

XIº CONVENIO COLECTIVO PARA LA BANCA PRIVADA.
Publicado en el BOE de 08-03-80.

Convenio XI, 1980-1981.
- Texto íntegro del Convenio Colectivo.

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

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. DISPOSICIONES PRELIMINARES

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 2.º

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

Artículo 2º. AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas bancarias de carácter privado y el personal comprendido en el artículo 1 de la R.N.B. con vinculación laboral efectiva en las mismas de 1 de enero de 1980 o que ingrese con posterioridad, así como para quienes presten su servicio en las Cámaras de Compensación Bancaria, también citados en el artículo 1.º de la R.N.B.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.

Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Artículo 3º. CONVENIOS ANTERIORES

Sustituye el presente Convenio al anterior así como a la Norma de Obligado Cumplimiento dictada con fecha 5 de marzo de 1979 por la Dirección General de Trabajo y publicada por el "Boletín Oficial del Estado" el día 12 del mismo mes y año.

Artículo 4º. VIGENCIA DEL CONVENIO

El plazo de vigencia del presente Convenio se entenderá desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981, sin perjuicio de que, transcurrido su primer año de vigencia, las partes negocien para el segundo los incrementos a aplicar sobre los conceptos retributivos a que se refiere el artículo 7.º de este mismo Convenio.

El plazo de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes signatarias. En cualquier caso la denuncia deberá ser efectuada con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5º. CLAUSULAS GENERALES 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 la 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.

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 colectivos, 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 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 trabajador.

Artículo 8º. SUELDOS

1. Los sueldos del personal según su categoría serán los que figuran en la siguiente tabla:

Categorías	Pesetas
Jefes de 1ª A	1.227.549
Jefes de 1ª B	855.320
Jefes de 1ª C	729.401
Jefes de 2ª A	1.061.449
Jefes de 2ª B	762.048
Jefes de 2ª C	692.448
Jefes de 3ª A	897.725
Jefes de 3ª B	728.572
Jefes de 3ª C	682.811
Jefes de 4ª A	739.537
Jefes de 4ª B	682.341
Jefes de 4ª C	657.906
Jefes de 5ª A	688.124
Jefes de 5ª B	632.922
Jefes de 5ª C	598.467
Jefes de 6ª A	675.470
Jefes de 6ª B	623.350
Titulados (jornada completa)	1.061.449
Titulados (jornada incompleta)	739.537
Oficiales de 1ª	576.027
Oficiales de 2ª	513.219
Auxiliares	461.164
Conserjes	522.036
Vigilantes	448.914
Ayudantes de Banca 1ª	460.216
Ayudantes de Banca 2ª	446.149

Botones:

Desde 18 años de edad	190.723
Menores de 18 años de edad	130.319
Oficios varios:	
Oficiales y Chóferes	509.204
Ayudantes	479.061
Peones	426.056
Telefonistas (12 años)	576.027
Telefonistas (6 años)	513.219
Telefonistas (entrada)	461.164
Operarias limpieza (horas)	119

2. Los sueldos a que se refiere el apartado anterior son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 9º. AUMENTOS 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 llevara consigo, pues es elemento de hecho disminución de éste.

3. Siempre que el Convenio se refiere 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 si 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 ascenso.

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

- Operarias de limpieza 6.30 pesetas la hora por cada trienio.
- Personal titulado con jornada incompleta; 7.975 pesetas anuales por cada trienio.
- Resto del personal: 15.950 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 operarias 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.

Artículo 11. ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL ASCENDIDO POR CAPACITACION

1. A los trabajadores 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 del 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 permanecieran ya al grupo de empleados o al de Subalternos o Ayudantes de Caja.

No obstante, el 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 3, 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 sea 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 a asciendan por capacitación a partir del 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 CATEGORÍA 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	Pesetas
Jefes de 1 ^a	18.210
Jefes de 2 ^a	13.865
Jefes de 3 ^a	12.006
Jefes de 4 ^a	6.622
Jefes de 5 ^a	6.622
Jefes de 6 ^a	5.174

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

3. A los Jefes de primera a cuarta 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 les 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 esta 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.

