

VIIIº CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL
PARA LAS ENTIDADES BANCARIAS DE CARACTER PRIVADO.
Publicado en el BOE del 27-02-73.

Convenio VIII, 1973-1974.
- Texto íntegro del Convenio Colectivo.

C A P I T U L O P R I M E R O

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º DISPOSICION PRELIMINAR.

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al "Convenio" sin más especificaciones entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2. Siempre que se cite la Reglamentación o se utilice la sigla R.N.B. se considerará citada la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Banca Privada, aprobada por Orden ministerial de 3 de marzo de 1950.

3. Cuando en el presente Convenio se habla de "las Empresas" sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias de carácter privado a las que el Convenio afecta, conforme a su artículo 2º.

4. Las expresiones "personal" y "empleados", utilizadas en los artículos siguientes, comprenden todos los grupos a que se refiere el artículo 3º. de la Reglamentación, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

Artículo 2º. AMBITO DE APLICACION.

El Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias de carácter privado y su personal, comprendidos en la Reglamentación, así como al personal que presta servicios en las Cámaras de Compensación Bancaria, también incluimos en el artículo 1º de la R.N.B.

Artículo 3º. CONVENIOS ANTERIORES.

El presente Convenio sustituye a todos los anteriores y a la Norma de Obligado Cumplimiento de 5 de febrero de 1972.

Artículo 4º. VIGENCIA DEL CONVENIO.

1. El plazo de vigencia de este Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1973 al 31 de diciembre de 1974.

2. El presente Convenio se aplicará al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la Empresa el día 1 de enero de 1973 o ingrese con posterioridad.

3. El plazo de vigencia se prorrogará tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas.

Artículo 5º. CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar esta absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6º. UNIDAD DEL CONVENIO.

El articulado del Convenio 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.

C A P I T U L O S E G U N D O

RETRIBUCIONES

Artículo 7º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

1. Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- A) Sueldo.
- B) Aumentos por antigüedad.
- C) Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.
- D) Participación en beneficios.
- E) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
- F) Estímulo a la producción.
- G) Horas extraordinarias.
- H) Pluses.

2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

3. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por "paga" o "mensualidad" la dozava parte del sueldo y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada empleado.

Artículo 8º. SUELDOS.

1. En cada uno de los años 1973 y 1974 los sueldos del personal, según su categoría, serán los que figuran en la siguiente tabla:

Categorías	1973	1974
Jefes de 1ª A	348.204	389.989
Jefes de 1ª B	242.618	271.733
Jefes de 1ª C	206.900	231.728
Jefes de 2ª A	301.089	337.220
Jefes de 2ª B	216.160	242.100
Jefes de 2ª C	196.417	219.988
Jefes de 3ª A	254.647	285.205
Jefes de 3ª B	206.665	231.465
Jefes de 3ª C	193.684	216.927
Jefes de 4ª A	209.775	234.948
Jefes de 4ª B	193.551	216.778
Jefes de 4ª C	186.620	209.015
Jefes de 5ª A	195.191	218.614
Jefes de 5ª B	179.532	201.076
Jefes de 5ª C	169.760	190.132
Jefes de 6ª A	191.602	214.595
Jefes de 6ª B	176.818	198.037
Titulados (jornada completa)	301.089	337.220
Titulados (jornada incompleta)	209.775	234.948
Oficiales de 1ª	160.755	180.046
Oficiales de 2ª	143.227	160.415
Auxiliares	128.699	144.143
Conserjes	145.855	163.358
Ayudantes de Caja 1ª	143.227	160.415
Ayudantes de Caja 2ª	130.958	146.673
Cobradores	128.435	143.848
Vigilantes	125.281	140.315
Ordenanzas de 1ª	124.509	139.451
Ordenanzas	122.320	136.999
Botones:		
Desde 18 años de edad	53.225	59.612
Menores de 18 años de edad	36.369	40.734
Oficios varios:		
Oficiales y Chóferes	142.106	159.159
Ayudantes	133.694	149.738
Peones	118.902	133.171
Telefonistas	128.699	144.143
Operaria limpieza (hora)	33,15	37,10

2. Los sueldos a que se refieren los párrafos anteriores son anuales y se harán efectivos por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 9º. AUMENTO POR ANTIGÜEDAD.

1. Durante la vigencia del Convenio la retribución en función de la antigüedad se determinará en la forma establecida en los tres artículos siguientes.

2. No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la Empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquella no llevará consigo, pues, es elemento de hecho, disminución de éste.

3. Siempre que el Convenio se refiera a aumentos por antigüedad, a "trienios" o a "percepciones por antigüedad", se entenderá hecha la referencia a las cantidades devengadas conforme a los artículos 10, 11 y 12.

Artículo 10. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

1. Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.

2. Se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 56 de la Reglamentación. La estricta aplicación del artículo 28 de la R.N.B. no implica por sí misma reconocimiento de la antigüedad para ulterior ascenso, salvo en los casos en que de alguna forma suponga reconocimiento expreso de antigüedad de permanencia en la categoría a tal efecto de ascenso.

3. La cuantía de los aumentos por antigüedad será la siguiente:

En 1973:

Mujeres de limpieza, 2,25 pesetas a la hora por cada trienio.

Personal Titulado con jornada incompleta, 2.950 pesetas anuales por cada trienio.

Resto del personal: 5.900 pesetas anuales por cada trienio.

En 1974:

Mujeres de limpieza, 2,75 pesetas a la hora por cada trienio.

Personal Titulado con jornada incompleta, 3.500 pesetas anuales por cada trienio.

Resto del personal: 7.000 pesetas anuales por cada trienio.

4. El importe de los trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vecinas, salvo el de los correspondientes a las mujeres de limpieza, cuya

cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.

5. El sistema de aumentos por antigüedad establecido en este artículo no será de aplicación a los Botones. Ello no obstante, el tiempo servido en dicha categoría, a efectos de determinar los aumentos por antigüedad que le correspondan.

Artículo 11. ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL ASCENDIDO POR CAPACITACION.

