

o en metálico a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales de necesidad que así lo aconsejen.

Art. 53. Reglamento.—En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de este Convenio, los Jurados de Empresa de Valladolid y Avilés y la Comisión de Enlaces de los demás centros de trabajo propondrán a la Comisión Central de Ayuda el proyecto de Reglamento por el que haya de regirse, la cual lo someterá a la aprobación de la Dirección de la Empresa.

Art. 54. Fondos económicos.—Los fondos de que se nutrirá esta Comisión serán los siguientes:

- a) Una aportación mensual de 25 pesetas por parte de cada productor de la Empresa, deducible en nómina.
- b) Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas al primero del mes anterior multiplicado por 25.
- c) Aportaciones especiales que en cualquier momento puede recibir de la Empresa de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 55. Enfermedad.—En las enfermedades de más de diez días de duración la Empresa abonará a los productores durante treinta y nueve semanas la cuantía necesaria para completar el cien por cien del salario del Convenio sobre las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad, siempre que se cumplan los requisitos que se determinan en el artículo siguiente.

Art. 56. Requisitos.—El productor que desee acogerse a los beneficios indicados en el artículo anterior solicitará de la Dirección del centro de trabajo, el mismo día o al siguiente de la primera falta de asistencia ocasionada por la enfermedad, la visita del Médico de la Empresa.

El Médico de Empresa vigilará el desarrollo de la enfermedad, y si al décimo día comprueba que subsiste propondrá la concesión del beneficio citado.

A partir del décimo día visitará al enfermo cuantas veces lo estime pertinente, pudiendo en cualquier momento proponer la supresión del beneficio otorgado.

Art. 57. Visitas domiciliarias.—La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y en todo caso producirá la pérdida de estos beneficios.

Art. 58. Accidentes.—En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, cuando la indemnización fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba tal incapacidad.

Art. 59. Asistencia médico-farmacéutica.—Aquellos empleados que por su categoría profesional no tengan derecho a las prestaciones del Seguro de Enfermedad, recibirán de la Empresa una ayuda económica en razón a los desembolsos que hagan por este concepto, bien por enfermedades propias o las de familiares a su cargo. La Sociedad, cuando lo estime oportuno, podrá hacer intervenir al Médico de Empresa, tanto en la enfermedad como en la justificación de sus gastos.

Art. 60. Recuperación de trabajadores.—Los trabajadores regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico serán vigilados permanentemente por los Médicos de Empresa, quienes le reconocerán con la periodicidad necesaria y en caso conveniente propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

Art. 61. Becas.—Careciendo la Empresa de puestos de trabajo para los que se exija una profunda formación profesional en número suficiente para justificar la enseñanza directa de aprendices, concederá anualmente becas por valor de 12.000 pesetas en cada uno de los centros de trabajo de Valladolid y Avilés y 6.000 al de Madrid, a fin de que determinados productores puedan adquirir formación profesional en el centro oficialmente reconocido.

La adjudicación de estas becas la efectuará el Jurado a propuesta de la Comisión de Ayuda.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 62. Carácter de prestaciones y contraprestaciones.—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente Convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

Art. 63. Disposiciones legales futuras.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si globalmente consideradas, y sumadas a las vigentes reglamentarias con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 64. Mutualidad.—Se pacta que la base de cotización para la Mutualidad Laboral será el salario de Convenio, hasta el límite reglamentario. Empresa y trabajadores cotizarán con arreglo a los porcentajes actualmente vigentes.

Art. 65. Seguridad social.—En la actualidad esta Empresa sigue ignorando la cuantía futura de la exacción correspondiente a la cotización por Seguros Sociales. En caso de modificación de la cuantía actual de la misma por disposiciones futuras, según el volumen económico que alcanzase la exacción por el concepto de Seguridad Social, la Empresa se reserva el derecho de pedir la revisión del Convenio para tratar de la absorción de la mayor cuantía que pudiera significar la nueva exacción de Seguros Sociales en relación con el momento actual.

Art. 66. Censos y plantillas.—La Empresa se obliga a publicar anualmente los Registros de personal y las plantillas de cada centro de trabajo. En tanto no se ultime la racionalización, la Empresa amortizará todas las vacantes que se produzcan. Una vez ultimada ésta, la Empresa informará al Jurado respectivo o a la Comisión de Enlaces, en su caso, de los motivos que existan para amortizar nuevas vacantes que se produzcan.

