes con relación a la negociación de un nuevo sistema de Promoción. Para la parte social, su objetivo es lograr una solución que permita la promoción económica y profesional de los empleados a lo largo de su vida laboral. Y, para el Banco, la finalidad consiste en que los empleados cuenten con los conocimientos y competencias necesarios para asumir las nuevas responsabilidades que en el futuro adquieran. Por ello, se entiende que la promoción está íntimamente ligada a la formación, a las competencias profesionales y al trabajo. Las dos partes declaran que negociarán para compatibilizar ambas finalidades.

Disposición Final Tercera Comisión Paritaria.

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

a dicha Comisión Paritaria, en los términos que se establecen a continuación:

1. Constitución.–De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

2. Composición.–La Comisión estará integrada por cinco representantes de la Administración y cinco de los trabajadores designados por los firmantes del presente convenio, quienes, de entre ellos, elegirán dos secretarios, uno por cada parte.

3. Funciones.–Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

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

Entender, como trámite previo, preceptivo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio.

4. Funcionamiento.–Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con diez días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema objeto de debate.

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

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

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

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

2886

ORDEN TAS/347/2005, de 17 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca la concesión de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El Real Decreto 825/1988, de 15 de julio, regula los fines de interés social de la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, y el Real Decreto 195/1989, de 17 de febrero, establece los requisitos y procedimientos para solicitar las correspondientes subvenciones. Ambos Reales Decretos han sido modificados por el Real Decreto 223/1991, de 22 de febrero.

Los citados Reales Decretos constituyen, junto con las disposiciones contenidas en la presente Orden, las bases reguladoras de las subvenciones que por la misma se convocan.

Para atender a los fines previstos en las normas citadas, los Presupuestos Generales del Estado han consignado los oportunos créditos.

La presente convocatoria recoge las experiencias derivadas de la gestión de las convocatorias anteriores y se adapta a la normativa sobre subvenciones contenida en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, en cuanto no se oponga a lo establecido en dicha Ley. De conformidad con lo establecido en dicha norma, esta Convocatoria se ajusta a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, junto con los de eficacia y eficiencia.

Se adapta igualmente a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en lo sucesivo, LRJ-PAC) y a la Ley 4/1999 de modificación de la anterior.

La definición de los programas de interés general y la delimitación de las prioridades que se han de tener en cuenta para la concesión de las