

| Provincias | | Distritos | | Límites | Región de pesca |
|--------------------|-------|--|-------|--|-----------------|
| Nombre | Clase | Nombre | Clase | | |
| Sahara Español ... | 2.ª | El Aaiun (playa) | 2.ª | Desde el paralelo 27º 40' Norte hasta el 25º 49' Norte (desde la Roca de Malvina, incluyendo Cabo Bojador) | Canaria. |
| | | Villa Cisneros (capital de la provincia) | | | |
| | | La Güera | 2.ª | | |
| | | | | El litoral del Sahara, desde el paralelo 22º 48' Norte hasta el límite con el de Mauritania (península de Cabo Blanco) | |

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Cajas de Ahorro y Montes de Piedad.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical para las Cajas de Ahorro, de ámbito interprovincial, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 29 del pasado mes de abril, ha remitido el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, suscrito en la fecha citada, en unión de los informes y documentación reglamentaria.

Resultando que el Convenio, que tiene una duración de dos años, contiene además de la subida salarial del 3 por 100 otras mejoras de estímulo a la producción y en atención a los beneficios, dentro de los condicionantes del artículo primero, dos, del Decreto-ley 22/1969, en cuya línea también se encuentra la circunstancia del mayor crecimiento proporcional de los salarios más bajos. El Convenio ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha sido otorgada la conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 27 de mayo actual.

Resultando que en la cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando que esta Dirección es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 23 de julio del mismo año.

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y estando conforme su contenido económico-laboral al condicionamiento fijado en el artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, y seguido el procedimiento señalado en el artículo segundo, por lo que procede su aprobación.

Vistos los citados preceptos y demás aplicables. Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Cajas de Ahorro.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 18 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución aprobatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de mayo de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE CAJAS DE AHORRO Y MONTES DE PIEDAD

Disposiciones generales

Artículo 1.º a) El presente Convenio recopila, sustituye, modifica o adiciona los anteriores Convenios, así como los artículos de la Reglamentación Nacional que se señalan en cada caso. En cada artículo se especifica la medida de tal alcance.

b) Cuando se cite la Reglamentación o se utilicen las siglas R. N. C. A. M. P. se entenderá que se refieren a la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas de Ahorro Popular, aprobada por Orden de 27 de septiembre de 1950.

c) Cuando en el presente Convenio se aluda a las «Cajas e Instituciones», sin más precisión, deberá entenderse las Cajas de Ahorro Popular con o sin Monte de Piedad, a las que el Convenio afecta conforme al artículo segundo.

d) Cuando se use la palabra *empleados* con carácter general ha de entenderse que se refiere a cualquiera de los comprendidos en los grupos del artículo tercero de la Reglamentación Nacional y la escala modificada, salvo que del contexto del Convenio se deduzca que afecte expresamente a alguno o algunos de ellos.

Art. 2.º AMBITO DE APLICACIÓN.—El Convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre las Entidades a las que se refiere el artículo primero de la Reglamentación y sus empleados, exceptuados los que prestan servicio en las obras benéfico-sociales por ellas creadas o sostenidas, el personal titulado y pericial que no preste servicio de modo regular o preferente y el que los preste en calidad de agente, corresponsal, estofeta, mediante contrato de comisión o documento análogo, que quedan fuera todos ellos de la Reglamentación.

Art. 3.º ENTRADA EN VIGOR.—El Convenio entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectividad de 1 de enero de 1970.

Art. 4.º PLAZO DE VICENCIA.—Se extenderán los efectos de este Convenio desde el día 1 de enero de 1970 al 31 de diciembre de 1971, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de sus prórrogas.

La parte denunciante expresará sus motivaciones concretando su propuesta para estudio de nuevo Convenio.

Retribuciones

Art. 5.º El régimen de retribuciones de los empleados estará integrado por los siguientes conceptos:

- Sueldos.
- Aumentos por antigüedad.
- Gratificaciones del 18 de julio y Navidad.
- Paga o pagas reglamentarias de beneficios y de estímulo a la producción.
- Ayuda familiar o prestación similar.
- Gratificaciones, asignaciones complementarias y pluses.

Art. 6.º SUELDOS.—La escala mínima será la siguiente:

| | Pesetas |
|-----------------------|-----------|
| Jefe de primera | 208.810,— |
| Jefe de segunda | 181.998,— |
| Jefe de tercera | 161.375,— |

| | Pesetas |
|--|-----------|
| Jefe de cuarta | 133.025,— |
| Subjefe | 125.147,— |
| Oficial Superior | 113.643,— |
| Oficial primero (doce años) | 107.979,— |
| Oficial segundo (nueve años) | 97.934,— |
| Oficial segundo (seis años) | 92.805,— |
| Auxiliar (tres años) | 81.286,— |
| Auxiliar de entrada | 77.102,— |
| Conserje | 87.384,— |
| Subconserje | 81.854,— |
| Ordenanza de primera (seis años) | 77.287,— |
| Ordenanza | 75.787,— |
| Botones (18 años) | 46.986,— |
| Botones (a los dos años) | 25.171,— |
| Botones (entrada, 14 años) | 21.790,— |
| Personal titulado (jornada completa) | 152.635,— |
| Telefonista | 77.102,— |
| Oficial de Oficios Varios | 85.139,— |
| Ayudante de Oficios Varios | 80.095,— |
| Peón de Oficios Varios | 71.238,— |
| Mujeres de limpieza (hora) | 19.68 |

b) A la precedente escala le es de aplicación lo preceptuado en los artículos 19 y 28 de la Reglamentación Nacional.

c) A partir de 1 de enero de 1971, las cifras de la anterior escala apartado a) se incrementarán en un 4 por 100, salvo que el índice oficial del coste de vida, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, fuera superior; en cuyo caso sería éste el porcentaje que rija.