1. A los empleados que con anterioridad al 20 de mayo de 1967 hubieran ascendido por capacitación a Oficiales segundos Oficiales primeros se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 10 como tiempo de servicio que teóricamente hubieran adelantado a consecuencia del ascenso, habida cuenta el régimen normal de ascenso por antigüedad que existiera en el momento de producirse el ascenso por capacitación.

2. A los Subalternos o Ayudantes de Caja que con anterioridad a la fecha anteriormente señalada hubieran ascendido por capacitación a Oficiales segundos u Oficiales primeros se les computará como antigüedad la real, pero si en el momento del ascenso dicha antigüedad real hubiera sido inferior a nueve o quince años, según sea el ascenso a Oficial segundo u Oficial primero, se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 10 como tiempo de servicio el necesario para tener en tal momento nueve o quince años de antigüedad, respectivamente.

3. Los que con anterioridad al 8 de mayo de 1965 hubieran ascendido por libre designación de la Empresa a Oficiales segundos o primeros serán o considerados a todos los efectos como Oficiales segundos o primeros por capacitación desde la fecha del ascenso. En consecuencia se les mantendrá reconocida la antigüedad que corresponda conforme a los dos apartados anteriores, según que en el momento del ascenso pertenecieran ya al grupo de empleados o al del Subalternos o Ayudantes de Caja.

No obstante, al objeto de no taponar el escalafón de capacitados, los Oficiales a los que afecta el presente apartado 3 se irán computando dentro del 10 por 100 a que se refiere al artículo 17, párrafo tercero, de la R.N.B., a medida que se produzcan vacantes, a razón del 50 por 100 de éstas.

4. Lo establecido en este artículo regirá solamente en tanto el ascendido por capacitación permanezca en las categorías de Oficial segundo u Oficial primero, pero si con posterioridad ascendiera a cualquiera de las categorías de Jefes perderá el tiempo de servicio reconocido conforme a los párrafos anteriores, y sólo percibirá el sueldo correspondiente a la categoría a que hubiera ascendido, más el importe de los trienios correspondientes al número de años efectivamente servidos en la Empresa. Ello no obstante, la percepción total en la nueva categoría no será inferior a la que el Oficial tuviera en el momento de ascender a Jefe, a cuyo efecto la diferencia que pudiera producirse pasará a incrementar el sueldo asignado a la categoría de Jefe a que hubiera ascendido.

5. A quienes hubieran ascendido o asciendan por capacitación a partir de 20 de mayo de 1967 no se les reconocerá tiempo teórico alguno de servicio por el ascenso producido.

6. Sobre la antigüedad reconocida por la Empresa a causa de ascensos por capacitación se irán acumulando los trienios reales que se vayan produciendo en lo sucesivo.

Artículo 12. ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORIA DE JEFE.

1. Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los Jefes percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura trienios de la siguiente cuantía anual:

Categorías	1973	1974
Jefes de 1ª	7.141	7.998
Jefes de 2ª	5.438	6.090
Jefes de 3ª	4.708	5.273
Jefes de 4ª	2.597	2.909
Jefes de 5ª	2.597	2.909
Jefes de 6ª	2.029	2.272

2. Estos trienios, en lo que respecta a los Jefes de 1ª a 4ª, inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentando u ostenten la condición de Apoderados.

3. A los Jefes de 1ª a 4ª que hubieran perdido sus poderes se les mantendrán los trienios de antigüedad en jefatura devengados hasta la fecha de la retirada de poderes. Bien entendido que, en lo sucesivo, no devengarán nuevos trienios de esta naturaleza.

4. Cuando un Jefe cambie de categoría dentro de las de jefatura se le mantendrán los trienios que tuviera devengados en otra u otras categorías de Jefes en las que hubiera estado con anterioridad. Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente a la categoría en que el devengo se produjo. Si al tiempo de producirse el cambio tuviera corrida una fracción de trienio correspondiente a la categoría a que hubiera pasado.

5. A efectos de lo establecido en el presente artículo el personal Titulado con jornada completa se asimilará a los Jefes de segunda, y el personal Titulado con jornada incompleta, a los Jefes de cuarta.

6. Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE 18 DE JULIO Y NAVIDAD.

Su cuantía para cada empleado será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo y por antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

Artículo 14. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

1. Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una participación en beneficios que se determinará en la forma que establecen los párrafos siguientes.

2. Si el 10 por 100 del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superarse en la Empresa el importe de un cuarto de paga, también líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por 100 del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia.

3. La participación en beneficios del personal de los Bancos extranjeros, bancos industriales y de negocios y Cámaras de Compensación bancaria, se aplicará en los siguientes términos:

a) Bancos extranjeros.- El personal percibirá tantos cuartos de paga como el personal del Banco comercial de categoría nacional que más haya percibido por aplicación estricta del párrafo 2 anterior.

b) Bancos industriales y de negocio, creados y transformados al amparo de la Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril, de 1962.- Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior haya sido satisfecha por los Bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esta media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos Bancos.

c) Cámaras de compensación bancaria.- Tendrá igual regulación que la de los Bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

4. La participación en beneficios a que se refieren los párrafos anteriores se considerará devengados el 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 1973 y 1974. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

5. La participación en beneficios que con anterioridad a la vigencia del Convenio aprobado el 12 de abril de 1965 existía en la cuantía mínima fija de 5,75 pagas, quedó absorbida en las retribuciones establecidas en los Convenios y Normas anteriores, así como en las del actual. Únicamente a efectos del mínimo establecido en el artículo 30 de la Reglamentación y de las absorciones o compensaciones a que en el futuro pudiera haber lugar, conforme al artículo 5º de este Convenio, se declara que en las retribuciones establecidas en los artículos anteriores se hayan integradas 5,50 pagas correspondientes a participación en beneficios, y que la cuantía de cada paga absorbida es, respecto de cada empleado, la que le hubiera correspondido en diciembre de 1964 por aplicación del Convenio aprobado el 14 de enero de 1963.

Artículo 15. ASIGNACIONES GRATIFICACIONES COMPLEMENTARIAS O ESPECIALES.