Artículo 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponde 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 superase en la Empresa el importe de un cuarto de pago 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 1979.

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 pago 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 1980 y 1981. 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 5.5) pagas correspondientes a participación en beneficios, y que la cuantía de cada paga absorbida es, respecto de cada trabajador, la que le hubiera correspondido en diciembre de 1964, por aplicación del Convenio aprobado el 14 de enero de 1963.

Artículo 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 o Ayudante de Banca de tercera percibirá una asignación transitoria de 2.320 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 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 "sueldos" 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 14 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 si 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 tenga derecho a las percepciones económicas señaladas en el apartado anterior por reunir los requisitos que en mismo se señalan, cuando no alcance el límite de las 100 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 trabajadores 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, tendrán 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.

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 14.500 pesetas anuales.

Artículo 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo conviene en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Reducción progresiva.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior en cada caso, a dos al día, quince al mes o cien al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

4. Las horas extraordinarias realizadas se registrarán día a día en una libreta individual o sistema similar, visado por el Jefe respectivo. Dicha libreta o documento similar estará a disposición del trabajador o en su poder, cuando sus características lo permitan.

5. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6. Durante la vigencia del presente Convenio para la determinación del valor de la hora extraordinaria, se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria obtenido computando 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 será la cifra de 1.877. 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.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 75 por 100.

7. La jornada actualmente en vigor deja sin efecto el recargo especial que para el período de jornada intensiva establece la normativa específica del sector.

Artículo 18. PLUS DE MAQUINAS

1. El personal de máquinas, en tanto trabaje en las mismas, percibirá una gratificación mínima de 1.160 pesetas mensuales, cuyo importe se reflejará en nómina. En el caso de que se fuesen turnando dos o más trabajadores en el manejo de las mismas, el plus de máquinas se repartirá entre ellos, proporcionalmente por personal de máquinas el que durante su jornada la máquina, computándose a estos efectos las horas extraordinarias.

2. A efectos de lo establecido en el presente artículo 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 de los representantes de los trabajadores, estime o haya estimado oportuno concederles el plus por estar al frente de otras máquinas de características especiales.

3. Se entiende que un trabajador 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 al que sólo desarrolla esas funciones de ordenación o preparación, hallándose otro trabajador al frente de la misma. El trabajador 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 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 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 par 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 si perjuicio de que el cambio deba realizarse con anterioridad se 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.

Artículo 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 de Convenio.

2. El personal tendrá derecho a percibir además, por este mismo concepto, y durante la vigencia del Convenio, la cantidad de 46 pesetas por día laborable, salvo los de inasistencia no justificada. Esta cantidad será satisfecha en la nómina mensual.

3. Las operarias de limpieza cuya jornada de trabajo no supere las tres horas y media diarias percibirán 23 pesetas, teniendo derecho a 46 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 46 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 48.960 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 Operarias de limpieza, el régimen de percepción del indicado plus se ajustará a lo establecido en el párrafo 3 del apartado A) anterior.

Artículo 20. PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

1. En todas las plazas se abonará un plus de asistencia y puntualidad de 46 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 trabajador 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 Operarias 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.

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

Las funciones de cobros y pagos en las ventanillas desempeñadas por el personal denominado Ayudante de Caja, pasan a integrarse en las funciones administrativas que determina, para el grupo de empleados, el artículo 4º de la R.N.B. de 3 de marzo de 1950, como pertenecientes a las encomendadas a Oficiales y Auxiliares.