Se entiende que este porcentaje repercute sobre todas las percepciones, a excepción de la ayuda para estudios, comisiones de servicios, ayuda familiar o prestación similar y el plus extrasalarial establecido en el presente Convenio.

d) Los chóferes cobrarán, como mínimo, el sueldo de los Ordenanzas más una gratificación anual de 6.635 pesetas.

Art. 7.º (Arts. 18, 19, 20, 21 y 24 de la R. N.) TRIENIOS.—El importe anual de los trienios establecidos en dichos artículos, más los correspondientes a las categorías de Subjefe, Oficial Superior, Subconserje, personal de oficios varios y mujeres de limpieza, se obtendrá aplicando el coeficiente del 5 por 100 sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes a la categoría respectiva.

Los trienios adquiridos en cada categoría por el personal que los disfruta se actualizarán en todo momento a razón del tanto por ciento mencionado sobre la escala de sueldos que se halle en vigor, incluidos los incrementos de los artículos 19 y 28 de la Reglamentación Nacional.

Las reglas que establecen los artículos 19 y 28 de la Reglamentación Nacional para fijar los nuevos sueldos en caso de ascenso de categoría se sustituirán por las siguientes:

a) Los Oficiales primeros, los Oficiales Superiores, los Subjefes y los Jefes de cuarta, tercera y segunda que asciendan de categoría percibirán el sueldo correspondiente a la nueva más el importe de los trienios que tuvieran devengados en la de procedencia.

b) Igual trato recibirán los Subalternos y el personal de Oficios Varios que accedan a la escala administrativa.

Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de ésta efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

Los trienios en la nueva categoría comenzarán a devengarse desde la fecha del ascenso.

Los trienios del personal de Oficios Varios se computarán desde la fecha de su ingreso en este grupo.

Art. 8.º GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS.—El personal percibirá las pagas de 18 de julio y Navidad.

Asimismo, a la vista de los resultados administrativos del ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, las Cajas concederán a su personal una participación consistente en el importe de una mensualidad y media o de dos mensualidades y media, según que dichos resultados representen menos o más del 0,50 por 100 de la mitad de la suma de los saldos de imponibles y reservas de los balances de 31 de diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado.

En concepto de estímulo a la producción, el personal percibirá una mensualidad, que se hará efectiva, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.

Art. 9.º HORAS EXTRAORDINARIAS.—El cálculo de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de octubre de 1967

Art. 10. PLUS DE MÁQUINAS.—Los empleados que, durante su jornada laboral estén exclusivamente al frente de máquinas especiales de estadística, contabilidad, liquidadoras o facturadoras, o cualesquiera otras que exigieran especialización técnica para su manejo, percibirán una gratificación mínima de 575 pesetas mensuales.

En el supuesto de que, al frente de las referidas máquinas, estuvieran dos o más empleados, dicha gratificación se repartirá entre ellos proporcionalmente al tiempo trabajado por cada uno.

Las Cajas están facultadas para establecer tres turnos con dichas máquinas, siempre y cuando la duración del trabajo de los empleados no exceda de la jornada normal y, en su caso, con abono de los recargos legales correspondientes. El turno de noche será voluntario.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será obstáculo para que las Cajas puedan establecer turnos de noche con el personal admitido para este fin.

Art. 11. OFICINAS.—Para los empleados de las Cajas que, sin tener la categoría de Jefe, estén al frente de oficinas, se establece la siguiente escala de retribución complementaria mensual:

| | Pesetas |
|---|---------|
| Oficinas con uno o dos empleados | 875 |
| Oficinas con tres empleados | 1.150 |
| Oficinas con cuatro o cinco empleados | 1.725 |

Estas retribuciones absorberán las que tengan establecidas las Cajas con idéntica finalidad.

A efectos del número de empleados, no se computarán los Botones ni las mujeres de limpieza.

Art. 12. SUBALTERNOS EN FUNCIONES DE CAJA.—Las Instituciones que tengan personal subalterno ejerciendo funciones de Caja en ventanilla abonarán a dicho personal una gratificación anual de 4.450 pesetas, no computable para trienios, que se percibirá por dozavas partes.

Art. 13. SUPRESIÓN DEL AÑO DE ASPIRANTADO.—Sin carácter retroactivo a efectos del pago de atrasos de las diferencias económicas que pudieran surgir, se suprime el año de aspirantado que se venía descontando al personal ingresado con anterioridad a la Reglamentación Nacional de Trabajo de 1950, al que se otorga el mismo trato que al personal ingresado a partir de la citada Reglamentación.

Art. 14. ESCALAFONES.—Se confirma el carácter «a extinguir» de la escala auxiliar a que se refiere la disposición transitoria tercera de la vigente Reglamentación de Trabajo en las Cajas de Ahorro.

Las Cajas concederán inmediatas y sucesivas oportunidades al personal perteneciente a dicha escala auxiliar para que puedan concursar a la técnico-administrativa, mediante los oportunos concursos, en los que se reservará a aquel personal un porcentaje del 20 por 100 como mínimo de las vacantes a cubrir.

En tanto subsista la repetida escala auxiliar, el personal que comprende se equipará para el percibo de trienios a los que disfrute el personal de la técnico-administrativa, con arreglo a la categoría que hubiere podido alcanzar por su antigüedad.

Art. 15. PLUS ESPECIAL DE RESIDENCIA EN CEUTA Y MELILLA.—Se acuerda consolidar el plus especial del 100 por 100 que percibe el personal de las Instituciones de ahorro con residencia en las citadas plazas.

Art. 16. SEPARACIÓN DEL PERSONAL.—Los empleados de las Cajas que sean separados de sus funciones no perderán su categoría laboral a no ser que la causa fuera la comisión de falta muy grave, a tenor del artículo 43 de la Reglamentación Nacional.