1. Durante la vigencia de este Convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales establecidas y reguladas en el mismo, en la R.N.B. y otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este Convenio. El Plus de transporte queda expresamente absorbido.

2. El personal con antigüedad inferior a tres años encuadra en la plantilla de las Empresas con las categorías de Auxiliar administrativo u Ordenanza percibirá una asignación transitoria de 2.000 pesetas anuales que se devengará por mensualidades en los doce meses naturales del año, dejándose de percibir en el momento en que cada interesado comience a devengar aumentos por antigüedad.

3. Los Vigilantes Jurados a que se refiere la Orden del Ministerio de la Gobernación de 17 de julio de 1946 percibirán por licencia de uso de armas un 10 por 100 sobre los conceptos retributivos "sueldo" y "aumentos por antigüedad" que por su categoría tengan.

4. La llamada compensación de fiestas suprimidas a que tiene derecho el personal integrado con anterioridad al 7 de febrero de 1958 y el ingresado con posterioridad a dicha fecha que la hubiere venido percibiendo como condición más beneficiosa, se determinará sobre la base resultante de computar catorce pagas como dividendo. El divisor será 1.918 o 1.890, según que el empleado disfrute de veintitrés, veinticinco o treinta días de vacaciones reglamentarias.

5. Las indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias de julio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que, por cualquier otro concepto perciba el personal.

6. El personal que se incorpore a filas para cumplir el Servicio Militar si contar en la antigüedad mínima de dos años establecida en el último párrafo del artículo 60 de la Reglamentación de Trabajo en la Banca Privada, tendrá derecho a las percepciones económicas reguladas en el citado precepto a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad en la Empresa, si esta circunstancia se produce durante la permanencia en filas del interesado.

Artículo 16. GRATIFICACION DEL ARTICULO 23 DE LA REGLAMENTACION.

Durante la vigencia del Convenio la gratificación de Apoderamiento establecida en el párrafo último del artículo 23 de la Reglamentación será de 8.657 pesetas durante el año 1973 y de 9.696 pesetas durante el año 1974.

Artículo 17 HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Para la determinación de la hora extraordinaria se computará como dividendo el equivalente a 15,75 pagas. A estos efectos se entiende por paga la integrada por sueldo más los aumentos por antigüedad (conceptos A) y B) del artículo 7.º).

El divisor estará integrado por las horas efectivamente trabajadas, excluidos los domingos, fiestas y vacaciones, computados conforme se establece en el número 4 del artículo 15. Para el cálculo del divisor correspondiente al personal con jornada menor de la normal los divisores anteriores se reducirán de acuerdo con la menor duración de la jornada.

2. La jornada actualmente en vigor deja sin efecto lo que para el período de jornada intensiva establece el párrafo primero del artículo 34 de la R.N.B.

Artículo 18. PLUS DE MAQUINAS.

1. El personal de máquinas, en tanto trabaje en las mismas, percibirá una gratificación mínima de 650 pesetas mensuales, cuyo importe se reflejará en nómina. En el caso de que se fuesen turnando dos o más empleados en el manejo de las mismas el plus de máquinas se repartirá entre ellos proporcionalmente a las horas en que cada uno hubiera manejado la máquina, computándose a estos efectos las horas extraordinarias.

2. A efectos de lo establecido en el presente artículo, se entiende por personal de máquinas el que durante su jornada laboral esté al frente de máquinas especiales de estadística y liquidadoras o facturadoras de cartera de efectos y/o de posiciones, y el personal al que la Empresa o Enlaces sindicales, estime o haya estimado oportuno concederles el plus por estar al frente de otras máquinas de características especiales.

3. Se entiende que un empleado está al frente de la máquina durante toda la jornada laboral cuando su función es esa, específica y exclusivamente, y no deja de estar al frente de la máquina porque desempeñe funciones que puedan llamarse de servicio de la máquina, por ser preparatorias o conexas con el manejo de la misma. En este caso tiene derecho al plus de máquinas completo sin que, por el contrario, lo tenga el que sólo desarrolle esas funciones de ordenación o preparación, hallándose otro empleado al frente de la misma. El empleado que, por naturaleza de la máquina o por el grado de intensidad de su utilización, desarrolla funciones al frente de la máquina sólo durante una parte de la jornada desempeñando en el resto otro tipo de funciones que no puedan reconducirse a ese estar al frente de una máquina especial, sólo tiene derecho a la parte proporcional del plus que corresponda a las horas efectivamente trabajadas al frente de la máquina.

4. El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o disfrute de vacaciones reglamentarias, tendrá derecho a percibir dicho plus en tanto permanezca en estas situaciones. En el supuesto de que la cantidad percibida por tal concepto no fuese igual todos los meses se computará, a estos efectos, el prometido de los seis meses anteriores a la incapacidad o iniciación de vacaciones. Quienes transitoriamente las sustituyan percibirán asimismo dicho plus. En caso de incapacidad laboral transitoria la percepción de este plus se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la R.N.B.

5. Las mejoras voluntarias ya establecidas por este concepto en cuantía superior al mínimo fijado en el número 1 de este artículo no serán absorbibles, salvo que en las normas que dieran lugar a las mismas se dispusiera lo contrario.

6. El personal de máquinas, a excepción del que expresamente hubiera sido contratado para su manejo, podrá ejercitar el derecho a que se refiere el artículo 16 de la Reglamentación, sin que su cambio o traslado pueda demorarse en ningún caso más de seis años a partir del momento en que formuló su solicitud.

7. El plazo de seis años a que se refiere el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de que el cambio deba realizarse con anterioridad, sin procediera por aplicación del sistema establecido en el artículo 16 de la Reglamentación.

Artículo 19. ESTIMULO A LA PRODUCCION.

1. En el concepto de estímulo a la producción el personal percibirá un cuarto de paga, que se hará efectivo en los meses de septiembre de cada año de vigencia del Convenio.

2. El personal tendrá derecho a percibir, además, por este mismo concepto y durante la vigencia del Convenio, la cantidad de cuarenta pesetas por día laborable, salvo los de inasistencia no justificada. Esta cantidad será satisfecha en la nómina mensual.