De dichas funciones administrativas quedan exceptuados los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio ostenten las categorías profesionales de Oficiales y Auxiliares administrativos, salvo que aceptasen voluntariamente realizarlas. Revestirán carácter obligatorio para los que se integren en las citadas categorías a partir de dicha fecha y parte los actuales Ayudantes de Caja, que quedarán clasificados, desde la entrada en vigor del presente Convenio, en las categorías de Oficiales primeros o segundos, según fueran Ayudantes de Caja de primera o de segunda, respectivamente.

Artículo 22. COBRADORES Y ORDENANZAS. RECLASIFICACION

1. Cobradores:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio desaparece esta categoría, pasando las funciones encomendadas a la misma en el artículo 6º de la R.N.B. a ser desempeñadas en lo sucesivo por la categoría profesional de Ayudantes de Banca, en cualquiera de sus tres grados.

El personal encuadrado actualmente en la categoría de Cobrador será clasificado, desde la entrada en vigor del Convenio en la categoría de Ayudantes de Banca de primera. Este personal tendrá derecho a un examen restringido y especial para acceso a la categoría de auxiliar de administrativo; quienes lo superen cubrirán vacantes de tal categoría que en lo sucesivo se produzcan en cada Empresa.

2. Ordenanzas:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio desaparece esta categoría, quedando clasificados los actuales integrantes de la misma como Ayudantes de Banca de segunda o Ayudantes de Banca de tercera, según fueran Ordenanzas de primera u Ordenanzas de segunda, respectivamente. El personal afectado por este cambio tendrá derecho a un examen restringido y especial para acceso a la categoría de Auxiliar administrativo; quienes lo superen cubrirán las vacantes que de tal categoría se produzcan en lo sucesivo en cada Empresa.

3. Las funciones de los Ayudantes de Banca en sus tres grados serán las definidas para las categorías de Cobradores y Ordenanzas en el artículo 6º de la vigente R.N.B.

Podrán realizar también, a tiempo parcial, funciones de las encomendadas a los Administrativos, excepto y para los interesados antes de la entrada en vigor del presente Convenio, las de cobros y pagos en ventanilla, que sólo estarán obligados a realizar en los supuestos de ausencias temporales de los titulares o cuando las asuman voluntariamente.

Los Ayudantes de Banca tendrán derecho, cuando el tiempo dedicado a tales labores administrativas supere el 25 por 100 de su jornada laboral, a percibir la diferencia hasta del sueldo de la categoría de Auxiliar; a los seis años de tal situación, la diferencia alcanzará hasta el sueldo de Oficial segundo, y a los doce años, hasta el de Oficial primero.

4. Los exámenes restringidos y especiales a que se hace referencia en los párrafos anteriores se realizarán antes del 31 de octubre de 1980.

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

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

I. Por antigüedad:

1. El pase a Oficiales segundos se producirá a los seis años de haber causado alta en la categoría de Auxiliar. El pase a Oficiales primeros se producirá a los seis años de haber accedido a la de Oficiales segundos, por antigüedad capacitación o libre designación.

Este régimen de ascensos no repercutirá a efectos de antigüedad ni económico, en quienes hayan conseguido la categoría de Oficiales primeros (por antigüedad, capacitación o libre designación de la Empresa) con anterioridad al 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 Banca de tercera accederán a Ayudantes de Banca de segunda y éstos a Ayudantes de Banca de primera al cumplirse seis años de su permanencia en las categorías inferiores citadas.

3. Los Botones accederán a Ayudantes de Banca de tercera la cumplir los veinte años de edad.

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 personal 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 representes de los trabajadores.

III. Cuando un trabajador ascienda a una categoría que tenga asignado un sueldo inferior al que tuviese en la categoría de la que procede, se le mantendrá transitoriamente el sueldo de esta. La diferencia entre ambos sueldos se irá reduciendo a medida que se produzcan nuevos devengos de trienios y en la cuantía de estos, y el trabajador 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 CONSERJES (R.N.B., ARTICULO 19)

Los Conserjes tendrán derecho a viviendas o en defectos de esta a la siguiente asignación anual:

	Pesetas

Plazas del grupo A	12.000
Resto de plazas	9.000

Artículo 25. SUBALTERNOS DESTINADOS EN LAS PLAZAS DEL ANTIGUO GRUPO E

Queda sin efecto el contenido del artículo 20 de la vigente R.N.B. de 3 de marzo de 1950.