Art. 67. Participación en el capital social.—La representación del personal desea hacer constar su aspiración y su esperanza de que la Empresa arbitre una fórmula que le permita participar, sin grave quebranto económico, en el capital social de la misma.

Clausulas especiales.—Primera. No repercusión en precios. Los otorgantes hacen constar de buena fe su creencia de que las mejoras concedidas por la Empresa a sus trabajadores a través de este Convenio deben tener una justa correspondencia con un incremento sensible en la productividad, por lo que no implicará por ello repercusión alguna en los precios de las fabricaciones normales de la Empresa.

Segunda. Unanimidad de los acuerdos.—Ambas partes de otorgantes hacen constar expresamente que los acuerdos adoptados y que se recogen en el texto de este Convenio lo han sido por unanimidad de los miembros económicos y sociales de la Comisión deliberante.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Quedan derogados todos los artículos del Reglamento Interior vigente en cuanto se opongan a lo pactado en este Convenio y subsistentes los demás.

Segunda. Comisión de vigilancia.—Para la recta cumplimiento e interpretación con carácter general en el ámbito interno de la Empresa de cuanto queda convenido, se crea una Comisión, formada por un representante empresarial y otro social del centro de trabajo de Valladolid, un representante empresarial y otro social del centro de trabajo de Avilés y un representante empresarial y otro social por los demás centros, designados unos por la Empresa y los otros por las representaciones sindicales respectivas, y presididos con voz, pero sin voto, por el Director de la Empresa o persona en quien delegue.

En las mismas condiciones se nombrarán tres suplentes.

La Comisión intervendrá únicamente en asuntos de carácter general, a instancia de la presidencia de cualquiera de los dos Jurados, por decisión de la Dirección, y las normas interpretativas que acuerde formarán parte integrante de este Convenio, y serán obligatorias tanto para la Empresa como para los productores.

Tercera. En el caso de que la Autoridad laboral competente, en ejercicio de funciones que le son propias, no aprobara alguna de las partes de este Convenio, o si posteriormente los Tribunales Laborales declaran la nulidad, ineficacia o inaplicación de alguno de sus preceptos, la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado el 10 de diciembre de 1962 entre el Banco de Bilbao y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para el Banco de Bilbao; y

Resultando que con fecha 10 del corriente mes fué registrado en la Oficina de Convenios Colectivos de este Centro Directivo el escrito de la Secretaria General de la Organización Sindical de 5 del mismo mes, en el que se remite el texto del Convenio acordado el día 10 de diciembre último, al propio tiempo que informa sobre su alcance y trascendencia en el orden económico-social y hace constar su no repercusión en los precios del servicio que realiza la Empresa afectada;

Considerando que la competencia de esta Dirección General en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en el

Convenio Colectivo viene determinada por lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año y Orden de 24 de enero de 1959:

Considerando que en el texto del Convenio figura la cláusula relativa a su no repercusión en precios;

Considerando que el Convenio se adapta, en razón a su contenido y forma, a lo establecido en la Ley y Reglamento referidos, ha sido adoptado por unanimidad y no concurre causa alguna de ineficacia de las determinadas en el artículo 20 del Reglamento citado, por lo que procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación. Esta Dirección general acuerda:

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para el Banco de Bilbao.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.º de la Orden de 19 de noviembre de 1962, por la que se modifica la de 24 de enero de 1959 sobre Convenios Colectivos Sindicales.

Tercero.—Declarar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía gubernativa, de conformidad con el artículo 23 del citado Reglamento y disposiciones complementarias.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 22 de enero de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO ACORDADO EL 10 DE DICIEMBRE DE 1962 ENTRE EL BANCO DE BILBAO Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—El presente Convenio se concerta entre el Banco de Bilbao y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Abarca todas las oficinas o centros de trabajo del Banco de Bilbao, sitas en territorio nacional.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Se comprende en este Convenio la totalidad del personal al servicio del Banco de Bilbao, fijo, eventual o interino, salvo los casos excluidos por el artículo primero, párrafo segundo de la Reglamentación Nacional de la Banca Privada, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1950.