Las mujeres de limpieza cuya jornada de trabajo no supere las tres horas y media diarias percibirán 20 pesetas, teniendo derecho a 40 cuando su jornada de trabajo fuera superior y respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando. Al resto del personal que no realice jornada completa se le aplicará el mismo sistema.

Al personal que preste servicio militar le corresponderá las citadas 40 pesetas, siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el artículo 60 de la Reglamentación. En caso de no alcanzarla, se devengará en la proporción que corresponda.

Artículo 20. PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

1. En todas las plazas se abonará un plus de asistencia y puntualidad de 40 pesetas por día de trabajo.

2. El plus se devengará día a día por la asistencia efectiva y puntual al trabajo. La asistencia impuntual dará lugar, el día que se produzca, al devengo de la mitad del plus únicamente. El importe del plus devengado por cada empleado le será satisfecho en la nómina mensual. La impuntualidad se determinará de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa o sistema de control establecido.

3. Las mujeres de limpieza cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a tres horas y media diarias percibirán la mitad del plus teniendo derecho a su totalidad cuando su jornada de trabajo fuera superior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando. Al resto del personal que no realice jornada completa se le aplicará el mismo sistema.

4. Al personal que preste Servicio Militar le corresponderá este plus, aunque su asistencia se efectúe en horario distinto del normal, siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el artículo 60 de la

Reglamentación. En caso de no alcanzarla se devengará en la proporción que corresponda.

Artículo 21. AYUDANTES DE CAJA (R.N.B. Artículo 5.º).

Son los que desempeñan de modo permanente las funciones de cobros y pagos en las ventanillas de los Bancos, pudiendo sustituir con carácter excepcional y transitorio a los Cobradores en caso de enfermedad o licencia, cuando la plantilla de Cobradores no permita la sustitución personal de esa misma categoría, ni pueda hacerse tal sustitución con Ordenanzas capacitados para el desempeño de la función de Cobrador.

Artículo 22. PROMOCION DE COBRADORES Y ORDENANZAS (R.N.B., Artículo 11).

1. Sin menoscabo de las facultades de organización del trabajo, reconocidas a las Empresas por el artículo 2º de la Reglamentación:

a) Los Cobradores que acrediten su aptitud e idoneidad ocuparán, por orden de mayor a menor antigüedad en la categoría, las vacantes de Ayudantes de Caja que se produzcan.

b) Los Ordenanzas que acrediten su aptitud e idoneidad ocuparán, por orden de mayor a menor antigüedad en la categoría, las vacantes de Cobradores que se produzcan.

c) En la promoción de Cobradores y Ordenanzas, en caso de tener la misma antigüedad en la categoría, se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa, y de ser ésta también igual, ascenderá el de más edad.

Artículo 23. ASCENSOS (R.N.B., Artículos 10 Y 14).

I. Por antigüedad.

Los ascensos del personal que se menciona en este artículo se producirán de la siguiente forma:

1. El pase a Oficiales segundos se producirá a los seis años de haber causado alta en la categoría de Auxiliar y el pase a Oficiales primeros, a los seis años del acceso a la de Oficiales segundos, por antigüedad, capacitación o libre designación, o bien a los doce años de ingreso en la categoría de Auxiliar.

Este régimen de ascensos no repercutirá, a efectos de antigüedad ni económicos, en quienes, hayan conseguido la categoría de Oficiales primeros (por antigüedad, capacitación o libre designación de la Empresa), con anterioridad a primero de enero de 1971. La incidencia respecto a Oficiales segundos, por antigüedad, capacitación o libre designación de la Empresa, será única y exclusivamente la que se desprende de los apartados anteriores.

2. Los Ayudantes de Caja y Ordenanzas ascenderán a Ayudante de Caja de primera y Ordenanzas de primera, respectivamente al cumplirse siete años de su permanencia en las categorías inferiores citadas.

Los Ayudantes de Caja y Ordenanzas que asciendan a Ayudantes de Caja de primera y Ordenanzas de primera en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, no podrán tener antigüedad en estas últimas categorías anterior a 1 de enero de 1971.

II. Por capacitación.

Subsistirá el régimen de ascensos por capacitación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 10 y 14 de la R.N.B.

La representación del Sindicato en los Tribunales a que se refiere el artículo 10 de la R.N.B. deberá recaer necesariamente en quienes, además de las condiciones señaladas en dicho artículo, tengan la de representante sindical.

III.

Cuando un empleado ascienda a una categoría que tenga asignado un sueldo inferior al que tuviese la categoría de la que proceda, se le mantendrá transitoriamente el sueldo de ésta. La diferencia entre ambos sueldos se irá reduciendo a medida que se produzcan nuevos devengos de trienios y en la cuantía de éstos, y el empleado percibirá el sueldo de la categoría a que hubiese ascendido a partir del momento en que el importe de los trienios devengados desde que ascendió a dicha categoría sea igual o superior a la citada diferencia de sueldos.

Artículo 24. ASIGNACION A CONSERJES (R.N.B., artículo 19).

Los Conserjes tendrán derecho a vivienda o, en defecto de ésta, a la siguiente asignación anual:

	1973	1974
	-----	-----
Plazas del grupo A	6.267	7.019
Resto de las plazas	4.529	5.072

Artículo 25. SUBALTERNOS DESTINADOS EN LAS PLAZAS DEL ANTIGUO GRUPO E (R.N.B., artículo 20, párrafo segundo).

Las Empresas renuncian a la aplicación del párrafo segundo del artículo 20 de la Reglamentación.

Artículo 26. GUARDIAS DEL PERSONAL SUBALTERNO (R.N.B., artículo 35).

1. Continuará la aplicación plena del régimen establecido en el artículo 35 de la Reglamentación, con la modificación establecida en los párrafos siguientes.

2. A cada subalterno se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, y que serán siempre de ocho horas, excedan de la duración normal de la jornada para los demás empleados. El subalterno tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado alcance por acumulación de los excesos un número

de horas equivalentes al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso, o a que mensualmente se le abone, como horas extraordinarias, el exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al empleado, que la ejercerá de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

3. A los Vigilantes nocturnos, que seguirán con la jornada de ocho horas, se les abonará mensualmente, como horas extraordinarias, el exceso de tiempo trabajado sobre la duración normal de la jornada para los demás empleados.

