

Xº CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS ENTIDADES BANCARIAS DE CARACTER PRIVADO.
Publicado en el BOE de 06-01-77.

Convenio X, 1977-1978.
- Texto íntegro del Convenio Colectivo.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. DISPOSICION PRELIMINAR.

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

Art. 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 incluidos en el artículo 1º de la R.N.B.

Art. 3º. CONVENIOS ANTERIORES.

El presente Convenio sustituye al anterior, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 20 de enero de 1975.

Art. 4º. VIGENCIA DEL CONVENIO.

1. El plazo de vigencia de este Convenio se entenderá desde el 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre de 1978.

2. El presente Convenio se aplicará al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la Empresa el día 1 de enero de 1977 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.

Art. 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 la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Art. 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.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Art. 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.

Art. 8º. SUELDOS.

1. Los sueldos del personal según su categoría, durante el primer semestre de 1977, serán los que figuran en la siguiente tabla, incrementados en función del aumento del índice general del coste de vida en el conjunto nacional que fije el Instituto Nacional de Estadística para el año 1976 más dos puntos para las categorías de Jefes y Titulados y más cuatro puntos para las restantes.

Categorías	Pesetas
Jefes de 1ª A	557.566
Jefes de 1ª B	388.495
Jefes de 1ª C	331.301
Jefes de 2ª A	482.121
Jefes de 2ª B	346.129
Jefes de 2ª C	314.516
Jefes de 3ª A	407.756
Jefes de 3ª B	330.924
Jefes de 3ª C	310.139
Jefes de 4ª A	335.904
Jefes de 4ª B	309.926
Jefes de 4ª C	298.827
Jefes de 5ª A	312.552
Jefes de 5ª B	287.478
Jefes de 5ª C	271.830
Jefes de 6ª A	306.805
Jefes de 6ª B	283.132
Titulados (jornada completa)	482.121
Titulados (jornada incompleta)	335.904
Oficiales de 1ª	257.410
Oficiales de 2ª	229.343
Auxiliares	206.081
Conserjes	233.551
Ayudantes de Caja 1ª	229.343
Ayudantes de Caja 2ª	209.698
Cobradores	205.657
Vigilantes	200.607
Ordenanzas de 1ª	199.371
Ordenanzas	195.866
Botones:	
Desde 18 años de edad	85.227
Menores de 18 años de edad	58.235
Oficios varios:	

Oficiales y Chóferes	227.549
Ayudantes	214.079
Peones	190.393
Telefonistas	200.081
Operarias limpieza (horas)	53,07

2. Los sueldos así resultantes para el primer semestre de 1977 se incrementarán de forma automática con efectos desde el 1-7-1977, 1-1-1978 y 1-7-1978 en función del aumento del índice general del coste de vida para el conjunto nacional que fije el Instituto Nacional de Estadística referido a cada uno de los semestres anteriores a las fechas señaladas.

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

Art. 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 aquélla 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.

Art. 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 50 de la Reglamentación. La estricta aplicación del artículo 28 de la R.N.B. no implica por sí misma reconocimiento de 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 1977:

Mujeres de limpieza: 4,85 pesetas a la hora por cada trienio.

Personal titulado con jornada incompleta: 6.125 pesetas anuales por cada trienio.

Resto del personal: 12.250 pesetas anuales por cada trienio.

En 1978:

Mujeres de limpieza: 5,40 pesetas a la hora por cada trienio.

Personal titulado con jornada incompleta: 6.875 pesetas anuales por cada trienio.

Resto del personal: 13.750 pesetas anuales por cada trienio.

4. El importe de los trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas, salvo el de los correspondientes a las mujeres de la limpieza, cuya cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.

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

Art. 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 u Oficiales primeros se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 10 como tiempo de servicio el 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 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 de 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 el 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 1267 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.