Art. 17. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS.—Las Instituciones de Ahorro facilitarán el acceso a la vivienda de sus empleados de acuerdo con las normas de los párrafos siguientes:

a) La cantidad máxima a conceder será la equivalente al importe total de cuatro anualidades, integrados en las mis-

mas los conceptos determinados en el artículo 5.º del presente Convenio.

b) El préstamo otorgado se destinará a la adquisición de vivienda para que sea ocupada por el propio empleado.

c) El plazo del préstamo será de veinte años como máximo, sin que su vencimiento supere en ningún caso el de la vida laboral del empleado hasta alcanzar la edad de setenta años.

d) El interés de tal préstamo será del 3 por 100 anual, salvo que se rescinda la relación laboral por renuncia o despido, en cuyo caso las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.

e) Se respetarán las mejores condiciones de cualquier clase y naturaleza que en la actualidad tengan establecidas las Instituciones. En cuanto a las demás condiciones, las propias Cajas las señalarán en los Reglamentos que se deben redactar al efecto en el plazo máximo de seis meses, a partir de la aprobación de este Convenio, con el visto bueno del Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorros, en orden a la concesión garantía y desarrollo de estas operaciones.

Art. 18. QUEBRANTO DE MONEDA.—Salvo en las Instituciones en que las diferencias de efectivo de Caja vayan a cargo de la Entidad, la compensación económica por quebranto de moneda al personal que efectúe cobros o pagos en ventanilla y soporte a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas por errores en su labor será la siguiente:

Oficinas con saldo de ahorro medio anual inferior a veinte millones de pesetas: 2.875 pesetas al año.

Oficinas con saldo de ahorro medio anual superior a veinte millones de pesetas: 4.025 pesetas al año.

Art. 19. AYUDA ECONÓMICA PARA ESTUDIOS.—La ayuda económica para estudios durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará de la siguiente forma:

a) *Enseñanza Primaria.*—A partir del momento en que los hijos de los empleados cumplan la edad de cuatro años y se acredite que se les está proporcionando formación docente, tanto en Centros oficiales como privados, la Caja abonará al empleado la cantidad de 3.000 pesetas anuales, en las condiciones que más adelante se especifican.

b) *Enseñanza Media.*—Del mismo modo, tendrán derecho los empleados a percibir por cada hijo que se halle cursando estudios de Enseñanza Media la cantidad de 5.800 pesetas anuales, mientras no rebasa la edad de diecinueve años.

c) *Enseñanza Técnica y asimiladas.*—La enseñanza de carácter técnico y asimiladas, también de grado medio, darán derecho al empleado, por cada hijo, a una ayuda de 7.500 pesetas anuales, hasta los veinticinco años inclusive.

d) *Enseñanza Superior.*—Los hijos que cursen enseñanzas de grado superior, mientras no excedan de la edad de veinticinco años, darán derecho a una ayuda económica de 10.000 pesetas anuales.

Si los estudios que se expresan en los apartados b), c) y d) se cursan permanentemente fuera del domicilio habitual del empleado, la ayuda económica establecida será incrementada automáticamente en un 50 por 100.

Si el hijo del empleado únicamente se desplazara de su domicilio en la época de exámenes, la cantidad a percibir se incrementará en 1.300 pesetas.

e) *Extensión de la ayuda.*—Disfrutarán también de estos beneficios en cualquiera de las modalidades anteriormente expresadas los hijos de empleados fallecidos o jubilados, pero dentro de las condiciones establecidas, con carácter general, para percibirla.

f) *Ayuda a empleados.*—A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, universitarios y técnicos de grado superior y medio, la Caja les abonará el 80 por 100 de libros y matrículas.

El personal disfrutará también de ayuda, en la cuantía de 10.000 pesetas anuales, por cada hijo subnormal matriculado en Centros de reeducación de esta especialidad.

g) *Familias numerosas.*—En los casos en que el beneficiario sea hijo de familia numerosa, estas ayudas serán incrementadas en un 5 por 100 en familias de primera categoría y en un 10 por 100 en las de segunda.

h) *Condiciones para percibir la ayuda:*

1.º No rebasar los límites de edad que se fijan en los apartados anteriores.

2.º Acreditar en todos los casos, de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, la realidad del hecho de recibir formación docente.

3.º En las enseñanzas técnicas y asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado. En los demás casos, será potestativo de la Caja conceder o no la ayuda solicitada.

Este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones de ayuda escolar para tomar parte en oposiciones.

Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre tal o tales percepciones y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio.

i) *Forma de pago.*—La ayuda o ayudas anteriormente reguladas se percibirán en su totalidad durante el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

Cuando el hijo del empleado cumpla la edad para la iniciación de esta ayuda dentro del curso escolar, se le prorrateará su pago proporcionalmente a los meses de escolaridad.

j) *Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios.*—La pérdida de tres cursos alternos o dos consecutivos dará lugar a la pérdida definitiva de la ayuda económica, salvo casos justificativos de fuerza mayor.

En los casos de preuniversitario, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades será potestativo de las Cajas ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

k) *Reducción de la ayuda.*—Cuando los fondos que cada Caja asigna para obra social no permitan la aplicación de las cantidades de ayuda que se señalan, podrán ser reducidas por su Consejo de Administración en la medida que sea preciso.

Art. 20. (Art. 4.º de la R. N.).—Empleados son los que dirigen o realizan las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se llevan a cabo por estas Entidades o auxilian en las mismas.

Dentro de este grupo se distinguen las siguientes clases:

1. Jefes.
2. Oficiales.
3. Auxiliares.

Jefes son los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en un establecimiento de los comprendidos en estas Ordenanzas llevan la dirección y gobierno del mismo o de algunos o algunos de sus Organismos, Departamentos o Servicios, de cuya marcha o actividad son directamente responsables. Dentro de esta clase se comprenden cinco categorías:

Pertenece a la primera los Directores, que son los que desempeñan funciones de dirección o gerencia.

Integran la segunda los Subdirectores, o sea quienes sin pertenecer a la anterior categoría ejercen de modo permanente funciones análogas a las del Director.