4. Al que preste guardias diurnas en domingos o en días de fiesta, el descanso semanal compensatorio que, conforme a la Ley, le corresponde se le concederá en un día laborable que no sea sábado y además se le abonará un recargo del 40 por 100 sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días. En el citado recargo quedará absorbido el que pudiera corresponder por horas extraordinarias.

Los Ordenanzas y Cobradores no vienen obligados a turnar en el servicio de vigilancia de oficinas durante el horario de guardia en los días laborables, ni tampoco a efectuar suplencias de los Vigilantes nocturnos.

Los Ordenanzas están obligados a realizar turnos en los días laborables desde las quince a las veintidós horas.

Artículo 27. VACACIONES (R.N.B., artículo 37).

1. Tanto los empleados como los Ayudantes de Caja, Subalternos y personal de oficios varios tendrán anualmente veintitrés, veinticinco o treinta días naturales de vacación, según que sus años de servicio a la Empresa sean menos de diez, de diez a veinte o más de veinte.

2. El personal que preste servicio en las islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la Península tendrá una ampliación de cinco días naturales en su período de vacaciones.

3. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de enero y el 15 de diciembre, ambos inclusive, de cada año. Ello no obstante, quedará a salvo lo establecido en el último párrafo del artículo 37 de la R.N.B., así como la posibilidad de que el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pueda tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Salvo que medie petición del interesado, las vacaciones no comenzarán en día festivo ni en víspera de festivo.

5. Los cuadros de vacaciones deberán confeccionarse de forma que salvo que medien circunstancias especiales que aconsejen otra cosa, en cada uno de los meses de febrero a noviembre, ambos inclusive, disfrute de las vacaciones el mismo número de funcionarios de la plantilla de cada dependencia, excluyéndose del cómputo los Jefes de las cuatro primeras categorías y el personal titulado. En los meses de enero y diciembre dicho número se reducirá a la mitad. Por "dependencia" se entiende en el presente apartado lo mismo que una oficina bancaria que cualquiera de las secciones, en que está organizada, debiendo estarse a los términos del artículo 37 de la R.N.B. en cuanto a la

procedencia de hacer el cuadro de las vacaciones por oficina bancaria o por secciones. El personal afectado por el cuadro de vacaciones debe tener posibilidad de conocerlo, bien por que se fije en el tablón de anuncios, bien porque de cualquier otro forma se facilite esa posibilidad de conocimiento.

6. Las incompatibilidades que, a efectos de lo establecido en el párrafo anterior, puedan producirse entre los deseos del personal serán resueltas otorgando preferencia a la antigüedad total en la Empresa. El referido criterio de preferencia operará dentro de cada uno de los dos grupos siguientes:

Primer grupo: Jefes de quinta y sexta, Oficiales y Auxiliares.

Segundo grupo: Ayudantes de Caja y subalternos.

Las vacaciones del personal de cada uno de los grupos indicados serán independientes de las del otro.

7. En caso de tener la misma antigüedad la preferencia se otorgará al de mayor edad.

8. Si durante el disfrute de las vacaciones el funcionario sufriese internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada a satisfacción de la Empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o la enfermedad señalada. En el supuesto establecido en este párrafo, las vacaciones correspondientes a los días no computados se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

9. En el año natural en que se cumplan los diez o veinte años de servicio se disfrutarán veinticinco o treinta días de vacaciones, respectivamente, aunque éstas se tomarán antes de tener cumplida aquella antigüedad.

10. Las vacaciones del personal con menos de una año de servicio en la Empresa y las de los incorporados después de prestar servicio militar o disfrutar de excedencia serán proporcionales a los días de trabajo dentro del año y se disfrutarán en el mes de diciembre.

11. El personal de oficios varios, incluidas las mujeres de limpieza, disfrutará de igual período anual de vacaciones que el resto de personal.

12. Durante la vigencia del Convenio, cada empleado percibirá en la fecha de comienzo de su período anual de vacaciones una cantidad en concepto asistencial de Bolsa de vacaciones, cuya cuantía será:

a) De 3.000 pesetas, si el empleado disfrutara sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

b) De 5.000 pesetas, si las vacaciones se disfrutaran en los meses de marzo, abril, mayo u octubre.

c) De 6.000 pesetas, en el caso de que, para el citado período de descanso anual, se utilizaran los meses de enero, febrero, noviembre o diciembre.

El importe de la bolsa se satisfará en proporción a los días de cada período establecido en el párrafo anterior en que se disfruten las vacaciones.

Artículo 28. LICENCIAS (R.N.B., art. 38, párrafo primero).

A efectos de la aplicación del párrafo primero del artículo 38 de la vigente Reglamentación, queda convenido que las Empresas, a solicitud de los empleados, les concederán las siguientes licencias, siempre que no excedan en total de diez días al año:

Por matrimonio del propio empleado: Diez días ininterrumpidos.

Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: El día en que se celebre la ceremonia.

Por nacimientos de hijos: Dos días.

Por bautismo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

Por fallecimiento de cónyuge: Tres días.

Por fallecimiento de colaterales de segundo grado: Un día.

Por fallecimiento de ascendientes y descendientes: Dos días.

Por mudanzas (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): Dos días.

Artículo 29. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL (R.N.B., artículo 39.).

Las Empresas satisfarán a quienes queden en situación de "incapacidad permanente total para la profesión habitual" una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social, le suponga una percepción líquida total anual igual al 100 por 100 de la que tuviera también líquida en el momento de declararse tal situación por aplicación del Convenio e incluida la Ayuda Familiar. La cantidad así determinada no se alterará en menos, cualquiera que sea la variación que pueda experimentar la pensión de la Seguridad Social.