Art. 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	1977	1978
Jefes de 1 ^a	13.996	15.698
Jefes de 2 ^a	10.658	11.953
Jefes de 3 ^a	9.228	10.350
Jefes de 4 ^a	5.090	5.709
Jefes de 5 ^a	5.090	5.709
Jefes de 6 ^a	3.976	4.460

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

3. A los Jefes de 1^a a 4^a 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 ésta se computará a efectos de devengo del primer 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.

Art. 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.

Art. 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 superase 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.

En cualquier caso y durante la vigencia del presente Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada empresa en 1976.

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 negocios, 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 hayan sido satisfechos por los Bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa 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 devengada el 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 1977 y 1978. 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 hallan 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.

Art. 15. ASIGNACIONES Y 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 encuadrado 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 refieren el Decreto 554/1974, de 1 de mayo, y la Orden de 1 de abril del mismo año, 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 1.877.

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 sin contar con 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.

7. El personal que se encuentre prestando servicio militar y tenga derecho a las percepciones económicas señaladas en el apartado anterior por reunir los requisitos que en el mismo se señalan, cuando no alcance el límite de las cien horas fijadas en el artículo 60 de la R.N.B., tendrá derecho a la percepción proporcional del 40 por 100 restante en función de las horas realmente trabajadas.

8. Los empleados casados o los solteros con familiares de primer grado a su cargo que tengan la consideración de beneficiarios suyos en la Seguridad Social, durante la prestación del servicio militar tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus haberes, si por razón del mismo no pudieran realizar alguna hora de trabajo o completar las señaladas en el artículo 60 de la R.N.B.

Art. 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 12.500 pesetas.

Art. 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Se acuerda que para la determinación de la hora extraordinaria, durante la vigencia del Convenio, se computará como dividendo el equivalente a 17,25 pagas. A estos efectos, se entiende por paga la integrada por el sueldo más los aumentos por antigüedad (conceptos A) y B) del artículo 7º).

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, el divisor anterior se reducirá 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.

Art. 18. PLUS DE MAQUINAS.

1. El personal de máquinas, en, tanto trabaje en las mismas, percibirá una gratificación mínima de 1.000 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 está al frente de máquinas especiales de estadísticas y liquidadoras o facturadoras de cartera de efectos y/o de posiciones, y el personal al que la Empresa, a propuesta del Jurado de 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 ésta, 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 desarrolla esas funciones de ordenación o preparación, hallándose otro empleado al frente de la misma. El empleado que, por la 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 pueda 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 promedio de los seis meses anteriores a la incapacidad o iniciación de vacaciones; quienes transitoriamente les 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, si procediera por aplicación del sistema establecido en el artículo 16 de la Reglamentación.

8. El devengo se originará por la condición de la máquina en que se trabaje, a no ser que definitivamente se destine a otras operaciones distintas de las que dan derecho al plus.

Art. 19. ESTIMULO A LA PRODUCCION Y A LA CALIDAD.

A) Estímulo a la producción:

1. En concepto de estímulo a la producción, el personal percibirá media paga, que se hará efectiva 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 40 pesetas por día laborable, salvo los de inasistencia no justificada. Esta cantidad será satisfecha en la nómina mensual.

3. 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 corresponderán 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.

B) Plus especial de Convenio por calidad de trabajo:

1. El importe de este plus queda fijado en 42.000 pesetas anuales para el tiempo de vigencia de este Convenio. Dicha cantidad se hará efectiva por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

2. En lo que se refiere al personal que no realice jornada completa, al que preste servicio militar y a las mujeres de limpieza, el régimen de percepción del indicado plus se ajustará a lo establecido en el párrafo 3 del apartado A) anterior.

Art. 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 al 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.

Art. 21. AYUDANTES DE CAJA (R.N.B., art. 5º).

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 con personal de esa misma categoría, ni pueda hacerse tal sustitución con Ordenanzas capacitados para el desempeño de la función de Cobrador.

Art. 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.

Art. 23. ASCENSOS (R.N.B., arts. 10 y 14).