Artículo 26. GUARDIAS DE PERSONAL SUBALTERNO (R.N.B., ARTICULO 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. Las guardias para los Ayudantes de Banca tendrán carácter voluntario. Una vez aceptada la realización de guardias, el compromiso se deberá mantener al menos por un año.

3. 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 trabajadores. 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 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 trabajador, que la ejercerá de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

4. 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 trabajadores.

5. Al que preste guardias diurnas en domingo o en día 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 75 por 100 sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

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

I. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retributivas de treinta días naturales. Las del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

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.

II. Período de disfrute de vacaciones: El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive, de cada año.

Las vacaciones no comenzarán en día festivo, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

III. Cuadros de vacaciones: Los cuadros de vacaciones deberán confeccionarse de forma que, salvo que sucedan circunstancias que aconsejen otra cosa, en cada uno de los meses de marzo a noviembre disfrute sus vacaciones el mismo número de personal de la plantilla de cada Dependencia, excluyéndose los jefes y personal técnico.

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 oficinas bancarias o por secciones.

El personal afectado por cada cuadro de vacaciones debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones

escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la Empresa.

En caso de tener también la misma antigüedad, tendrá derecho preferente el de mayor edad.

Los criterios de preferencia operarán dentro de cada uno de los dos grupos siguientes:

- Primer grupo: Oficiales y Auxiliares.
- Segundo grupo: Subalternos.

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

IV. Supuesto de interrupción de vacaciones Si durante el disfrute de las vacaciones el funcionario sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, por enfermedad grave justificada a satisfacción de la Empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

V. Durante la vigencia del Convenio, cada trabajador percibirá en la fecha de comienzo de su período anual de vacaciones una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones, cuya cuantía será:

a) De 5.800 pesetas si el trabajador disfrutara sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

b) De 9.280 pesetas si las vacaciones se disfrutaran en los meses de marzo, abril, mayo u octubre.

c) De 16.240 pesetas en el caso de que para el citado período de descanso anual se utilizaran el resto de los meses.

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., ARTICULO 38, PARRAFO 1)

1. A efectos de la aplicación del párrafo 1º del artículo 38 de la vigente Reglamentación queda convenido que las Empresas, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias, siempre que no excedan en total de quince días al año.

- Por matrimonio del propio trabajador: Quince 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, salvo que cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

2. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y al él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

3. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una la principio y otra al fin de jornada.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de guarda legal de disminuido físico o psíquico, reconocido como tal por la Seguridad Social, que no desempeñe actividad retribuida, la disminución de la jornada podrá extenderse entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de aquélla.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

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

1. Las Empresas satisfarán a los trabajadores 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 total anual igual al 100 por 100 de la que le correspondería como si en dicha fecha estuviese en activo, por aplicación del Convenio incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

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, 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.

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

1. Lo establecido en el artículo 40 de la Reglamentación será aplicable, sin más variaciones que las deducciones determinadas en el párrafo 2, a los casos en los que un trabajador 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:

1º. 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.

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 trabajador 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.

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

Permanece vigente el régimen establecido en el artículo 54 de la Reglamentación Nacional de Banca, respecto a traslados del personal, sin más modificaciones que las siguientes:

A) La determinación de las relaciones a que se refiere el artículo 54 de la R.N.B. se llevará a cabo separadamente dentro de cada una de las escalas profesionales, entre el 10 por 100 más moderno en la Empresa, y dentro de éste, a quien sufra menos perjuicio, atendiendo a su antigüedad, estado civil, número de hijos, estudios de éstos, salud y otros similares.

B) El trabajador 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.