La palabra «empleados» comprenderá, a efectos de este Convenio, a todas las personas que presten sus servicios al Banco.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El Convenio regirá desde el 1 de enero de 1963, o tendrá efecto retroactivo desde dicha fecha si la aprobación de la autoridad laboral fuere posterior, hasta el 31 de diciembre de 1964.

Será prorrogable por años naturales, salvo preaviso de cualquiera de las partes con tres meses de antelación al vencimiento del plazo o de sus prórrogas.

No obstante, el Convenio se entenderá sujeto a revisión en los siguientes casos:

- 1) Por modificación sustancial de las obligaciones económicas que por disposiciones fiscales o sobre previsión y seguridad sociales o ayuda familiar recaigan sobre las partes.
- 2) Por alteración importante de las condiciones que afectan a la productividad o perspectivas económicas de la Empresa.
- 3) Cuando por disposición o resolución de cualquier clase de autoridad o Jurisdicción competente, resultare inaplicable al Convenio, en cualquiera de sus cláusulas.

CAPITULO II

Valoración de puestos

Art. 5.º Se establece un sistema de valoración de puestos conforme a lo determinado en los manuales, ya aprobados y de los cuales obra un ejemplar en la Secretaría del Jurado de Empresa de Bilbao.

Art. 6.º Asimismo se establecen los siguientes escalones:

- 1.º Botones.
- 2.º Ordenanzas.
- 3.º Ayudantes.
- 4.º Especialistas segunda.
- 5.º Especialistas primera.

6.º Técnicos segunda.

7.º Técnicos primera y Jefes de último nivel.

8.º A 16.º Jefes. Apoderados y Directores.

En cada oficina o centro de trabajo, los puestos concretos estarán distribuidos en dichos escalones, según su especificación.

Art. 7.º Cada empleado podrá informarse de cuales son los puestos incluidos en los siete primeros escalones dentro de su centro de trabajo.

Los Jefes y empleados tendrán derecho a conocer las características exigidas por el puesto que desempeñan y que ha servido de base para su valoración.

Art. 8.º Cuando se cree un nuevo puesto o se modifiquen las funciones o condiciones de otros ya existentes, se comunicará a la Oficina Regional, a fin de que pueda procederse a una nueva valoración, mediante su descripción y análisis por el Comité Regional de Valoración.

Art. 9.º Todo empleado podrá recurrir contra la valoración de su puesto en la forma, plazo y condiciones que para las reclamaciones se establecen en el capítulo Organos y Procedimiento.

Art. 10. Cada Jefe podrá solicitar la comprobación y revisión de la valoración de cualquiera de los puestos desempeñados por sus subordinados, con arreglo a las normas del capítulo de Organos y Procedimiento.

CAPITULO III

Calificación de méritos

Art. 11. La calificación de méritos se hará con sujeción a las normas de los Manuales de Calificación de méritos, ya aprobados, y de los cuales obra un ejemplar en la Secretaría del Jurado de Empresa de Bilbao.

Corresponde al Comité Central determinar la periodicidad de las calificaciones, que, al menos, serán semestrales, y asimismo la revisión de los Manuales de Calificación de méritos.

Art. 12. La calificación del mérito corresponde realizarla, separadamente, al Jefe y Subjefe del respectivo Servicio, con la intervención de la Oficina Técnica. En aquellos casos en que no exista Jefe y Subjefe de un determinado Servicio, calificarán los Jefes superiores.

Art. 13. Todo empleado tendrá derecho a conocer su calificación y las razones en que se basa.

Se harán públicas las calificaciones de mérito positivo en cada oficina o centro de trabajo.

Art. 14. Todo empleado podrá recurrir contra la calificación de su mérito en la forma, plazo y condiciones que para las reclamaciones se establecen en el capítulo de Organos y Procedimiento.

CAPITULO IV

Remuneraciones

Art. 15. La total percepción que corresponda a cada empleado será el resultado de la aplicación coordinada de los sistemas de valoración de puestos, calificación de méritos u otros conceptos establecidos o que puedan establecerse en aplicación de este Convenio.

Art. 16. A fin de dar la mayor regularidad y simplificación al sistema retributivo, todos los conceptos que lo integran se refundirán, realizando liquidaciones a cuenta durante el transcurso del año, manteniendo las correspondientes al 18 de julio y 24 de diciembre. A fin de cada año se practicará la liquidación definitiva.