Tendrán igual consideración, a los efectos de esta calificación, los mayores de sesenta años que estén aquejados de enfermedad crónica que les impida asistir con asiduidad al trabajo y que se jubilen al amparo de la disposición transitoria segunda del texto articulado de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril. El complemento de pensión a satisfacer por la Empresa se reducirá en el importe del Subsidio de Vejez a partir del momento en que el jubilado perciba éste.

Artículo 30. FALLECIMIENTO EN ACTO DE SERVICIO (R.N.B., artículo 40).

1. Lo establecido en el artículo 40 de la Reglamentación será aplicable, sin más variaciones que las establecidas en el párrafo segundo, a los casos en los que un empleado fallezca como consecuencia de lesiones sufridas hallándose en acto de servicio, siempre que concurren las siguientes condiciones:

a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.

b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

1º. O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de siniestro que por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o, siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.

2º. O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.

3º. O por actos de un tercero.

2. La cantidad a satisfacer por la Empresa será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Empresa. A estos efectos, si el seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por 100 del mismo.

Artículo 31. TRASLADOS (R.N.B., artículo 54).

1. Permanece vigente el régimen establecido en el artículo 54 de la Reglamentación, respecto a traslados del personal, sin más modificaciones que las señaladas en los párrafos siguientes.

2. La determinación de las prelación a que se refiere el apartado a) del párrafo segundo del artículo 54 de la Reglamentación se llevará a cabo separadamente dentro de los siguientes grupos:

a) Oficiales y Auxiliares: Se escogerá dentro del 10 por 100 más moderno en la Empresa de la plantilla resultante de fusionar estas categorías, a quien sufra menos perjuicios, atendiendo a su antigüedad, estado, número de hijos, estudios de éstos, condiciones de salud, etc.

b) Ayudantes de Caja y personal subalterno: Igual procedimiento que en el grupo anterior, quedando exceptuados los Botones.

3. El empleado trasladado por necesidades del servicio tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.

4. Los gastos de traslado, a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 54 de la Reglamentación, comprenderán los de traslado de los bienes muebles del empleado.

5. Las empresas ayudarán al empleado para que consiga vivienda en la plaza a la que hubiera sido trasladado forzosamente.

Artículo 32. VACANTES EN LA MISMA PLAZA.

Sin menoscabo de las facultades de organización del trabajo, reconocidas en las Empresas por el artículo 2 de la Reglamentación, éstas, siempre que concurra la idoneidad de los solicitantes; tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y la circunstancia de la proximidad domiciliaria del empleado, cuando deban cubrirse puestos vacantes con personal que ya esté destinado en la plaza.

Artículo 33. EXCEDENCIAS Y REINTEGROS (R.N.B., artículo 57, párrafos 2 y 4).

1. La excedencia voluntaria establecida en el párrafo segundo del artículo 57 de la Reglamentación se concederá al personal con más de diez años de servicio efectivo en la Empresa, en los términos y condiciones establecidos en dicho artículo, cualquiera que sea la causa en que funde su petición. Para el personal con más de cinco años de servicio y menos de diez, subsistirá lo establecido en dicho artículo.

A los efectos de los plazos señalados anteriormente, se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por prestación del Servicio Militar y/o desempeño de cargos públicos.

2. Las excedencias voluntarias a que se refieren el párrafo segundo del artículo 57 de la Reglamentación y el párrafo primero del presente artículo no podrán solicitarse para prestar servicios a otro Banco, privado u oficial, ni a entidades o Empresas competidoras de la Banca privada, tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de Financiación, etc. El excedente que preste servicio a algunas de dichas entidades perderá todos sus derechos en la Empresa bancaria de la que proceda.

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la primera vacante de su categoría que se produzca en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá, si así lo desea, ocupar, con el sueldo de su categoría, una vacante de categoría inferior en la misma plaza, siempre que la Empresa acceda a ello, o ser destinado a otra plaza en la que existiera vacante de su misma categoría.

Artículo 34. ANTICIPOS Y PRESTAMOS AL PERSONAL (R.N.B., artículo 58).

1. Previa justificación de su necesidad, cualquier empleado tendrá derecho a que se le anticipe a la mayor brevedad posible la mensualidad correspondiente al mes en curso.

2. Los préstamos que las Empresas concedan a sus empleados, conforme al artículo 58 de la Reglamentación, serán de cuantía igual al importe de cuatro mensualidades, salvo en caso de que fuera menor la cantidad precisa para cubrir las

necesidades perentorias justificadas. El límite máximo de amortización será del 10 por 100 del total de las percepciones.

3. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés, conforme al artículo 58 de la R.N.B.

4. No existe incompatibilidad entre los anticipos del párrafo 1 y los préstamos del párrafo 2.

Artículo 35. UNIFORMES (R.N.B., artículo 61, párrafo segundo).

1. Todo el personal subalterno tendrá derecho a que se le provea anualmente de dos pares de zapatos, a excepción de los Cobradores a los que se les facilitará tres pares.

2. La tela de los uniformes a que se refiere el artículo 61 de la Reglamentación será adecuada al clima de la plaza respectiva. La elección del género textil se hará previa audiencia del Jurado de Empresa o, donde no lo hubiera, de los Enlaces sindicales de los subalternos.

3. El personal subalterno podrá prescindir del uso de gorra durante los meses de verano si bien no puede sustituirse esta prenda del uniforme por ninguna otra. A estos efectos se consideran meses de verano desde junio a octubre, ambos inclusive.

Artículo 36. DIETAS Y COMISIONES DE SERVICIO (R.N.B., artículo 62, párrafos segundo y quinto).

1. A partir de la entrada en vigor del Convenio, la cuantía de las dietas a que se refiere el artículo 62 de la Reglamentación será, como mínimo, la siguiente:

Jefes y personal titulado: 475 pesetas día.

Resto del personal: 400 pesetas día.

2. Durante la vigencia del Convenio, el penúltimo párrafo del artículo 62 de la Reglamentación se aplicará en los siguientes términos:

"En caso de que las Comisiones de Servicios se prolonguen más de dos meses, el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Los viajes correspondientes a estas licencias serán a cargo de las Empresas. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias".

Artículo 37. PERSONAL INTERINO Y EVENTUAL (R.N.B., artículo 63).