C) 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 trabajador.

D) Las Empresas ayudarán al trabajador para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente.

Artículo 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 trabajador, cuando deban cubrirse puestos vacantes con personal que ya esté destinado en la plaza.

Artículo 33. EXCEDENCIAS Y REINGRESOS (R.N.B., ARTICULO 57, PARRAFOS 2 Y 4)

1. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

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. Estas excedencias 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, etcétera. 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 anterior 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.

4. La mujer en situación de excedencia por razón de matrimonio volverá a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal del proceso de divorcio o separación.

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

1. Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

2. La cuantía de los préstamos que las Empresas concedan a sus trabajadores conforme al artículo 58 de la Reglamentación no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos de entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- Matrimonio.
- Traslado fuera de la plaza.
- Fallecimiento del cónyuge.
- Obras en vivienda en razón de ruina inminente.

No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

3. No se podrá exigir amortización superior al 10 por 100 del total de las percepciones.

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

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

Artículo 35. UNIFORMES (R.N.B., ARTICULO 61, PARRAFO 2)

1. Todo el personal subalterno tendrá derecho a que se le provea anualmente de dos pares de zapatos, a excepción de quienes realicen habitualmente funciones de cobros y pagos a domicilio, 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 y del calzado se hará previa audiencia de los representantes del personal.

3. Los Ayudantes de Banca que realicen funciones de cobro domiciliario quedan exceptuados de la obligación de usar el uniforme durante dicha gestión.

Artículo 36. DIETAS Y COMISIONES DE SERVICIO (R.N.B., ARTICULO 62, PARRAFOS 2 Y 5)

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: 1.500 pesetas día.
- Resto del personal: 1.250 pesetas día.
- Cuando se pernocte en el domicilio propio: 625 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."

Artículo 37. PERSONAL INTERINO (R.N.B., ARTICULO 63)

Se entiende por personal interino aquel que se contrata para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El personal interino no podrá permanecer en tal situación por tiempo superior a tres años, acumulándose a estos efectos los períodos servidos de forma intermitente en el transcurso de seis años consecutivos.

El personal interino que preste servicio en 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.

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

1. El personal de Banca, cuando preste servicios de Caja manejando dinero en efectivo, percibirá en concepto de indemnización por quebranto de moneda las siguientes cantidades:

- a) Por cobros y pagos en ventanilla: 16.256 pesetas al año.
- b) Por cobros y pagos fuera del centro de trabajo: 12.878 pesetas al año.

La percepción de estas cantidades será prorrateable en función del tiempo dedicado a la prestación de estos servicios durante el año, excepto en los supuestos del apartado b), cuando se realicen habitualmente.

2. Las faltas que se produzcan a estos trabajadores 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 trabajador por sueldo, antigüedad y gratificaciones de julio y Navidad.

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

4. Las Empresas podrán pasar a la categoría inmediata inferior al trabajador 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 de mil pesetas, inclusive.

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

Artículo 39. JORNADA Y HORARIOS:

1. La jornada de trabajo será de siete horas 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 lo 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 personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras Entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

Subsistirá el sistema de turnos aplicables a los servicios mecanizados.

3. Los trabajadores 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 del personal, 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.

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, incluido 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.

7. A partir del 1 de enero de 1982, la jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, será de 1.880 horas.

Artículo 40. JUBILACION

1. El personal de banca que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Empresa, desde el momento que cumpla sesenta y cinco años de edad, quedando ésta obligada en ambos supuestos a satisfacerle mensualmente una cantidad tal que, sumada a la pensión que el jubilado perciba de la Seguridad Social, suponga una percepción total anual igual al 100 por 100 a la que tuviera, por aplicación del Convenio, deducidas las cuotas de la Seguridad Social a su cargo, en el momento de su jubilación, incluidas las prestaciones familiares legales. Esta percepción no experimentará decremento cualquiera que sean las variaciones de la pensión que perciba de la Seguridad Social.