Art. 17. A efectos del artículo anterior, se entiende que el sistema retributivo reflejado en el cuadro establecido en el artículo 27 de este Convenio absorbe todos los conceptos que rijan por imperativo legal, obligación en virtud de contrato o convenio, cualquiera que sea su naturaleza o discrecionalidad graciosa por parte de la empresa.

Art. 18. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia y práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superaran el nivel total de éste.

En caso contrario, las predichas variaciones se considerarán absorbidas por las mejoras que el presente Convenio representa.

Art. 19. El Plus familiar funcionará con arreglo a sus propias normas.

Art. 20. La percepción media de cada puesto de trabajo se determinará conforme a los niveles medios establecidos que resulten por aplicación de los Manuales de Valoración de puestos.

Art. 21. La percepción mínima de cada puesto de trabajo se determinará aplicando a cada nivel medio una reducción hasta el 10 por 100 de dicho nivel.

Art. 22. La percepción máxima de cada puesto de trabajo se determinará aplicando a cada nivel medio un aumento que pueda alcanzar hasta el 10 por 100 de aquel.

Art. 23. La percepción correspondiente a cada nivel medio se aplicará al empleado que haya merecido una calificación de mérito normal y alcance una actividad o rendimiento equivalente a la normal, de 100 puntos, establecidos por la Comisión Nacional de Productividad.

Art. 24. La percepción mínima es la correspondiente a un empleado que no haya merecido una calificación de mérito normal o no alcance una actividad o rendimiento del 90 por 100 del citado Organismo.

Art. 25. La percepción máxima es la correspondiente a un empleado en el que se haya apreciado un mérito superior al normal o alcance una actividad o rendimiento igual o superior al 110 por 100 del repetido Organismo.

Art. 26. La Oficina Regional, ante la permanencia de un rendimiento superior o inferior al normal, considerará las causas del mismo, adoptando las medidas oportunas; y en el supuesto de que la falta de rendimiento sea imputable al empleado, procederá a la aplicación de las sanciones que correspondan con arreglo al Reglamento de Régimen Interior.

Art. 27. Los niveles medios de percepción, con independencia del Plus familiar, se fijan en los siguientes términos:

	Pesetas
1.º Botones:	
14 años	19.656
16 años	22.830
18 años	27.299
2.º Ordenanzas	49.214
3.º Ayudantes	58.270
4.º Especialistas segunda	67.010
5.º Especialistas primera	75.769
6.º Técnicos segunda	82.577
7.º Técnicos segunda y Jefes de último nivel	91.080
3.º A 16.º Jefes, Apoderados y Directores, más de	91.080

El personal que trabaje por horas estará incluido en los escalones anteriores y percibirá una remuneración proporcional a las horas trabajadas.

Art. 28. Los niveles medios establecidos en el cuadro del artículo anterior se adaptarán proporcionalmente a las variaciones del coste de vida, si las circunstancias económicas de la Empresa lo permitieran, a juicio de la Dirección General.

Como indicador de dichas variaciones, se utilizará el índice general del coste de vida que para el conjunto nacional publica el Instituto Nacional de Estadística en su «Boletín» mensual.

Para llevar a cabo tal adaptación será preciso que dicho índice presente durante dos meses consecutivos una diferencia superior a un 3 por 100 o inferior en igual cuantía respecto de la cifra que resulta de la situación actual o de una anterior modificación.

Como punto de partida, se entenderá que la escala de retribuciones inicial corresponde al valor del índice de coste de vida en el mes de enero de 1963.

Al aplicar el reajuste se compensará toda mejora retributiva no establecida en este Convenio que por cualquier causa haya podido introducirse.

Los reajustes sólo tendrán efecto retroactivo a partir del mes que haya servido como base para la modificación. En ningún caso una baja del índice anterior motivará una disminución del nivel de retribuciones señalado en este Convenio.

CAPITULO V

Formación profesional, promoción y cambios de puestos

Art. 29. El Comité Central será el Órgano encargado de informar sobre la política de formación profesional, según la nueva estructura de los puestos de trabajo.

Art. 30. La Administración Central, de acuerdo con esta política y con la intervención de los Órganos competentes, redactará los programas de formación profesional que se publicarán periódicamente.

Art. 31. Todos los empleados podrán ser beneficiarios de los programas de formación, cumpliendo los requisitos que se exigen en cada caso.

