

**15984** RESOLUCION de 23 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVI Convenio Colectivo para la Banca Privada.

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo para la Banca Privada (número código: 9900585), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1994, de una parte, por la Asociación Española de Banca Privada, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Banca de CC OO y la Federación de Servicios de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XVI CONVENIO COLECTIVO PARA LA BANCA PRIVADA

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Disposición preliminar.*

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al Convenio sin más especificaciones se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2. Siempre que se cite la Reglamentación o se utilice la sigla RNB se considerará citada la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Banca Privada, aprobada por Orden de 3 de marzo de 1950.

3. Cuando en el presente Convenio se habla de las empresas sin otra precisión debe entenderse las empresas bancarias de carácter privado a las que el Convenio afecta, conforme a su artículo 2.

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

Artículo 2. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas bancarias de carácter privado y el personal comprendido en artículo 1.º de la RNB con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 1992 o que ingrese con posterioridad, así como para quienes presten su servicio en las Cámaras de Compensación Bancaria, también citados en el artículo 1.º de la RNB.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

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

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

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

Artículo 3. *Convenios anteriores.*

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 16 de julio de 1990 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 31 de julio del mismo año.

Artículo 4. *Vigencia del Convenio.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1995. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o Sindicatos legitimados para

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

Artículo 5. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

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

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6. *Unidad del Convenio.*

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren, aisladamente las estipulaciones convenidas.

## CAPITULO II

### Retribuciones

Artículo 7. *Conceptos retributivos.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- Sueldo.
- Aumentos por antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Participación en beneficios.
- Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
- Estímulo a la producción.
- Horas extraordinarias.
- Pluses.

2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

3. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por paga o mensualidad la dozava parte del sueldo y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada trabajador.

Artículo 8. *Sueldos.*

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

Categoría	Desde 1-1-1992	Desde 1-1-1993	Desde 1-1-1994	Desde 1-1-1995
Jefes de 1. <sup>a</sup> A	3.431.852	3.534.807	3.632.014	3.731.895
Jefes de 1. <sup>a</sup> B	2.391.213	2.462.950	2.530.681	2.600.275
Jefes de 1. <sup>a</sup> C	2.039.181	2.100.356	2.158.116	2.217.464
Jefes de 2. <sup>a</sup> A	2.967.490	3.056.515	3.140.569	3.226.935
Jefes de 2. <sup>a</sup> B	2.130.454	2.194.368	2.254.713	2.316.718
Jefes de 2. <sup>a</sup> C	1.935.874	1.993.951	2.048.784	2.105.126
Jefes de 3. <sup>a</sup> A	2.509.764	2.585.057	2.656.146	2.729.190
Jefes de 3. <sup>a</sup> B	2.036.865	2.097.971	2.155.665	2.214.946
Jefes de 3. <sup>a</sup> C	1.908.931	1.966.199	2.020.270	2.075.827
Jefes de 4. <sup>a</sup> A	2.067.517	2.129.543	2.188.105	2.248.278
Jefes de 4. <sup>a</sup> B	1.907.616	1.964.845	2.018.878	2.074.397
Jefes de 4. <sup>a</sup> C	1.839.304	1.894.484	1.946.582	2.000.113
Jefes de 5. <sup>a</sup> A	1.923.784	1.981.497	2.035.988	2.091.978
Jefes de 5. <sup>a</sup> B	1.769.456	1.822.540	1.872.660	1.924.158
Jefes de 5. <sup>a</sup> C	1.673.133	1.723.327	1.770.718	1.819.413
Jefes de 6. <sup>a</sup> A	1.888.408	1.945.061	1.998.550	2.053.510
Jefes de 6. <sup>a</sup> B	1.742.694	1.794.975	1.844.337	1.895.056
Titulados (jornada completa)	2.967.490	3.056.515	3.140.569	3.226.935
Titulados (jornada inicompleta)	2.067.517	2.129.543	2.188.105	2.248.278