Forman la tercera los Inspectores, que son quienes, como atribución principal, ejercen su función sobre otros Inspectores, teniendo a su cargo la Inspección general o la de un determinado núcleo de oficina, los Secretarios, los Interventores y Depositarios de la central y los Delegados de oficinas que se hallen al frente de las que radiquen en capitales de provincia y pertenezcan a Entidades de ámbito interprovincial.

Constituyen la cuarta los Subinspectores, o sea los que debidamente capacitados para realizar la inspección completa de las oficinas, giran a éstas habitualmente visitas de inspección o realizan funciones análogas dentro de una misma residencia; los Jefes de Sección y los Jefes de Negociado, así como los Delegados de oficinas que no se hallen comprendidos en la categoría anterior y que estén al frente de oficinas cuyo número de empleados sea el de seis como mínimo, sin incluir en esta cifra el personal de limpieza y los Botones.

Comprenden la quinta los Subjefes, en aquellas Instituciones que consideren necesario establecerlos con las funciones que les señalan las propias Entidades para la mayor perfección y desarrollo de las tareas administrativas.

Las Cajas que lo consideren necesario establecerán la categoría de Oficiales superiores, quedando en consecuencia el personal administrativo integrado por las siguientes categorías: Oficiales superiores, Oficiales primeros, Oficiales segundos y Auxiliares.

Son Oficiales superiores los que poseyendo la competencia de los Oficiales primeros y dentro de las funciones que tienen estos atribuidas, dirigen u organizan los trabajos parciales en el grupo de ellos, que se consideran de rango intermedio entre los Oficiales primeros y los Subjefes.

Oficiales son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones técnicas o especializadas de un Departamento (Servicio, Sección o Negociado), desarrollan normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.

Art. 21. (Art. 5.º de la R. N.) SUBALTERNOS.—Pertencen a este grupo los Conserjes, Vigilantes, Ordenanzas y Botones o Recaderos. Se asimilan, a los efectos económicos de Ordenanzas, a los Colocadores de Almacén de efectos pignorados, cuando realicen dicha función en jornada normal completa.

Los Ordenanzas, con seis años de servicio en la categoría, serán de primera.

Las Cajas podrán crear la categoría de Subconserje, si lo consideran conveniente.

Art. 22. (Art. 6.º de la R. N.) PERSONAL TITULADO.—Se entiende por personal titulado el que ejerce un cargo en razón del título facultativo, académico o de idéntico rango, tal como Capellán, Asesor jurídico, Ingeniero, Arquitecto, Médico, Aparejador, etc., siempre que preste sus servicios de modo regular y preferentemente a la Entidad por un sueldo o tanto alzado y no mediante arancel o escala de honorarios correspondientes en la profesión respectiva.

Art. 23. (Art. 10 de la R. N.) INGRESOS.—(Agregar, como último párrafo, lo siguiente): «Los subalternos podrán concurrir a todas las pruebas de aptitud que celebren las Instituciones, tanto de carácter general como restringidas».

Art. 24. (Art. 10 de la R. N.) INGRESOS.—La edad para el ingreso de los empleados, cuando se efectúe por la categoría de Auxiliares, se fija desde los dieciséis hasta los treinta años.

Art. 25. (Art. 11 de la R. N.)—Los subalternos estarán en posesión del certificado de estudios primarios y superarán las pruebas de aptitud que les capacite para ejercer sus funciones.

Los Conserjes y Subconserjes, en su caso, serán elegidos entre los subalternos de cada Caja que acrediten su capacidad mediante concurso de méritos o prueba de aptitud. La igualdad de méritos será resuelta en favor de la mayor antigüedad en la Institución.

La edad para el ingreso de los Botones será de catorce años, sin que puedan exceder de dieciocho. El resto del personal subalterno será desde los veintitrés a los treinta y cinco, si bien el Ministerio protector podrá conceder excepciones en la forma que determina el artículo anterior. No obstante, los Botones que no hayan pasado a la clase de empleados entrarán automáticamente en la de Ordenanzas al cumplir los veinte años. La Entidad, en su Reglamento de Régimen Interior, fijará para cada categoría las condiciones de aptitud física, la extensión e intensidad de los exámenes, los requisitos y forma en que podrá pasarse de una a otra y las condiciones en que podrá realizar funciones de subalterno el personal de cualquier edad que lo desee y haya sufrido disminución de sus facultades para seguir en la clase o grupo a que hasta entonces hubiera pertenecido. Se fija en seis meses el período de prueba para el personal subalterno; durante este plazo podrán despedirse o ser despedidos libremente sin expresión de causa.

Art. 26. (Art. 14 de la R. N.) ASCENSOS.—Los Auxiliares pasarán automáticamente a Oficiales segundos a los seis años de servicios y a primeros a los doce; sin embargo, antes de cumplir los períodos de tiempo anteriormente establecidos, y siempre que acrediten la debida capacidad, podrán ascender a Oficiales primeros los Auxiliares y Oficiales segundos, y a esta última categoría los Auxiliares. Pueden solicitar estos ascensos los Auxiliares y Oficiales segundos que lleven al menos un año de servicios como empleados, contándose a estos efectos el período de prueba. También podrán solicitar el ascenso a Oficiales primeros y segundos por capacitación los subalternos que lleven como mínimo dos años de servicio en la Entidad.

La selección de los que deseen ascender y las pruebas de capacidad se harán en la forma que determine el Reglamento de Régimen Interior, cuidando de evitar esfuerzos memorísticos que puedan resultar inútiles y conciliando los aspectos teóricos y prácticos que sean de interés en los programas, que deben darse a conocer con la debida anticipación y de asegurar el máximo acierto para la elección de los que lo merezcan por su espíritu de trabajo y servicio.