Art. 32. El Banco procurará dar la máxima publicidad, en cuanto sea compatible con las necesidades del servicio, a las vacantes que ocurran, así como a las exigencias y característi-

cas propias de cada uno de los puestos, para que puedan ser solicitadas por los empleados que se consideren aptos.

Art. 33. El Servicio de Organización y Personal tendrá presentes las solicitudes de traslado que hubiera recibido de los empleados pertenecientes a otra oficina o centro de trabajo.

Art. 34. De acuerdo con las disposiciones internas de la empresa, y sin que ello suponga ninguna alteración en la remuneración, cada Jefe podrá cambiar a sus subordinados:

1.º A puestos incluidos en escalones superiores:

a) Si fuere en caso de sustitución provisional, el acreditar conocimientos superiores podrá ser constitutivo de un mérito.

b) Si fuere a efectos de formación y acreditarse capacidad para su desempeño, será convocado por el Servicio de Organización y Personal a las pruebas de aptitud que a partir de dicha fecha tengan lugar.

Si existiere vacante y superare dicha prueba de aptitud, la retribución correspondiente al nuevo puesto la percibirá con efecto retroactivo desde los seis meses de su desempeño.

2.º A puestos incluidos en escalones inferiores por conveniencia del servicio y dentro del menor plazo posible.

El desempeño de un puesto correspondiente a un escalón inferior será constitutivo de un mérito.

3.º A puestos que pertenezcan al mismo escalón, aunque no sean de características semejantes, si lo requiere el desempeño de los trabajos.

4.º A puestos que pertenezcan al mismo escalón y sean características semejantes.

En los tres primeros casos, si el cambio durase más de quince días, se dará cuenta al Servicio de Organización y Personal.

Art. 35. Si el empleado pidiera, por razones justificadas y compatibles con las necesidades del servicio, ser trasladado a un puesto de inferior categoría, pasará, una vez aceptado su traslado, a percibir la remuneración del nuevo puesto.

Art. 36. Todo empleado que se considere perjudicado en los derechos reconocidos en este capítulo podrá recurrir en la forma, plazo y condiciones que para las reclamaciones se establecen en el capítulo de Órganos y Procedimiento.

CAPITULO VI

Órganos y procedimiento

Art. 37. Para el debido mantenimiento y aplicación de los principios de valoración de puestos y calificación de méritos, organización y productividad, formación y promoción se constituyen los siguientes Órganos:

- 1) Comité Central.
- 2) Oficina Técnica.
- 3) Comités Regionales de Valoración.
- 4) Oficinas Regionales.
- 5) Comités Mixtos.

Art. 38. El Comité Central se constituirá en la Administración Central con doce miembros:

- 1) Ocho nombrados por la Administración Central, uno de ellos perteneciente a la Oficina Técnica, que actuará de Secretario.
- 2) Cuatro representantes del personal, elegidos por éste.

Dirigirá las reuniones el miembro que designe la Administración Central.

Se reunirá una vez al semestre o cuando la Administración Central lo considere conveniente.

En cada reunión resolverá las reclamaciones pendientes.

Art. 39. Al Comité Central compete:

Dar unidad de aplicación a los Manuales de Valoración de puestos y Calificación de méritos, por lo que podrá revisar de oficio los acuerdos de los Comités Regionales de Valoración.

Considerar las proposiciones que los Comités Regionales de Valoración, en uso de sus facultades, le eleven.

Resolver en apelación las reclamaciones interpuestas ante los Comités Regionales de Valoración.

Informar a la Administración Central sobre medidas organizativas y de productividad, así como sobre programas de formación y promoción.

Proponer a la Administración Central, en general, las modificaciones o reajustes de los Manuales de Valoración de puestos y Calificación de méritos que estime oportunos, de propia iniciativa o por sugerencia de los Comités Regionales de Valoración.

Entenderá sobre cuestiones relativas a interpretación y espíritu del Convenio, así como sobre otras cuestiones colectivas que pudieran suscitarse.

Art. 40. La Oficina Técnica se constituirá con los miembros y competencia que libremente determine la Administración Central.

Asistirá al Comité Central en las materias de su competencia e intervendrá en la calificación del mérito de todos los empleados.