1. Una misma persona no podrá prestar servicio como eventual por más de dieciocho meses. El personal eventual que, en tal concepto, hubiese prestado servicio a una misma Empresa bancaria durante dieciocho meses, tendrá derecho a un examen restringido; si lo supera, será incluido en plantilla con carácter fijo; en caso contrario, cesará definitivamente en la Empresa. Se crearán las plazas de plantilla equivalentes a los puestos de trabajo que se hubiesen desempeñado durante dichos dieciocho meses

por trabajadores eventuales y no se hubieran cubierto por el procedimiento anterior dentro del plazo de los tres meses siguientes a los dieciocho indicados.

2. El personal interino no podrá permanecer en tal situación durante un tiempo superior a tres años. El que, en tal concepto, hubiese prestado servicio a una misma Empresa bancaria durante tres años tendrá derecho a un examen restringido para ser incluido en la plantilla de la Empresa con carácter fijo si lo superase.

3. Las Empresas remitirán al Sindicato Provincial una copia de los contratos de personal interino y eventual.

4. En todo lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 38. QUEBRANTO DE MONEDA (R.N.B., art. 64).

1. Los ayudantes de Caja y Cobradores percibirán anualmente, en concepto de indemnización por quebranto de moneda, las cantidades siguientes:

Ayudantes de Caja: 7.700 pesetas Cobradores: 6.100 pesetas

2. Las faltas que se produzcan a estos empleados se descontarán únicamente de la citada indemnización por quebranto. Sin embargo, cuando la cuantía de la falta sea superior al importe de dos anualidades de aquella indemnización, el exceso se repondrá mediante detracciones de hasta el 5 por 100 del total de las retribuciones que perciba el empleado por el sueldo, antigüedad y gratificación de 18 de julio y Navidad.

3. A efectos de la aplicación del párrafo anterior, se acumularán las faltas que se produzcan a un mismo empleado.

4. Las Empresas podrán pasar a la categoría inmediata inferior al empleado que en el transcurso de un año incurra en diez faltas, entendiéndose por tales a estos efectos los errores o diferencias en más o en menos desde 100 pesetas inclusive.

5. En caso de incapacidad laboral transitoria, percibirá el quebranto de moneda tanto el empleado enfermo como quien le sustituya en sus funciones. En el supuesto de larga enfermedad, el devengo de esta indemnización por el enfermo se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la R.N.B.

6. Esta indemnización viene dada en función de la categoría y no del trabajo que se desempeña.

Artículo 39. JORNADA Y HORARIOS.

1. La jornada de trabajo será de siete horas para todas las plazas bancarias.

2. El horario de trabajo del personal será desde las ocho hasta las quince horas, sin interrupción, durante todo el año. Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos los Chóferes) en el mínimo que precise y para el personal de producción (Gestores y

Visitadores), así como adecuar el horario de servicio al público, y por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras Entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados.

3. Los empleados que tuvieran jornadas especiales, de duración más reducida con respecto a la normal, las mantendrán con la misma duración actual solamente si dichas jornadas fueran inferiores a siete horas y tendrán derecho a entrar en el trabajo a la misma hora que el resto de personal, ya que la salida anticipada se considera como condición de derecho más beneficiosa.

4. Sin perjuicio de la jornada continuada establecida de ocho a quince horas, que se pacta con carácter general, en los centros de trabajo de aquellas plazas en que acuerde el personal solicitarlo a través de los representantes sindicales, con la conformidad de la Empresa en este caso o también por iniciativa de ésta, podrá establecerse otra jornada de trabajo de igual duración y promedio anual a la general, celebrándose las votaciones en el seno del Sindicato local correspondiente, con la intervención directa en la Mesa electoral de los representantes sindicales del personal afectado. Para este cambio de jornada será preciso el voto favorable de los dos tercios del personal votante del Centro interesado, y si fuese por la totalidad de la Empresa, el voto favorable de dos tercios de los centros de trabajo.

5. Queda suprimida toda especialidad de horario en los meses de verano, incluso para los Bancos que tuvieran ya establecida la jornada de ocho a quince horas en los restantes meses del año, siempre que satisfagan el Plus de asistencia y puntualidad a que se refiere el artículo 20.

Artículo 40. JUBILACION.

El régimen de jubilaciones se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Desde el momento en que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Empresa, quedando ésta obligada en ambos casos a satisfacerle mensualmente una cantidad tal que, sumada a la pensión que el jubilado perciba de la Seguridad Social, le suponga una percepción total líquida anual igual al 100 por 100 de la que tuviera, también líquida, en el momento de la jubilación, por aplicación del Convenio, incluido la Ayuda Familiar. La cantidad así determinada no se alterará en menos, cualesquiera que sea la variación que pueda experimentar la pensión de la de la Seguridad Social.

2. Desde el momento en que el empleado cumpla sesenta y cinco años de edad (concurriendo los requisitos establecidos en la disposición transitoria segunda del texto articulado de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril) y cuente con cuarenta o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo, en lugar del 100 por 100, el 95 por 100 de sus prestaciones totales líquidas anuales, de acuerdo con la fórmula del apartado anterior.

3. La pensión de la Seguridad Social a que se refieren los dos apartados anteriores se entiende comprensiva de lo que el jubilado perciba de la Mutualidad o demás Instituciones de Seguridad Social por todos los conceptos, incluida el de Ayuda Familiar.

Artículo 41. VIUDEDAD Y ORFANDAD

A) Viudedad

1. Se establece una pensión complementaria a favor de las viudas de los empleados fallecidos -en activo o en situación de jubilados- a partir de 1969.

2. La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3. La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones líquidas del causante en el momento de fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio, Reglamentación y otras disposiciones de carácter laboral, incluida la Ayuda Familiar.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación que percibiera de la Seguridad Social más, en su caso, el complemento que, por el mismo concepto, percibiera de la Empresa.

