

XIIIº CONVENIO COLECTIVO PARA LA BANCA PRIVADA  
Publicado en el BOE de 27-04-84.

Convenio XIII, 1984-1985.  
- Texto íntegro del Convenio Colectivo.

## **C A P Í T U L O P R I M E R O**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º.- DISPOSICION PRELIMINAR**

1.- Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al "Convenio" sin más especificaciones 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 "trabajadores" utilizadas en los artículos siguientes comprenden todos los grupos a que se refiere el artículo 3º de la Reglamentación, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

#### **Artículo 2º.- AMBITO DE APLICACION**

El 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 en 1.1.84 o que ingrese con posterioridad, así como para quienes presten su servicio en las Cámaras de Compensación Bancaria, también citados en el artículo 1º 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, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 15 de julio de 1982 y publicado en el BOE de 9 de agosto del mismo año.

### **Artículo 4º.- VIGENCIA DEL CONVENIO**

El plazo de vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1º de enero de 1984 hasta el 31 de diciembre de 1985.

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 Asociaciones empresariales o Sindicatos legitimados para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

### **Artículo 5º.- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACIONES Y ABSORCIONES**

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

2.- Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar 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 colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

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

### **RETRIBUCIONES**

#### **ARTICULO 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	1.895.068
Jefes de 1ª B	1.320.427
Jefes de 1ª C	1.126.035
Jefes de 2ª A	1.638.647
Jefes de 2ª B	1.176.437
Jefes de 2ª C	1.068.989
Jefes de 3ª A	1.385.892
Jefes de 3ª B	1.124.756
Jefes de 3ª C	1.054.111
Jefes de 4ª A	1.141.683
Jefes de 4ª B	1.053.385
Jefes de 4ª C	1.015.663
Jefes de 5ª A	1.062.313
Jefes de 5ª B	977.093
Jefes de 5ª C	923.903
Jefes de 6ª A	1.042.779
Jefes de 6ª B	962.316
Titulados (jornada completa)	1.638.647
Titulados (jornada incompleta)	1.141.683
Oficiales de 1ª	889.260
Oficiales de 2ª	792.297
Auxiliares	711.937
Conserjes	806.836
Vigilantes	693.024
Ayudantes de Banca 1ª	710.472
Ayudantes de Banca 2ª	688.757
Ayudantes de Banca 3ª	676.648

Botones:

Desde 18 años de edad	294.435
Menores de 18 años de edad	201.184
Oficios varios:	
Oficiales y Chóferes	786.100
Ayudantes	739.565
Peones	657.737
Telefonistas (12 años)	889.260
Telefonistas ( 6 años)	792.297
Telefonistas (entrada)	711.937
Operarios limpieza (hora)	183,70

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 llevará 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 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:

- . Operarias de limpieza: 9,75 pesetas a la hora por cada trienio.
- . Personal titulado con jornada incompleta: 12.312,- pesetas anuales por cada trienio.

. Resto del personal: 24.624,- 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 2ºs. u Oficiales 1ºs. 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 2ºs. u Oficiales 1ºs., 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 2º u Oficial 1º, 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 2ºs. ó 1ºs., serán considerados a todos los efectos como Oficiales 2ºs. ó 1ºs. 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% a que se refiere el artículo 17, párrafo 3 de la R.N.B., a medida que se produzcan vacantes, a razón del 50% de éstas.

4.- Lo establecido en este artículo regirá solamente en tanto el ascendido por capacitación permanezca en las categorías de Oficial 2º u Oficial 1º, 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 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 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	Pesetas
Jefes de 1 <sup>a</sup>	28.112
Jefes de 2 <sup>a</sup>	21.405
Jefes de 3 <sup>a</sup>	18.535
Jefes de 4 <sup>a</sup>	10.222
Jefes de 5 <sup>a</sup>	10.222
Jefes de 6 <sup>a</sup>	7.988

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

3.- A los Jefes de 1<sup>a</sup> a 4<sup>a</sup> 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 2<sup>a</sup>, y el personal Titulado con jornada incompleta, a los Jefes de 4<sup>a</sup>.