Art. 41. Los Comités Regionales de Valoración se constituirán, con jurisdicción regional, en las siguientes cabeceras de zona: Bilbao, Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Las Palmas, pudiendo dichos Comités, así como sus zonas de jurisdicción, ampliarse, reducirse o modificarse por la Administración Central cuando lo estime necesario.

Cada uno de ellos estará compuesto por nueve miembros:

- 1) Seis funcionarios nombrados por la Administración Central, uno de ellos perteneciente a la Oficina Regional, que actuará como Secretario.
- 2) Tres representantes del personal, elegidos por este.

Dirigirá las reuniones el miembro que designe la Administración Central.

Se reunirá semestralmente o cuando la Administración Central lo considere conveniente.

En cada reunión resolverá las reclamaciones pendientes.

Art. 42. A los Comités Regionales de Valoración compete:

Aplicar el Manual de Valoración en el radio de acción correspondiente a su jurisdicción, por lo que podrá revisar de oficio la valoración de cualquier puesto.

Resolver en primera instancia las reclamaciones que se presenten contra la valoración de los puestos.

Proponer al Comité Central cualquier cuestión que, relacionada con la valoración, estime oportuna.

Art. 43. Contra el acuerdo del Comité Regional de Valoración, en materia de valoración, podrá recurrir en apelación, tanto el empleado como el Jefe del respectivo Servicio ante el Comité Central.

Dicho recurso deberá presentarse ante el propio Comité Regional de Valoración en la forma y plazos previstos para las reclamaciones.

Art. 44. Las Oficinas Regionales se constituirán en igual número, localidad y jurisdicción que los Comités Regionales de Valoración, pudiendo ampliarse, reducirse o modificarse libremente por la Administración Central.

Estarán compuestas por tres miembros de libre designación de la Administración Central entre los pertenecientes al Comité Regional de Valoración respectivo.

Art. 45. Las Oficinas Regionales asesorarán e informarán a los empleados sobre cualesquiera cuestiones técnicas cuando éstos lo soliciten.

Preceptivamente se presentarán a dicha Oficina todas las reclamaciones de los empleados que se refieran:

- 1) A la valoración de puestos, que elevará al Comité Regional de Valoración.
- 2) A la calificación de méritos.
- 3) A cualquier otra cuestión de índole profesional.

En cualquier otra cuestión de índole profesional.

En los dos últimos casos se convocará la correspondiente reunión del Comité Mixto.

Para mejor atender sus obligaciones recorrerá, al menos anualmente, su zona de jurisdicción, en pleno o por alguno de sus miembros.

Art. 46. El Comité Mixto se constituirá, para cada caso, en la cabecera de zona en que actúe la Oficina Regional que haya recibido la reclamación, por los tres miembros de ésta y otros tres representantes del personal.

Los tres representantes del personal se determinarán por insaculación entre diez empleados previamente propuestos para cada año por el personal.

Constituido, en cada caso, el Comité Mixto, procederá a elegir de su seno un Presidente y un Secretario.

Art. 47. El Comité Mixto tiene como única misión examinar aquellas reclamaciones del personal que previamente hayan sido presentadas a la Oficina Regional.

Dicho Comité oír al empleado y al Jefe y podrá apreciar exceso en la reclamación o abuso de autoridad, de lo que dará conocimiento al Director de la Oficina.

Si el parecer de la mayoría fuera de conformidad con el acuerdo del Jefe, será este definitivo, en otro caso pasará las actuaciones, expresando las distintas opiniones de sus miembros,

a la Dirección de la Oficina en que se hayan producido los hechos objeto de la reclamación.

El Director de la Oficina elevará el expediente al Servicio de Organización y Personal, que resolverá en definitiva dentro del plazo de un mes.

El Comité Mixto emitirá su juicio, como máximo, en el plazo de un mes.

Art. 48. Los Organos a que se refieren los anteriores artículos actuarán sin sujeción a otros trámites y requisitos que los de dejar constancia escrita de sus actuaciones, salvo los que, para facilitar su labor, aconseje la experiencia a la Administración Central.

Art. 49. Todo empleado que se considere perjudicado en cualquiera de sus derechos profesionales podrá presentar su reclamación en la forma, plazo y condiciones que se establecen en este capítulo.

Art. 50. Las reclamaciones deberán formularse por escrito y haciendo constar su petición concreta ante la Oficina Regional, pasados siete días y antes de transcurrir quince, contados desde el hecho que la motive.