4. Para ser considerados beneficiarios de esta pensión será preciso:

Que la viuda reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, las viudas que no hayan cumplido cuarenta años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5. Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

B) Orfandad

1. Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos en 1969 o durante la vigencia del presente Convenio, que ascenderá al 20 ó al 30 por 100 (este último porcentaje, cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2. La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley general de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3. Cuando el huérfano sea calificado como subnormal, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad.

c) Limitación para estas pensiones complementarias

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 100 de las percepciones líquidas del causante en el momento del fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio, Reglamentación y otras disposiciones de carácter laboral, tanto si estaba en activo como jubilado.

d) Teniendo en cuenta las mejoras de este artículo y las del apartado 12 del artículo 27, queda suprimida expresamente la obligación de constituir la dotación que establecía el artículo 13 del Convenio anterior.

Artículo 42. VIVIENDAS.

1. Las Empresas que, de acuerdo con las disposiciones vigentes, tuvieran arrendadas viviendas a sus empleados, siendo la relación laboral la determinante del arrendamiento, no promoverán el desahucio de los inquilinos, por cesación firme y definitiva de la relación laboral, en los siguientes casos:

a) En el supuesto de muerte del empleado, mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias.

b) En el mismo supuesto a que se refiere el apartado anterior, si no quedara viuda, pero si hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.

c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo, y, una vez fallecido, mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias.

2. Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará cuando se trate de viviendas cuya ocupación por los empleados responda, más que a su condición laboral de tales, a los específicos cargos que desempeñen (caso de Conserjes y directivos).

3. Las Empresas, habida cuenta de la excepcionalidad y urgencia de las situaciones contempladas en este párrafo, atenderán las peticiones de préstamos para la adquisición de viviendas que puedan formular los empleados que tengan que desalojar las viviendas de que sean arrendatarios, siempre que ello fuera debido a las causas primera y segunda de excepción a la prórroga establecida en el artículo 62 de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos. Asimismo atenderán preferentemente las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios, y de quienes fueran trasladados forzosos, conforme al artículo 54 de la Reglamentación. El plazo máximo de amortización será de quince años y el interés máximo del 3 por 100 anual. En ningún caso estos préstamos podrán ser superiores a 400.000 pesetas. En los préstamos de cuantía superior a 100.000 pesetas el plazo mínimo exigible de amortización será de seis años.

4. Para la atención de otras necesidades justificadas de vivienda no previstas en el apartado anterior, las Empresas concederán préstamos en las mismas condiciones de cuantía, amortización e interés señalado, destinando a ello cada año la cantidad resultante de multiplicar por 3.000 el número de empleados que constituyan la plantilla el 31 de diciembre del año anterior a la fecha de la petición. Si las concesiones de estos préstamos no totalizaran la cifra así calculada, la diferencia no se acumulará para el año siguiente.

Artículo 43. TRABAJO DE LOS COBRADORES.

1. Las Empresas estudiarán a efectos de su anterior aplicación, las medidas que estimen pertinentes para que, teniendo en cuenta el volumen de documentos a cobrar y el grado de dispersión geográfica de los lugares que deban realizarse los cobros, el trabajo encomendado cada día a los Cobradores pueda ser razonablemente realizado por éstos dentro de la jornada laboral.

2. El Jurado de Empresa o donde no lo haya, el Enlace Sindical de la categoría será oído previamente a la aplicación de las medidas a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 44. ASIMILACION A OFICIOS VARIOS.

1. El personal de imprenta, Electricistas, Mecánicos, etcétera, cuya relación laboral con una Empresa bancaria se venía rigiendo hasta ahora por Reglamentación distinta a la que tenía la Banca, se regirá a partir de la entrada en vigor de este Convenio por lo que en el mismo se especifica para el personal denominado de "Oficios Varios", excepto en lo que respecta a horario y jornada de trabajo, que serán los mismos que tuvieran con anterioridad a este Convenio.

2. Los Chóferes se asimilarán, a efectos económicos, a Oficiales de oficios varios. La gratificación del artículo 25 de R.N.B., en la cuantía que se viniera percibiendo, se considerará absorbida.

Artículo 45. AYUDA ESCOLAR.

Se recomienda a las Empresas que no lo tengan en la actualidad el estudio y establecimiento de algún sistema de Becas o Ayuda escolar para los hijos de sus empleados.

CLAUSULA ESPECIAL

A los efectos prevenidos en el apartado cuarto del artículo 5 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, ambas partes hacen constar su opinión de que las estipulaciones del presente Convenio no determinarán alza de precios.

DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.- La liquidación y abono de las diferencias entre lo que cada empleado hay percibido desde el 1 de enero de 1970 hasta el día último del mes inmediato anterior a la

publicación del Convenio y lo que le corresponda percibir por dicho período se practicarán dentro del plazo de dos meses siguientes a la referida publicación.

Segunda.- Se considerarán incorporados al presente Convenio todos los acuerdos de general aplicación tomados por la Comisión Mixta Interpretativa con anterioridad al 1 de enero de 1970.

DISPOSICION FINAL

1. Para la aplicación, interpretación, vigilancia y mejor cumplimiento de las estipulaciones del Convenio se crea una Comisión, compuesta de seis Vocales en representación de las Empresas y otros seis en representación de los empleados que se reunirá bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional.

2. Corresponderá a esta Comisión examinar y resolver, en vía previa a la administrativa y jurisdiccional, cualquier cuestión que suscite la aplicación del Convenio.

3. Los escritos dirigidos a la Comisión Mixta deberán cursarse a través de las correspondientes Secciones Provinciales, Económicas y Sociales. Las consultas que se formulen en nombre de un Jurado de Empresa deben serlo con observancia de todos los requisitos materiales y formales que rigen las normas reguladoras de los Jurados, en particular por lo que respecta a la representación de quien comparece en el concepto en el que lo hace (artículo 44 del Decreto de 11 de septiembre de 1953: "Ninguno de los miembros del Jurado podrá atribuirse individualmente funciones representativas sin la delegación expresa del Pleno de Jurado") y a los requisitos de autenticidad de los acuerdos (firma del Secretario y visto bueno del Presidente).

4. Las Empresas reiteran su acatamiento a cuanto está prevenido en orden al personal eventual e interino y en este sentido se comprometen a cumplirlo escrupulosamente.