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 corresponda mensualmente por sueldo y por antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

### **Artículo 14.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

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

2.- Si el 10 por 100 del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no 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 1983.

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 1984 y 1985. 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 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 3ª percibirá una asignación transitoria de 3.581,- 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 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 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 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 22.385,- 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, convienen 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 y cien al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y 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, visada 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 trimestralmente y por escrito 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 1.792,- 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 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 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 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 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 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.

### **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 del Convenio.

2.- El personal tendrá derecho a percibir, además, por este mismo concepto, y durante la vigencia del Convenio, la cantidad de 72,- 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 36,- pesetas, teniendo derecho a 72,- 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 72,- 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 75.585,- 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 72,- 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. artículo 5º)**

1.- Las funciones de cobros y pagos en las ventanillas, desempeñadas por el personal denominado en la R.N.B. "Ayudante de Caja", están integradas en las funciones administrativas que determina, para el grupo de empleados, el artículo 4º de dicha R.N.B., como pertenecientes a las encomendadas a Oficiales y Auxiliares.

De dichas funciones administrativas quedan exceptuados los trabajadores que al 8 de marzo de 1980 ostentasen las categorías profesionales de Oficiales y Auxiliares Administrativos, salvo que acepten voluntariamente realizarlas. Revestirán carácter obligatorio para los integrados en las citadas categorías a partir de dicha fecha y para los hasta entonces llamados "Ayudantes de Caja", que quedaron clasificados, desde la repetida fecha de 8 de marzo de 1980, en las categorías de Oficiales 1º ó 2º, según fueran Ayudantes de Caja de 1ª o de 2ª, respectivamente.

2.- Los Ayudantes de Caja que ascendieron a Administrativos antes del 8 de marzo de 1980, podrán optar, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, entre continuar en la situación que actualmente tengan reconocida, o por la que les correspondería de haber continuado en dicha fecha en el grupo de Ayudantes de Caja, por aplicación de los dos párrafos anteriores. En este segundo supuesto, vendrán obligados a realizar las funciones de ventanilla a que antes se ha hecho mención.

#### **Artículo 22.- COBRADORES Y ORDENANZAS**

1.- Cobradores.

Desde el 8 de marzo de 1980, desapareció esta categoría, pasando las funciones encomendadas a la misma en el artículo 6º de la R.N.B., a ser desempeñadas por la categoría profesional de Ayudantes de Banca, en cualquiera de sus tres grados.

El personal encuadrado en dicha categoría de Cobrador fue clasificado, desde dicho 8 de marzo de 1980, en la de Ayudante de Banca de 1ª.

## 2.- Ordenanzas.

Desde el 8 de marzo de 1980, desapareció esta categoría quedando clasificados quienes la integraban como Ayudantes de Banca de 2ª o de 3ª, según fueran Ordenanzas de 1ª o de 2ª, respectivamente.

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 ingresados antes del 8 de marzo de 1980, 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% de su jornada laboral en cómputo mensual, a percibir la diferencia hasta el sueldo de la categoría de Auxiliar; a los seis años de tal situación la diferencia alcanzará hasta el sueldo de Oficial 2º y a los doce años hasta el de Oficial 1º.

## **Artículo 23.- ASCENSOS (R.N.B. artículos 10 y 14)**

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

### I.- Por antigüedad:

1.- El pase a Oficiales 2ºs. se producirá a los seis años de haber causado alta en la categoría de Auxiliar. El pase a Oficiales 1ºs. se producirá a los seis años de haber accedido a la de Oficiales 2ºs., por antigüedad, capacitación o libre designación.

Este régimen de ascensos no repercutirá, a efectos de antigüedad ni económicos, en quienes hayan conseguido la categoría de Oficiales 1ºs. (por antigüedad, capacitación o libre designación de la empresa), con anterioridad a 1 de enero de 1971. La incidencia respecto a Oficiales 2ºs. 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 3ª accederán a Ayudantes de Banca de 2ª y éstos a Ayudantes de Banca de 1ª al cumplirse seis años de su permanencia en las categorías inferiores citadas. Se computará el tiempo servido en la categoría de Ordenanza de 2ª, a los solos efectos de ascenso de Ayudante de Banca de 3ª a Ayudante de Banca de 2ª.