La selección y pruebas se efectuarán por Tribunales designados en la forma que se establece en el artículo 10. En el caso de que se haga selección previa para determinar quiénes pueden acudir a las pruebas, se comunicará la resolución adop-

tada a cada uno de los concursantes, los cuales podrán pedir que se les manifiesten las causas o motivos de su eliminación y recurrir ante el propio Tribunal contra la resolución adoptada.

El derecho reconocido al personal de pasar a la clase de oficiales por capacitación ha de entenderse sin perjuicio del que le corresponde para concurrir a las pruebas de ingreso directo a la categoría de Oficial primero a que se refiere el artículo 10.

Como consecuencia de reducir el plazo para acceder a las categorías de Oficial segundo y primero, queda sin efecto el sueldo establecido en la escala de la Reglamentación Nacional para el Auxiliar de seis años.

A efectos de reajustes de plantillas por aplicación del presente Convenio se procederá de la forma siguiente:

Los empleados de escala administrativa con seis años de servicios en la misma y menos de nueve serán clasificados automáticamente como Oficiales segundos; los de nueve años y menos de doce, como Oficiales segundos con tres años; los de doce años y menos de quince, Oficiales primeros, y a los de más de quince años se les reconocerá un trienio de Oficial primero.

Los Oficiales segundos por capacitación se clasificarán con el mismo criterio que los Oficiales segundos por antigüedad. Asimismo se reconocerá un trienio de Oficial primero a los Oficiales primeros por capacitación, Oficiales Superiores, Subjefes y restantes categorías de Jefes.

Art. 27. (Art. 15 de la R. N.)—Las vacantes de Jefes, con la sola excepción de los Directores y Delegados de sucursal, se proveerán libremente por las Cajas entre su personal.

Las plazas de Subjefes y Oficiales Superiores serán cubiertas mediante pruebas de aptitud o concurso de méritos, con preferencia entre el personal de la plantilla de cada Institución.

De cada cuatro plazas de Jefes exceptuados los Directores y Delegados de sucursales que queden vacantes, podrá designarse uno por concurso-oposición entre el personal que no pertenezca a la plantilla de la Institución, teniendo preferencia al efecto, en igualdad de las demás condiciones, el personal que hubiera servido en otras Entidades de la misma clase.

Los empleados que aspiren a las plazas indicadas en los párrafos anteriores presentarán sus instancias antes de producirse las vacantes, en las épocas que cada Entidad señale, y podrán solicitar una o varias localidades determinadas o simplemente la categoría, sin consignar la plaza en que deseen servirla.

Las Instituciones tendrán en cuenta estas solicitudes cuando se produzcan las vacantes y deberán resolverlas atendiendo no sólo a los conocimientos propios de las funciones que se realicen en estas Entidades, sino a la cultura general, acreditada por estudios oficiales o particulares debidamente demostrados y de solvencia; asimismo tratarán de armonizar el deseo de los solicitantes con su propio interés y necesidades.

El hecho de solicitar o la antigüedad en la solicitud no establecen preferencia alguna ni impiden a la Entidad convocar en cualquier momento los concursos parciales que estime convenientes y a los cuales también podrá acudir el personal que lo hubiera solicitado anteriormente.

Cada Institución podrá establecer en su Reglamento Interior un período de prueba de seis meses para cada una de las categorías de Jefes; cumplidos satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso se computará el tiempo servido, bien en la anterior clase o categoría si se volviese a ella, bien en la nueva si se le confirmara.

Art. 28. (Art. 32 de la R. N.) JORNADA.—Queda establecida en todas las localidades la jornada continuada durante todo el año.

El horario de trabajo estará comprendido entre las ocho y las quince horas, redistribuyéndose el total de las horas de trabajo que en 1 de junio de 1967 mantenía cada Caja.

Se tendrá en cuenta la experiencia adquirida sobre el rendimiento y la productividad, así como el estudio comparado con otras Entidades de ahorro y crédito, en orden a la jornada continuada.

Quedan excluidos de este horario el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas se considere necesario para trabajos administrativos o de simple desplazamiento.

Con el personal indispensable se atenderá al público en la forma y modo seguidos por cualesquiera otros establecimientos y organismos que practiquen, dentro de la localidad, operaciones de ahorro y crédito en sus diversas formas, si éstos tuvieren distinto horario, o si lo estimasen conveniente las Cajas, previo acuerdo con el personal que se destine al efecto.

No obstante lo establecido en el párrafo primero, y en base de los mutuos intereses y mejor armonía de cada Institución, podrá alterarse la jornada y horario convenidos, bien a propuesta de las Cajas o a petición del personal respectivo y de común acuerdo, pero sujetándose, en todo caso, a las normas de procedimiento siguientes:

1.º Sistema de elección entre los empleados del centro de trabajo de que se trate, con intervención en el escrutinio de los representantes sindicales.

2.º Necesidad de una mayoría del 70 por 100 de los empleados afectados cuando la solicitud se concrete a una sola oficina de la Caja o si afectare a todos los centros de trabajo de la misma.

Las horas extraordinarias que puedan devengarse se liquidarán, en todo caso, con los recargos legales, quedando, por tanto, sin efecto el del 100 por 100 previsto en el artículo 33 de la Reglamentación Nacional.

Los turnos que, para trabajos de mecanización u otros especiales, también en forma continuada, existen en la actualidad o puedan implantarse en el futuro, no tendrán la consideración de horas extraordinarias mientras no se rebase el límite de las normales que realmente corresponden en cada caso.

Quedan suprimidas las jornadas reducidas de los sábados e intensiva de los meses de verano.

Art. 29. (Art. 34 de la R. N.) GUARDIAS DEL PERSONAL SUBALTERNADO.—En los días festivos, o en aquellos en que no se haga la jornada legal, los subalternos, a excepción de los Botones, harán guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad; las guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas establecido. Durante ellas el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y días de precepto, los trabajos apropiados a su condición.