Art. 51. Si las reclamaciones de carácter económico fueran aceptadas, se retrotraerán sus efectos a la fecha en que se produjeron los hechos que las sirvieron de fundamento.

Art. 52. Se entenderá que los procedimientos internos de reclamación en este Convenio se establecen con trámite previo obligado a cualquier reclamación ante superiores jurisdicciones.

Art. 53. Las reclamaciones interpuestas por los Jefes sobre la valoración de sus puestos, la calificación de sus méritos y cualesquiera otras de índole profesional establecidas en este Convenio serán tramitadas y resueltas ante el Comité de Dirección.

Art. 54. En ningún caso las reclamaciones suspenderán la efectividad del acuerdo del Jefe contra el que se recurre.

CAPITULO VII

Antigüedad

Art. 55. Se crea un premio de constancia, no acumulable, de 5.000 pesetas, que se aplicará a todo empleado que durante un período de tres años, contados desde 1 de enero de 1963, no haya sido promocionado y haya merecido una calificación de mérito, al menos normal.

Art. 56. Los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio hayan completado quince, veinticinco o cuarenta años de servicio al Banco serán merecedores de una insignia distintiva y un premio en metálico de dos, cuatro o seis mil pesetas, respectivamente.

Igualmente serán merecedores de dicho distintivo los que en lo sucesivo completen los años antes mencionados, recibiendo en dicha fecha una cantidad de dos mil pesetas.

Art. 57. Conforme a lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se entienden absorbidos los efectos económicos directamente derivados de la antigüedad.

Art. 58. En igualdad de condiciones los años de servicio en la Empresa podrán ser determinativos de una preferencia.

CAPITULO VIII

Obras sociales

Art. 59. Se regirán por sus normas específicas las materias siguientes:

- 1.ª Becas «Julio Arteche» y ayudas para estudios superiores, que podrán ser compatibles con otros beneficios de este carácter.
- 2.ª Viviendas en sus diferentes modalidades.
- 3.ª Residencias.
- 4.ª Préstamos personales.
- 5.ª Club Bancobao
- 6.ª Pensiones

Se hace constar que está en estudio la fórmula adecuada que permita la mejora de las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad, para establecer normas generales que regulen el complemento voluntario que el Banco viene concediendo en casos concretos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Carácter del Convenio.*—Los firmantes de este pacto entienden unánimemente que el mismo, en su conjunto, constituye un régimen más favorable al personal que las disposiciones que hasta ahora le eran aplicables.

Segunda. *No alteración de los precios.*—Los firmantes expresan asimismo su criterio de que el presente Convenio por sí mismo no habrá de producir actualmente alteración alguna de precios ni de las condiciones y tarifas de los servicios bancarios.

Tercera. *Fracción de Seguros sociales.*—Los incrementos retributivos que resultan del presente Convenio se entienden pactados bajo la condición de no cotizar por Seguros sociales, Mutualismo laboral y Plus familiar.

Cuarta. *Integridad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en ejecución de las facultades que le son propias, no aprobara o rectificara algunos de los puntos esenciales del Convenio desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo considerarse su contenido.

Quinta. *Exclusión del Convenio.*—No se convienen en el articulado ninguna de las facultades que exclusivamente pertenecen a la dirección de la Empresa, como son las de dirección y disciplina, ordenación técnica de la Empresa, planificación del régimen de explotación, organización de jerarquía del trabajo y su clasificación, así como la disciplina del mismo, graduación de los empleados y sus funciones, señalando las delegaciones y facultades que puedan delegarse, régimen de disciplina y cuantas materias sean consecuencia o se atribuyen al Banco.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Establecidos unos niveles de retribución sobre la base de un rendimiento o actividad normal del puesto, aquellos empleados que disfruten hasta la entrada en vigor del presente Convenio de una jornada más favorable, podrán optar en el plazo de quince días, contados a partir de dicha fecha, por esta jornada y la consiguiente disminución proporcional en su nivel de retribución o renunciar a su jornada más favorable y percibir el nivel de retribución correspondiente a su puesto.

Segunda.—A los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio estuviesen percibiendo pluses por residencia en las áreas de Baleares, Canarias y Melilla se les mantendrá una cantidad en pesetas igual a la que actualmente disfrutaban individualmente como plus de residencia, cualquiera que sea el escalón a que pertenezca el puesto que desempeñan y el nivel de percepciones que les corresponda con arreglo a éste.