3.- Los Botones accederán a Ayudantes de Banca de 3ª al cumplir los 20 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 representantes 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 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 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. artículo 19)**

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

	Pesetas
	-----
Plazas del grupo A .....	14.663
Resto de plazas .....	10.997

#### **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 3.3.50.

#### **Artículo 26.- GUARDIAS DE 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.- Las guardias para los Ayudantes de Banca tendrán carácter voluntario. Una vez aceptada la realización de guardias, el compromiso se deberá mantener al menos, durante 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 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 trabajador, que la ejercitará de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

4.- A los Vigilantes nocturnos, cuya jornada máxima será de 8 horas diarias, 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% sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

## **Artículo 27.- VACACIONES (R.N.B. artículo 37)**

I.- El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. 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. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del 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.

A estos efectos, se entiende por época de vacaciones escolares la que en cada caso disponga la Autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Ciencia como período legal de escolarización obligatoria, es decir de los 6 hasta los 14 años de edad. Este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para que el alumno concluya el ciclo de E.G.B.

Cuando concurren dos o más trabajadores que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas, dentro del período de vacaciones escolares, elegirá en primer lugar el más antiguo en la Empresa, siempre que los trabajadores con hijos en edad escolar, puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre estos últimos tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

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

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

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, 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 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 8.156,- pesetas si el trabajador disfrutara sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

b) De 13.048,- pesetas, si las vacaciones se disfrutaran en los meses de marzo, abril, mayo u octubre.

c) De 22.833,- 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. artículo 38 párrafo 1º)**

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

a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.

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

c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

d) Por nacimiento de hijos: dos días.

e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días.

f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

En los supuestos contemplados en las letras d), e) y f), cuando por tales motivos el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

La licencia por matrimonio no computará a efectos del límite a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.

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 a 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 al principio y otra al fin de la 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. artículo 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, 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 60 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. art. 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% del mismo.

### **Artículo 31.- TRASLADOS (R.N.B. artículo 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 prelacións 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% 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. artículo 57, párrafos 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, 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 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. artículo 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 se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- . Matrimonio
- . Traslado fuera de la plaza.
- . Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- . Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- . Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

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% 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. artículo 61, párrafo 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 o deban llevar cartera, paquete u otro signo que revele la función que realizan, quedan exceptuados de la obligación de usar el uniforme durante dichas gestiones.

#### **Artículo 36.- DIETAS Y COMISIONES DE SERVICIOS (R.N.B. artículo 62, párrafos segundo y quinto)**

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: 1.872,- pesetas día.
- . Resto del personal: 1.552,- pesetas día.
- . Cuando se pernocte en el domicilio propio: 776,- 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. artículo 63)**

Se entiende por personal interino aquél que se contrata para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato 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. artículo 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: 22.855,- pesetas al año.
- b) Por cobros y pagos fuera del centro de trabajo: 18.107,- 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% 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 el enfermo se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la R.N.B.

### **Artículo 39.- JORNADA Y HORARIOS (Vid. disposición transitoria)**

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

2.- El horario de trabajo del personal será desde las 8 hasta las 15 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 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 8 a 15 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, incluso para los Bancos que tuvieran ya establecida la jornada de 8 a 15 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 8 a 14 horas.

7.- A partir de 1 de enero de 1982, la jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.880 horas, cumplidas de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que definen los apartados 1. y 2. anteriores de este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo.

Cada empleado tendrá derecho, por año natural, a una jornada de licencia retribuida, concedida a petición del trabajador, una vez salvadas las necesidades del servicio.

## **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 65 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 60 años y cuente con 40 ó 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 60 años de edad, aunque no cuente con 40 años de servicio efectivo en la Empresa, podrá ser jubilado por mutuo acuerdo con la misma. En tal caso el complemento de jubilación a cargo de la Empresa, será el necesario para que sumado 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 lo que el jubilado perciba de la Mutualidad o demás Instituciones de Seguridad Social por todos los conceptos, incluida la ayuda familiar.