Al que preste guardia en domingo o día de fiesta no recuperable, el descanso semanal compensatorio que conforme a la Ley le corresponde se le concederá en un día laborable que no sea sábado.

A cada subalterno se le anotará el tiempo de las guardias que realice y que serán siempre de ocho horas y del que exceda de la duración normal de la jornada para los demás empleados. El subalterno tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso, cuando el tiempo anotado alcance por acumulación de los excesos un número de horas equivalente al de la jornada normal, o a que mensualmente se le abone la parte proporcional de su sueldo y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso del tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al subalterno, que la ejercerá de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

A los Vigilantes nocturnos, que seguirán con la jornada de ocho horas, se les abonará mensualmente la parte proporcional de sus sueldos y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso de tiempo trabajado.

Art. 30. (Art. 36 de la R. N.) VACACIONES.—Quedará redactado así:

«Tanto los empleados como los subalternos tendrán anualmente dieciocho, veintidós o veintiséis días hábiles de vacaciones, según lleven, respectivamente, hasta diez, veinte o más de veinte años de servicio. Para el cómputo de servicios se tendrán en cuenta los prestados en cualquier grupo, clase o categoría.

Los menores de veintiún años y los Jefes de Grupo o Empresa disfrutará de veinte días laborales de vacaciones, de conformidad con las Ordenes de 29 de diciembre de 1945 y 30 de abril de 1948.

Las Entidades establecerán para cada oficina el cuadro de vacaciones del personal afecto a ellas, cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencia, dentro de la categoría, a la antigüedad en la Institución.

El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 15 de enero, y el 15 de diciembre.

En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita se hará un cuadro por sección sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

El Reglamento de Régimen Interior desarrollará lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año serán concedidas en el mes de diciembre a razón de cuatro días por trimestre servido. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que por servicio mili-

tar u otras causas interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los trimestres que hubiera efectuado la jornada legal.

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

Art. 31. (Art. 46 de la R. N.) PRESCRIPCIÓN, SANCIONES.—Cuando se trate de sanciones por faltas graves, la Institución podrá imponer las que correspondan, pero deberá acordarlas, previa instrucción, en el plazo máximo de tres meses, del oportuno expediente, en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberán admitirse cuantas pruebas y descargos proponga.

El inculcado podrá recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Si la sanción fuese por falta muy grave, el acuerdo de la Entidad tendrá carácter de propuesta, que se elevará con el expediente instruido por los requisitos anteriormente expresados al Magistrado de Trabajo; éste, previa audiencia del interesado, que también podrá aportar las pruebas que a su derecho convengan, resolverá por auto dentro de los diez días siguientes.

Contra la resolución que dicte la Magistratura sólo se podrán interponer, cuando proceda, los recursos legales. De toda resolución en que se imponga alguna de estas sanciones se dará cuenta al Ministerio protector, a los efectos oportunos.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Institución podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que deba proponerse. En tal caso, el Magistrado resolverá también sobre las consecuencias económicas de tal medida.

El expediente por faltas leves, que se instruirá también y resolverá la Entidad, será sumario.

La Institución dará cuenta inmediata al Enlace Sindical de la iniciación de todo expediente por faltas graves o muy graves.

Las notas desfavorables que constan en los expedientes personales de los empleados por faltas reglamentarias cometidas prescribirán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, a los dos años; en las faltas graves, a los cuatro años; en las faltas muy graves, a los ocho años.

La prescripción estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo en caso muy destacado, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado.

Esta prescripción no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dió lugar.

La anulación de estas notas desfavorables se hará con tramitación de expediente, a petición del interesado, quien, por otra parte, debe haber observado buena conducta en dicho período.

Art. 32. (Arts. 38 y 39 de la R. N.) PREVISIÓN.—Las pensiones de jubilación e invalidez, viudedad y orfandad, así como las prestaciones de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, indemnizaciones especiales para quienes no tengan derecho a la pensión de jubilación, socorro por fallecimiento, premios a la nupcialidad y a la natalidad y cualesquiera otras establecidas o que puedan establecerse en favor del personal afectado por la Reglamentación Nacional, se otorgarán de acuerdo con las normas establecidas o que en lo sucesivo se establezcan por el Estatuto del Montepío Laboral de Empleados de Ahorro y Previsión.

Jubilación.—El empleado que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad, tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que perciba por la Mutualidad, hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que determina el artículo quinto del presente Convenio.

Si una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad, la Institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusase, perderá el derecho a la pensión complementaria convenida en este acuerdo.

El personal en quien concurren las circunstancias de la disposición adicional transitoria de la Ley de Seguridad Social, aprobada por Decreto de 21 de abril de 1966, podrá jubilarse a partir de los sesenta años de edad y cuarenta de servicios, prestados o reconocidos en las Cajas de Ahorros, con el 95 por 100 de la base fijada en este artículo.

Viudedad.—Las Cajas complementarán las pensiones de viudedad que se perciban del Mutualismo Laboral, hasta alcanzar el 50 por 100 de las bases que se fijan en este artículo.

Las viudas menores de cuarenta años, sin hijos, que no tienen derecho a pensión del Mutualismo Laboral, percibirán integralmente de las Cajas la pensión que se establece en el

párrafo anterior para las viudas mayores de cuarenta años, siempre que concurren en ellas las condiciones exigidas en el régimen general de la Seguridad Social para el disfrute de estas pensiones.

Orfandad.—Las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Mutualidad Laboral sobre la base que se señala en este artículo.

Los complementos de viudedad y orfandad serán igualmente de aplicación a las situaciones causadas por empleados jubilados.

Incapacidad permanente o gran invalidez.—En caso de incapacidad permanente o gran invalidez, el empleado tendrá derecho a que se le complemente la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las bases establecidas en este artículo.