A los empleados que en lo sucesivo ingresen o sean trasladados a dichas áreas se les aplicará únicamente el nivel de percepciones que les corresponda por el puesto que desempeñen, de acuerdo con los artículos 17 y 27 de este Convenio.

Tercera.—También se garantiza a todos los empleados en activo, con jornada normal y mérito normal, que tendrán un aumento por todos los conceptos en sus percepciones no inferior a 7.500 pesetas anuales, con relación a las que por derecho les correspondían a la entrada en vigor del presente Convenio.

Cuarta.—Los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio estuvieran desempeñando puestos incluidos en el segundo escalafón serán objeto de revisión por una Comisión, de la que formarán parte Jurados de Empresas o Enlaces Sindicales y miembros designados por la dirección con el fin de procurar su promoción a escalones superiores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Se entiende que el presente Convenio no disminuye ninguno de los derechos que actualmente tengan reconocidos individualmente o colectivamente todos los empleados y jefes.

Segunda.—Si los niveles medios de percepciones establecidos globalmente en el presente Convenio resultaran inferiores a la media que se establezca en el Convenio colectivo general de la Banca Privada para 1963, será objeto de revisión el valor del punto de valoración para alcanzar dicha media.

En todo caso los niveles medios de percepción establecidos globalmente para los siete primeros escalones no serán tampoco inferiores a la media que para los empleados se establezca por el Convenio colectivo general de la Banca Privada para 1963.

De igual forma los niveles medios de percepción establecidos globalmente para los siete primeros escalones en las áreas de Baleares, Canarias y Melilla, sumados a las cantidades que actualmente disfrutaban en concepto de plus de residencia, no serán tampoco inferiores a la media que para los empleados residentes en dichas áreas se establezca por el Convenio colectivo general de la Banca Privada para 1963.

Tercera.—La falta de determinación del rendimiento concreto en el momento de la entrada en vigor del presente Con-

venio no significa reconocimiento del nivel de actividad actualmente existente, pasando a determinar la Empresa el nivel normal de actividad cuando lo considere conveniente.

Cuarta.—A propuesta del Comité central, podrá introducirse sistemas de medición de trabajo tales como cronometraje, muestreo y cualquier otro que se considere oportuno.

Quinta.—Una vez en vigor los anteriores sistemas para todos o algunos de los puestos de trabajo, si existiera duda o discrepancia en la apreciación del rendimiento sobre un determinado puesto, se estará a lo que determine la Comisión Nacional de Productividad.

Sexta.—Habiéndose fijado de común acuerdo una escala de salarios en función del rendimiento personal, y a fin de remediar los posibles desniveles que pudieran originarse en el salario familiar, el Banco mantendrá las directrices que sobre este particular viene siguiendo.

Séptima.—Si por disposición oficial o por acuerdo en el Convenio nacional de Banca actualmente en trámite se establece un horario general, se estará al mismo; en otro caso, se determinará por el Reglamento de régimen interior el horario del Banco de Bilbao.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 9 de enero de 1963 por la que se da cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 7.174, promovido por don Francisco Segura López, contra resolución de este Ministerio de 24 de mayo de 1960.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 7.174, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don Francisco Segura López, contra resolución de este Ministerio de 24 de mayo de 1960, se ha dictado, con fecha 6 de noviembre último, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Francisco Segura López, contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de veinticuatro de mayo de mil novecientos sesenta, que concedió la inscripción de la marca número trescientos cuarenta y dos mil ciento cincuenta, denominada «Brandam», resolución que, por no ser conforme a derecho, queda anulada y sin ningún efecto; sin hacer especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años
Madrid, 9 de enero de 1963.

LOPEZ BRAVO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

RESOLUCIONES de los Distritos Mineros de Córdoba y Santander por las que se hace público que han sido otorgados los permisos de investigación que se citan.

Los Ingenieros Jefe de los Distritos Mineros que se indican hacen saber: Que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación, con expresión del número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

Córdoba

- 11.725. «Patria». Hierro. 30. Priego de Córdoba.
- 11.738. «Inesita». Plomo. 20. Espiel.
- 11.751. «San José». Barita. 14. Villaviciosa.
- 11.753. «San Antonio». Barita. 46. Villaviciosa.