I. Por antigüedad.- Los ascensos del personal que se menciona en este artículo se producirán de la siguiente forma:

1. El paso 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 del 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 1 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 Ayudantes de Caja de primera u Ordenanzas de primera, respectivamente, al cumplirse seis años de su permanencia en las categorías inferiores citadas.

Los Ayudantes de Caja u Ordenanzas que asciendan a Ayudantes de Caja de primera u 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 procede, 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.

Art. 24. ASIGNACION A CONSERJES (R.N.B., art. 19).

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

	Pesetas

Plazas del grupo A	9.009
Resto de plazas	6.511

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

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

Art. 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 las modificaciones establecidas 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 equivalente 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 les 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 queda 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 no están obligados a realizar turnos en los días laborables desde las quince a las veintidós horas.

Art. 27. VACACIONES (R.N.B, art 37).

1. Tanto los empleados como los Ayudantes de Caja, Subalternos y personal de oficios varios tendrán anualmente treinta días naturales de vacación.

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. 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 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 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 vacaciones por oficina bancaria o por secciones. El personal afectado por el cuadro de vacaciones deberá tener posibilidad de conocerlo, bien porque se fije en el tablón de anuncios, bien porque de cualquier otra 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 dentro de cada uno de los grupos que se establecen más adelante, otorgando preferencia a la antigüedad total y real 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.

Grupo segundo: 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 sufriera 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, y 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. Las vacaciones del personal con menos de un año de servicio en la Empresa y las de los incorporados después de prestar el servicio militar o disfrutar de excedencia serán proporcionales a los días trabajados dentro del año, y se disfrutarán en el mes de diciembre.

10. El personal de oficios varios, incluidas las mujeres de limpieza, disfrutarán de igual período de vacaciones que el resto del personal.

11. 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 5.000 pesetas, si el empleado disfrutara sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

b) De 8.000 pesetas, si las vacaciones se disfrutaran en los meses de marzo, abril, mayo u octubre.

c) De 14.000 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.

Art. 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 sus 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 nacimiento de hijos: Dos días.

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

Por fallecimiento del 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.

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

1. Las Empresas satisfarán a los empleados que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción líquida total anual, igual al 100 por 100 del líquido que le correspondería como si en dicha fecha estuviese en activo, por aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar.

2. La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo de la Empresa se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3. 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 la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo. 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.

Art. 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 deducciones determinadas en el párrafo dos, a los casos en los que un empleado fallezca como consecuencia de las 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:

1°. O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un 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.

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

3°. O por actos de un tercero.

2. La cantidad a satisfacer por la Empresa será la que por todos 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 de 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.

Art. 31. TRASLADOS (R.N.B., art. 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 dos 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 de 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 bienes muebles del empleado.

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

Art. 32. VACANTES EN LA MISMA PLAZA.

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

Art. 33. EXCEDENCIAS Y REINGRESOS (R.N.B., art. 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 refiere 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 alguna 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 ocupar, si así lo desea, 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.

Art. 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 nueve mensualidades, salvo en el caso de que fuera menor la cantidad precisa para cubrir las necesidades perentorias justificadas. No se podrá exigir amortización superior al 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.

Art. 35. UNIFORMES (R.N.B., art. 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 facilitarán 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 y del calzado se hará previa audiencia del Jurado de Empresa o, donde no lo hubiere, de los Enlaces Sindicales de los subalternos.

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.

Art. 36. DIETAS Y COMISIONES DE SERVICIO (R.N.B., art. 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: 1.250 pesetas día. Resto del personal: 1.000 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 servicio 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."

Art. 37. PERSONAL INTERINO Y EVENTUAL (R.N.B., art. 63).

1. Una misma persona no podrá prestar servicio como eventual por más de doce meses. El personal eventual que en tal concepto hubiese prestado servicio a una misma Empresa bancaria durante doce meses tendrá derecho a un examen restringido; si lo supera, será incluido en la 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 doce meses por trabajadores eventuales y no se hubieran cubierto por el procedimiento anterior dentro del plazo de los tres meses siguientes a los doce 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.