Incapacidad permanente o defunción en acto de servicio.—Cuando la incapacidad permanente o gran invalidez, así como la defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad, a favor de sus derechohabientes, en su caso, hasta el 100 por 100 de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

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

Base para fijar las pensiones.—La base para el cálculo de las pensiones estará constituida por los ingresos percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente, gran invalidez o el fallecimiento del empleado, según los conceptos del artículo quinto de este Convenio.

Revisión de pensiones.—Anualmente, las Cajas revisarán todas las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente o gran invalidez causadas, aumentándolas en el porcentaje en que el Instituto Nacional de Estadística haya cifrado el incremento del costo de vida en el año anterior.

Art. 33. (Art. 52 de la R. N.) EXCEDENCIAS.—Si con posterioridad al reajuste de plantillas, cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna Entidad, la reducción habrá de acordarse por la Delegación de Trabajo, previo informe del Sindicato, siguiéndose el orden inverso al de mayor antigüedad en la Entidad dentro de la categoría; este personal quedará en situación de excedencia forzosa, con derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes que ocurran, y a que se le continúe abonando su sueldo durante tantos meses como años de servicios hubiere prestado a la Entidad, computándose, a tal efecto, cualquier fracción como año completo. En caso de que reintgrese en la Entidad antes de transcurrir el indicado número de meses, dejará de percibir la indemnización. La Dirección General de Trabajo podrá establecer un tope mínimo, siempre que lo estime conveniente para garantizar los derechos del personal.

El personal de plantilla con más de cinco años de servicios puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes, la Entidad resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá por una sola vez y sin sueldo, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren, perderán sus derechos. Los excedentes deberán solicitar el reintegro en el último mes del plazo de duración de su situación, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

Se concederán excedencias forzosas, sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, para los empleados que ocupen cargos del Estado y del Partido, de relieve e importancia, que además sean incompatibles con su dedicación a la Empresa; la duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al puesto que tenían con anterioridad, si bien deberá solicitarse con un mes de anticipación.

Cuando las vacantes producidas por los excedentes volunta-

rios no se hubieran cubierto, las ocuparán tan pronto soliciten su reintegro; en otro caso, deberán esperar a que se produzca vacante.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero si el de excedencia forzosa.

Art. 34. (Art. 53 de la R. N.) EXCEDENCIAS DEL PERSONAL FEMENINO.—El personal femenino que contraiga matrimonio estando vigente su contrato laboral podrá optar entre las siguientes situaciones:

1.ª Continuar su trabajo en la Institución.

2.ª Rescindir su contrato con percibo de una dote por cantidad igual a una mensualidad de su sueldo por cada año que lleve de servicio en la Institución, considerándose como años completos la fracción superior a tres meses.

3.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

El reintegro de este personal se efectuará a petición del mismo, cubriendo la primera vacante de la misma categoría que tuviera en el momento de la baja por matrimonio.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 27 de septiembre de 1950, el personal femenino tendrá derecho a reintegrarse, si se constituyese en cabeza de familia, por incapacidad o fallecimiento del marido.

Art. 35. (Art. 54 de la R. N.) ANTICIPOS.—Las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias plenamente justificadas.

El Reglamento de Régimen Interior respectivo determinará las condiciones en que dichos anticipos deben otorgarse, si bien se establece que la cuantía no será inferior a tres mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud. Si el empleado de que se trate opta por menor importe del total resultante de aquéllas obtendrá la cantidad que él mismo señale.

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 10 por 100 de sus haberes.

Art. 36. (Art. 55 de la R. N.) SERVICIO MILITAR.—El personal de Cajas de Ahorro, durante el tiempo normal de Servicio Militar o en caso de movilización, devengará el 60 por 100 de su sueldo, plusas y pagas extraordinarias, salvo que se trate de empleados que, como Alférez de Complemento, estuvieran en el periodo de prácticas en los Regimientos percibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrán derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

Siempre que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente a horas normales y trabajar, al menos, durante cien horas mensuales, así como en el caso de movilización general por causa de guerra, tendrán derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

Si la Caja tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado se procurará adscribirle a ella siempre que pueda hacer compatible los deberes con la Patria y la Institución.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga, hasta alcanzar la jornada establecida en el capítulo cuarto de la Reglamentación Nacional. Si obtuviese licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue su servicio en filas tiene los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutarán de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre el servicio normal.

El personal que durante el periodo del Servicio Militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales libremente apreciados por la Dirección y autorizados por ésta podrá realizarse dicho trabajo fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

El personal que ingrese a partir de la fecha de publicación de esta Reglamentación deberá contar, como mínimo, con un tiempo de servicio a la Entidad de dos años, para tener derecho al devengo económico señalado durante la prestación del Servicio Militar.

Al personal que se incorpore a filas antes de llevar dos años de antigüedad en la Caja le alcanzarán los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad mencionados.

Art. 37. (Art. 56 de la R. N.) UNIFORMES.—Las prendas del personal uniformado serán costeadas por las Entidades, que determinarán, con la intervención del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales, cuanto se relacione con la adquisición, uso y conservación. Anualmente, se proveerá al personal Subalterno de uniforme completo, alternando el de verano con el de invierno, de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo que se determinen en el Reglamento de Régimen Interior, según el clima de las poblaciones en que radiquen las oficinas, y cuya duración será determinada por la Institución y Jurado de Empresa.

Asimismo, anualmente, el personal de oficios varios tendrá las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

Art. 38. (Art. 57 de la R. N.) COMISIONES.—Los viajes a que den lugar las comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad, estableciéndose las dietas mínimas siguientes:

| | Pesetas |
|------------------------------------|---------|
| Jefe y personal titulado | 600 |
| Oficiales y Auxiliares | 500 |
| Subalternos y oficios varios | 400 |

Si el viaje comprende horas en que tenga lugar una comida principal del día o simplemente se pernocte fuera del domicilio, se devengará media dieta.