5.- El personal contratado por las Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan solo 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 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 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 40 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 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) LIMITACION 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 la determinante del arrendamiento, no promoverán el desahucio de los inquilinos por cesación firme y definitiva de la relación laboral en los siguientes casos:

a) En el supuesto de muerte del 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 1ª y 2ª de excepción a la prórroga establecida en el artículo 62 de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos. Asimismo atenderán preferentemente las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios y de quienes fueran trasladados forzosos, conforme al artículo 54 de la Reglamentación.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de quince años, y en ningún caso podrán ser superiores a 1.750.000,- pesetas. El tipo de interés anual será del 3% para los préstamos no superiores a 800.000,- pesetas, y en lo que exceda hasta el límite máximo expresado de 1.750.000,- pesetas, el tipo de interés anual aplicable será del 8%.

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 previstas 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 10.500,- 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, etc., 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% de la retribución diaria.
- . Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 10% 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 percibiría 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 sus hijos; en defecto de uno y otros, sus padres; y en 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 encinta 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 6ª del grupo correspondiente. En el resto de las plazas, la asimilación salarial se hará con la categoría de Oficial 1º. 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 35 años de servicio en la escala administrativa, serán equiparados salarialmente a la categoría de Jefe de 5ª del grupo C., mediante la percepción de la diferencia de sueldos entre ambas categorías.

## **Artículo 52.- EDAD DE INGRESO**

La edad mínima de ingreso en Banca para todas las categorías, será de 16 años.

## **DISPOSICION TRANSITORIA**

En situación de "litis pendencia" los conflictos colectivos planteados en razón de la adaptación realizada por las empresas de los horarios y jornada anual del sector a las disposiciones de la Ley 4/83, de 29 de junio, la redacción final del art. 39º del presente Convenio, en lo que se refiere a dicha adaptación, se hará por la Comisión paritaria teniendo en cuenta las correspondientes sentencias firmes que por su ámbito le sean de aplicación.

En tanto se cumpla el supuesto anterior, el art. 39º mantendrá su vigencia con la redacción que tenía en el Convenio 1982-83, homologado por Resolución de 15 de julio de 1982 (BOE de 9 de agosto de 1982) y con la que figura reproducido en el 39º del presente, salvo en lo que al cómputo de la jornada anual se refiere, que pasa de las 1.880 que figuran en su texto, a la máxima legal de 1.826 horas y 27 minutos, de acuerdo con la ya citada Ley 4/83, de 29 de junio.

## **CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1984 una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,5 por ciento, se efectuará una revisión salarial a cuenta, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y en función del índice provisional que publique el INE.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 87,5 por ciento de dicho exceso, para guardar la misma relación que la que guarda el incremento salarial pactado en este convenio, respecto del 8 por ciento de inflación previsto para el conjunto del año 1984.

Esta revisión se regularizará, en más o en menos, una vez conocido finalmente el incremento real del IPC al 31 de diciembre de 1984, respecto al 31 de diciembre de 1983 y tomando como base el 8 por ciento de inflación previsto a dicha fecha. La desviación respecto a dicho 8 por ciento, será aplicada a base del 87,5 por ciento citado, para conservar la ya aludida proporcionalidad.

El incremento que, de cumplirse los supuestos anteriores deba aplicarse, tendrá efectos económicos desde 1º de enero de 1984 y se efectuará sobre los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en 1º de enero de este año.

## **CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, negociarán los incrementos a aplicar sobre todos los conceptos retributivos del art. 7º del Convenio.

También podrá incluirse en dicha negociación cualquier otra materia que ambas partes determinen de mutuo acuerdo.

## **CLAUSULA ADICIONAL TERCERA**

1. La cuantía de los conceptos retributivos del art. 7º del Convenio, se ha establecido aplicando un incremento del 9,8 por ciento sobre sus cuantías al 31.12.82, y sobre éstos un 7 por ciento pactado para 1984, quedando consolidado el 9,5 por ciento que ha venido percibiéndose durante 1983 en virtud de lo dispuesto en la cláusula adicional sexta del Convenio colectivo. El 0,30 por ciento, diferencia entre el 9,5 por ciento consolidado para 1983 y el 9,8 por ciento aplicado sobre las cuantías al 31.12.82, no produce pues otro efecto que el de formar parte de la base que ha servido para calcular el incremento pactado para 1984.