2. El personal que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, desde el momento que cumpla sesenta años 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 anuales, de acuerdo con la fórmula del apartado anterior.

3. El personal que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, desde el momento que cumpla sesenta años de edad, aunque no cuente con cuarenta años de servicio efectivo en la Empresa, podrá ser jubilada por mutuo acuerdo de la misma. En tal caso el complemento de jubilación a cargo de la Empresa será el necesario para que, sumando a la percepción de la Seguridad Social, se alcance el 90 por 100 de las percepciones totales anuales, de acuerdo con la fórmula expresada en los dos párrafos anteriores.

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

5. El personal que las Empresas contraten a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación.

Lo contenido en el párrafo precedente no afectará al personal que cambie de Empresa y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio al 31 de diciembre de 1979.

La acreditación de esta última circunstancia, que corresponderá siempre al trabajador, le otorgará los derechos comprendidos en los cuatro primeros números de este mismo artículo.

Artículo 41. VIUDEDAD Y ORFANDAD

A) Viudedad:

1. Se establece una pensión complementaria a favor de las viudas de los trabajadores 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 Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades e 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 del causante, deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social en el momento del fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio, 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 ó a 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 reúna los requisitos que exige la Ley 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 del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado.

Artículo 42. VIVIENDAS

1. Las Empresas que de acuerdo con las disposiciones vigentes tuvieran arrendadas viviendas a sus trabajadores, siendo la relación laboral en los siguientes casos:

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

b) En el mismo supuesto 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 trabajadores 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 adquisición de viviendas que puedan formular los trabajadores que tengan que desalojar las viviendas de que sean arrendatarios, siempre que ello fuera debido a las causas 1º y 2º 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 de los préstamos será de quince años y en ningún caso podrán ser superiores a 1.500.000 pesetas. El tipo de interés anual será del 3 por 100 para los préstamos no superiores a 800.000 pesetas, y en lo que exceda hasta el límite máximo expresado de 1.500.000 pesetas, el tipo de interés anual aplicable será del 8 por 100.

En los préstamos de cuantía superior a 200.000 pesetas, el plazo mínimo exigible de amortización será de seis años.

4. Para la atención de otras necesidades justificadas de vivienda no precisas en el apartado anterior, las Empresas concederán préstamos en las mismas condiciones de cuantía, amortización e interés señalados destinando a ello cada año la cantidad en pesetas resultante de multiplicar por 9.000 el número de trabajadores que constituyen la plantilla al 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. ASIMILACION A OFICIOS VARIOS

1. El personal de Imprenta, Electricistas, Mecánicos, etcétera, cuya relación laboral con una Empresa bancaria 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.

Artículo 44. 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 trabajadores.

Artículo 45. TRIBUNALES DE EXAMENES

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

Artículo 46. PERIODO DE PRUEBA

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente podrá establecerse un período de prueba en la relación de trabajo con el personal, siempre que se concierte por escrito.

Artículo 47. PRODUCTIVIDAD

Las partes firmantes del presente Convenio comparten y asumen la preocupación por mejorar la productividad del sector.

Artículo 48. ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la Medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Consecuentemente acuerdan:

1. Como excepción a lo que establece el artículo 41 de la R.N.B. en las ausencias al trabajo alegando enfermedad, el personal dejará de devengar:

- En los tres primeros días de ausencia, el 20 por 100 de la retribución diaria.
- Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 10 por 100 de la citada retribución.

2. Cuando la situación de enfermedad dure más de quince días ininterrumpidos, se devengará la retribución íntegra desde el primer día de ausencia.

3. En relación con el contenido del número 1 de este artículo se entiende por retribución diaria la treintava parte de las percepciones que normalmente correspondieran

al trabajador afectado, en el mes en que se produzca la ausencia, con excepción de los siguientes conceptos:

- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de estímulo a la producción.
- Plus de convenio por calidad de trabajo.
- Quebranto de moneda.
- Plus de máquinas.