Los viajes serán en primera, sin distinción de categoría laboral. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro, cuando las comisiones de servicio se realicen por el empleado en el vehículo propio.

El Reglamento de Régimen Interior deberá fijar las condiciones en que han de desempeñar las comisiones y señalará el recargo transitorio que hayan de tener aquellas dietas, según circunstancias de la plaza en que se realicen y el tiempo invertido, siempre que esté justificado por la carestía de vida.

Las Comisiones de servicio no podrán prolongarse más de dos meses, sin antes conceder al personal afectado, ocho días de vacaciones con la exclusiva finalidad de visitar a la familia con la que ordinariamente conviva, siendo de cuenta de la Caja los gastos de locomoción.

El personal que desempeñe cargos sindicales en la Entidad no podrá ser designado obligatoriamente para ninguna comisión de servicio. Tampoco podrán encomendársele contra su voluntad, hasta después de transcurridos tres años desde el cese de dichos cargos, a menos que la permanencia en ésta hubiera sido inferior a un año.

Art. 39. (Art. 58 de la R. N.) PERSONAL INTERINO Y EVENTUAL:

Interino.—Una misma persona sólo podrá ser contratada en calidad de interino, en virtud de un único contrato ininterrumpido, por plazo máximo de tres años y en los términos previstos por la Ley.

El personal interino que en tal concepto hubiese prestado servicio a una misma Caja de Ahorros durante dieciocho meses, como mínimo, tendrá derecho a un examen restringido; si lo supera, será incluido en plantilla con carácter fijo; en caso contrario, cesará definitivamente en la Institución.

Las Entidades comunicarán a las Delegaciones de Trabajo respectivas las condiciones en que toman al personal interino para sustituir al de plantilla llamado a filas o ausente del trabajo por causa justificada, así como los nombres del sustituto y del sustituido y la categoría de éste.

El sueldo será el señalado para los Auxiliares de entrada, con un 10 por 100 de aumento y con derecho a las pagas extraordinarias y plusones reconocidos o que se reconozcan al personal de plantilla, abonándose mediante nómina especial.

Los límites de edad del personal interino que se tome serán los establecidos para el ingreso en la categoría de Auxiliar. Las Cajas remitirán al Sindicato correspondiente una copia de los contratos del personal interino.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a quienes en el momento de entrar en vigor el quinto Convenio, 1 de enero de 1967, hubieran dejado de prestar servicios efectivos en la Institución de que se trate.

Las Cajas están obligadas a comunicar a las Delegaciones de Trabajo y al Sindicato el fin de las sustituciones y, en consecuencia, el término del oportuno contrato.

En el caso de que hubiese personal de las Cajas de Ahorro en paro, el Sindicato lo comunicará a las Entidades y a la Dirección General de Trabajo, expresando si está o no ocupado, con el fin de resolver su derecho preferente a realizar los trabajos a que se refiere el presente artículo.

Eventual.—No se admitirá personal de carácter eventual, considerándose a extinguir los contratos actualmente en vigor.

A este personal le será de aplicación lo previsto para el interino en el segundo párrafo del presente artículo, así como las condiciones de sueldo, la forma de pago en nómina especial y el requisito de comunicación a la Delegación de Trabajo y al Sindicato de la finalización del contrato.

A efectos de determinar el período de vacaciones y el sueldo durante el Servicio Militar, se computará el tiempo servido con carácter interino o eventual.

Art. 40. PLUS EXTRASALARIAL.—Se crea un plus extrasalarial, cuya cuantía y forma de pago se indica seguidamente:

Durante el año 1970, el personal sin distinción de categorías, percibirá por este concepto 6.000 pesetas.

En el año 1971, dicho importe se incrementará en 4.000 pesetas, percibiéndose en total 10.000 pesetas.

El personal que no realice la jornada completa percibirá este plus en proporción a las horas trabajadas.

Dichas cantidades anuales se abonarán por dozevas partes, coincidiendo con los devengos normales del personal.

Este plus no será computable a ningún efecto, salvo para la fijación de prestaciones de carácter pasivo.

Art. 41. PERSONAL ADSCRITO A LOS SISTEMAS DE MECANIZACIÓN.—Se solicitará del Comité de Automación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros que existe una propuesta para regular las condiciones de trabajo de este personal, a cuyo fin se da traslado a dicho órgano de las diferentes sugerencias recibidas por la Comisión Deliberante del Convenio.

Disposiciones varias

1.ª Las actividades retribuidas ajenas a las de las Cajas se regirán por las disposiciones de sus respectivos Reglamentos de Régimen Interior.

2.ª El Convenio forma un todo orgánico e indivisible. Necesariamente, a efectos de interpretación y aplicación práctica, deberá ser considerado globalmente en todas sus cláusulas.

3.ª Se interesará de la Dirección General de Trabajo la promulgación de una nueva Reglamentación Nacional que actualice, modifique y refunda todas las disposiciones laborales aplicables a las Cajas de Ahorros.

4.ª Las liquidaciones por diferencias económicas, en aplicación del presente Convenio, deberán hacerse efectivas, como máximo, en la fecha de pago de la primera nómina mensual, posterior a los treinta días de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

5.ª Para la aplicación, interpretación, vigilancia y mejor cumplimiento de las estipulaciones del Convenio, se crea una Comisión compuesta por cuatro vocales y dos suplentes, en representación de las Entidades, y otros cuatro y dos suplentes, en representación del personal, que se reunirá bajo la presidencia del que lo es del Sindicato de Banca, Bolsa y Ahorro. Corresponderá a esta Comisión examinar y resolver, en vía previa a la administrativa y jurisdiccional, cualquier cuestión que suscite la aplicación del Convenio.

Cláusula especial

A los efectos prevenidos en el apartado cuarto del artículo quinto del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1968, ambas partes contratantes hacen constar su opinión unánime de que las estipulaciones que se contienen en el presente Convenio no podrán determinar un alza en los precios.