Art. 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: 14.014 pesetas.

Cobradores: 11.102 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 sueldo, antigüedad, gratificaciones 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 lo 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 por el trabajo que se desempeña.

Art. 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 el 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 del 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 jornada 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.

6. No obstante lo establecido en los números anteriores, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre el horario de trabajo de los sábados será de ocho a catorce horas.

Art. 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 y 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, 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.

2. Desde el momento en que el empleado cumpla sesenta años de edad 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 percepciones totales líquidas anuales, de acuerdo con la fórmula del apartado anterior.

3. La pensión de la Seguridad Social a que se refieren los apartados anteriores se entiende comprensiva de lo que el jubilado perciba de la Mutuality o demás instituciones de Seguridad Social por todos los conceptos, incluida la ayuda familiar.

Art. 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 del 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 consideradas beneficiarias 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 a partir de 1969, que ascenderá al 20 o 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 por 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 sexto Convenio Colectivo de la Banca Privada de 1969.

Art. 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 la 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 queda viuda pero sí 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 vivienda cuya ocupación por los empleados responda más que a su condición laboral de tales a los específicos cargos que desempeñan (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 el 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 675.000 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 5.250 el número de empleados que constituyen 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.

Art. 43. TRABAJO DE LOS COBRADORES.

1. Las Empresas estudiarán a efectos de su ulterior 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 en 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.

Art. 44. ASIMILACION A OFICIOS VARIOS.

1. El personal de imprenta, Electricistas, Mecánicos, etcétera, cuya relación laboral con una Empresa bancaria se venía rigiendo hasta el cuarto Convenio Colectivo de Banca Privada de 1965 por Reglamentación distinta a la que tenía la Banca, seguirá rigiéndose por lo que en el mismo se especifica para el personal denominado 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 la R.N.B., en la cuantía que se viniera percibiendo se considerará absorbida.

Art. 45. AYUDA ESCOLAR.

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

Art 46. TRIBUNALES DE EXAMENES.

Se ratifica la absoluta equiparación de las facultades y obligaciones de todos los miembros de los Tribunales de exámenes, incluidos los de procedencia sindical.

Art 47. PERIODO DE PRUEBA (R.N.B., artículos 10, 11 y 13).

De conformidad con lo dispuesto en el número 1 del artículo 17 de la Ley de Relaciones Laborales, podrá establecerse un período de prueba en las relaciones de trabajo con el personal, siempre que se concierte por escrito.

DISPOSICIONES Transitorias

Primera. Si por falta de publicación del índice general del coste de la vida para el conjunto nacional las Empresas tuviesen que realizar liquidaciones provisionales de los

conceptos afectados por el mismo, deberán regularizarlas dentro del plazo máximo de dos meses a partir de la publicación del referido índice.

Segunda. Se consideran incorporados al presente Convenio todos los acuerdos de general aplicación tomados por la Comisión Mixta Interpretativa con anterioridad a 1 de enero de 1977.

Tercera. De conformidad con lo dispuesto en el número 2 del artículo 5º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, la ampliación del período de vacaciones establecida en el artículo 27,1 del presente Convenio se aplicará a partir del 1 de julio de 1977.

DISPOSICION FINAL

Primera. La Comisión Paritaria cuyas facultades, atribuciones y funciones vienen señaladas en la legislación vigente, estará constituida de la siguiente forma:

Presidente y Secretario, los que lo sean del Sindicato Nacional.

Por las Empresas, representantes de los siguientes Bancos:

Español de Crédito, Central, Vizcaya, Bilbao, Hispano Americano y Rural y Mediterráneo.

Por los trabajadores y técnicos, los siguientes vocales:

Don Angel Mifsud Felis, don Miguel Esparta Fernández-Larrinoa, don Vicente Ferrándiz Sanz, don Manuel Baldellou Ciprés, don José Castro Rodríguez y don Gregorio Toro San Román.

Segunda. 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.