El citado 7 por ciento para 1984 se ha aplicado también a las cuantías de los conceptos siguientes:

- Vivienda de Conserjes (art. 24º).
- Bolsa de vacaciones (art. 27º).
- Dietas (art. 36º).
- Quebranto de moneda (art. 38º).

2. Al proceder las Empresas al abono de los atrasos desde 1º de enero de los incrementos pactados para 1984, se procederá a la compensación del 9,5 por ciento aplicado provisionalmente y desde el citado 1º de enero del corriente sobre los repetidos conceptos del art. 7º.

3. Para las situaciones pasivas (jubilación, invalidez, viudedad y orfandad) producidas durante el año 1983, será computado, cuando así no se haya hecho, a efectos del cálculo de los complementos de pensión correspondientes, un 9,5 por ciento

de incremento sobre los conceptos retributivos del art. 7º del Convenio, calculado sobre los importes de dichos conceptos al 31.12.82.

#### **CLAUSULA ADICIONAL CUARTA**

A los efectos de aplicación del R.D.L. 1858/1981 de 20-8, se considerarán no afectadas por el recargo adicional en él establecido, las horas extraordinarias de los apartados b) y c) del art. 17 de este Convenio.

Se entenderán por horas estructurales las destinadas a cubrir:

1.- Mantenimiento.

2.- Cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate.

3.- Ausencias imprevistas.

4.- Períodos punta de producción, que serán:

- Preparación de billetes para remesas al Banco de España.

- Trabajos de cierre anual.

- Ferias y mercados.

- Acumulación de vencimientos en los servicios centralizados.

- Cambios tecnológicos.

- Reducción de encaje por acumulación imprevista.

- Liquidaciones y abonos de intereses de depósitos de clientes, en aquellas oficinas donde no exista teleproceso o técnica similar para ello.

- Otros de idéntica naturaleza.

Sólo serán consideradas horas estructurales las definidas en esta cláusula cuando signifiquen una alteración real del trabajo en los departamentos o centros de trabajo donde se realicen las mismas, siempre que no sea posible su sustitución por las contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley, y siempre que sean notificadas conjuntamente por los representantes de los trabajadores y de la Empresa, a la autoridad laboral.

#### **CLAUSULA ADICIONAL QUINTA**

La Asociación Española de Banca Privada negociará con cada una de las Centrales Sindicales, que teniendo legitimación suficiente para negociar según lo

dispuesto en el párrafo 2º del artículo 87 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, formalmente lo solicitará, los términos del ejercicio de su acción sindical en las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser presentadas antes del 30 de junio de 1984, y atendidas por la Asociación Española de Banca Privada dentro de los 30 días siguientes a su recepción.

## **CLAUSULA ADICIONAL SEXTA**

A requerimiento de las Centrales o Sindicatos que suscriben el presente Convenio, las Empresas de más de 250 trabajadores incluidas en su ámbito de aplicación, descontarán en la nómina mensual de sus trabajadores afiliados a dichas Centrales o Sindicatos y previo requerimiento de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

## **CLAUSULA ADICIONAL SEPTIMA**

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, incluidos los oftalmológicos.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.**- Dentro de los sesenta días siguientes a la firma del convenio, se creará una Comisión Técnica que, durante su vigencia, estudie y debata, globalmente, las condiciones de trabajo del sector. Los acuerdos a que pudiera llegar se llevarán para su discusión a la Mesa Negociadora que se constituya para la revisión salarial anual o la negociación de nuevo convenio.

La Comisión, integrada por las organizaciones firmantes del convenio, tendrá composición paritaria y, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, igual proporción de representación que su comisión negociadora.

La Comisión deberá producir, en los treinta días siguientes a su constitución, las normas que reglamenten su funcionamiento, entre las que necesariamente deberá incluirse la obligatoriedad de celebrar, como mínimo, una sesión ordinaria al mes.

**SEGUNDA.-** Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirá 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 un máximo de 14 miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará un máximo de 7; al menos 2 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 secretaría, convocatorias y reuniones.