4. De las situaciones de enfermedad aludidas, se excluyen las ausencias originadas por:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- Descanso por maternidad.

5. Con las cantidades dejadas de abonar por las ausencias mencionadas en el punto 1 de este artículo, se constituirá por cada año natural un fondo en cada Empresa, que se destinará a complementar las percepciones de los trabajadores enfermos durante el segundo y tercer año de enfermedad de forma que su retribución alcance la totalidad de la que percibirá en situación activa.

Con el exceso, en su caso, se satisfaría un subsidio por fallecimiento, que sería el cociente de dividir el montante total de dicho exceso entre el número de empleados que, perteneciendo a la plantilla activa, hubieran fallecido en el mismo año natural que se computa, con un límite máximo por fallecido de 250.000 pesetas. Dicho subsidio, salvo designación expresa de cada empleado, lo percibirá su cónyuge; en su defecto de todos los anteriores, quienes resulten sus herederos legales.

Si una vez satisfechos todos los subsidios producidos en el año natural no se hubiera agotado el importe total a repartir, el remanente se acumularía de año en año.

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria Interpretativa del mismo podrá estudiar y decidir otras aplicaciones distintas para este fondo.

Artículo 49. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RAZON DE EMBARAZO

Cuando el trabajo que realice una mujer en cinta pueda poner en peligro el embarazo según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 50. ASIMILACION DE AYUDANTES TECNICOS SANITARIOS

Los Ayudantes Técnicos Sanitarios de plantilla que presten servicios en plazas clasificadas en los grupos A y B quedarán asimilados salarialmente a la categoría de Jefe de sexta del grupo correspondiente. En el reto de las plazas, la asimilación salarial se hará con la categoría de Oficial primero. En todo caso, la retribución se percibirá en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Artículo 51. ASIMILACION SALARIAL DE OFICIALES PRIMEROS

Los Oficiales primeros, con treinta y cinco años de servicio en la escala administrativa, serán equiparados salarialmente a la categoría de Jefe de quinta del grupo C, mediante la percepción de la diferencia de sueldos entre ambas categorías.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, que afectará a los conceptos retributivos comprendidos en el artículo 7º del presente convenio. Esta revisión se aplicará con efectos desde 1 de enero de 1980.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente Convenio, para ocupar vacantes de Auxiliares administrativos, los trabajadores integrados en la categoría de Botones deberán superar un examen restringido y especial que en cualquier caso no tendrá lugar antes del 31 de octubre de 1980 ni después del 31 de diciembre de 1981.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes del presente Convenio, ante la creciente implantación de las técnicas de informática, cuya correcta utilización favorece tanto la productividad como incluso la comodidad del trabajo, manifiestan su intención de que estas técnicas no deriven hacia efectos contrarios de los pretendidos por una posible utilización deficiente. En tal sentido, se prestará una especial atención a los aspectos de seguridad e higiene que las citadas técnicas pudieran ofrecer.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

Sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente, ambas partes firmantes, que reconocen el principio de libertad sindical incluido en la Constitución, aceptan los derechos sindicales contenidos en el Acuerdo Marco Interconfederal, negociando la Asociación Española de Banca Privada su aplicación con aquellas Centrales o Sindicatos que lo soliciten formalmente.

DISPOSICION FINAL

Con idéntico término de vigencia del Convenio, queda constituida una Comisión con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará cuatro. Dos, al menos, de los miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

En los treinta días siguientes a su constitución, la Comisión aprobará su propio Reglamento, en el que, entre otros aspectos se regulará con la mayor precisión todo lo referente a presidencia, secretaría, convocatorias, reuniones y formación de acuerdos.

Los pronunciamientos de la Comisión no privarán del derecho al uso de las vías administrativas o jurisdiccionales, salvo cuando hayan sido adoptados por unanimidad entre todos los integrantes de la Comisión.