Categoría	Desde 1-1-1992	Desde 1-1-1993	Desde 1-1-1994	Desde 1-1-1995
Oficiales de 1. <sup>a</sup> .....	1.610.397	1.658.709	1.704.323	1.751.192
Oficiales de 2. <sup>a</sup> .....	1.434.801	1.477.845	1.518.486	1.560.245
Auxiliares .....	1.289.275	1.327.953	1.364.472	1.401.994
Conserjes .....	1.610.397	1.658.709	1.704.323	1.751.192
Vigilantes .....	1.289.275	1.327.953	1.364.472	1.401.994
<b>Botones:</b>				
Desde 18 años de edad.	533.203	549.200	564.303	579.821
Menores de 18 años de edad .....	364.331	375.261	385.580	396.184
<b>Oficios varios:</b>				
Oficiales y chóferes .....	1.610.397	1.658.709	1.704.323	1.751.192
Ayudantes .....	1.434.801	1.477.845	1.518.486	1.560.245
Peones .....	1.289.275	1.327.953	1.364.472	1.401.994
Telefonistas (12 años) ..	1.610.397	1.658.709	1.704.323	1.751.192
Telefonistas (6 años) ...	1.434.801	1.477.845	1.518.486	1.560.245
Telefonistas (entrada) ..	1.289.275	1.327.953	1.364.472	1.401.994
<b>Operarios limpieza (hora) .....</b>	<b>332,68</b>	<b>342,66</b>	<b>352,08</b>	<b>361,76</b>

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

**Artículo 9. Aumentos por antigüedad.**

1. Durante la vigencia del Convenio la retribución en función de la antigüedad se determinará en la forma establecida en los tres artículos siguientes.
2. No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquélla no llevará consigo, pues es elemento de hecho, disminución de éste.
3. Siempre que el Convenio se refiere a aumentos por antigüedad, a trienios o a «percepciones por antigüedad» se entenderá hecha la referencia a las cantidades devengadas conforme a los artículos 10, 11 y 12.

**Artículo 10. Antigüedad en la empresa.**

1. Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.
2. Se computará la antigüedad en la empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 56 de la Reglamentación. La estricta aplicación del artículo 28 de la RNB no implica por sí misma reconocimiento de antigüedad para ulterior ascenso, salvo en los casos en que de alguna forma suponga reconocimiento expreso de antigüedad de permanencia en la categoría a tal efecto de ascenso.
3. Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las que figuran en la siguiente tabla:

Categoría	Desde 1-1-1992	Desde 1-1-1993	Desde 1-1-1994	Desde 1-1-1995
<i>Pesetas a la hora por cada trienio</i>				
Operarios de limpieza ...	17,66	18,19	18,69	19,20
<i>Pesetas anuales por cada trienio</i>				
Personal titulado con jornada incompleta ...	22.296	22.965	23.597	24.246
Resto del personal ...	44.592	45.929	47.192	48.490

4. El importe de los trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas, salvo el de los correspondientes a los operarios de la limpieza, cuya cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.
5. El sistema de aumento por antigüedad establecido en este artículo no será de aplicación a los Botones. Ello no obstante, el tiempo servido

en dicha categoría se computará cuando el Botones pase a otra categoría, a efectos de determinar los aumentos por antigüedad que le correspondan.

**Artículo 11. Antigüedad del personal ascendido por capacitación.**

1. A los trabajadores que con anterioridad al 20 de mayo de 1967 hubieran ascendido por capacitación a Oficiales segundos u Oficiales primeros, se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 10 como tiempo de servicio el que teóricamente hubieran adelantado a consecuencia del ascenso, habida cuenta del régimen normal de ascenso por antigüedad que existiera en el momento de producirse el ascenso por capacitación.
2. A los Subalternos o Ayudantes de Caja que con anterioridad a la fecha anteriormente señalada hubieran ascendido por capacitación a Oficiales segundos u Oficiales primeros, se les computará como antigüedad la real, pero si en el momento del ascenso dicha antigüedad real hubiera sido inferior a nueve o quince años, según sea el ascenso a Oficial segundo u Oficial primero, se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 10 como tiempo de servicio el necesario para tener en tal momento nueve o quince años de antigüedad, respectivamente.
3. Los que con anterioridad al 8 de mayo de 1965 hubieran ascendido por libre designación de la empresa a Oficiales segundos o primeros serán considerados a todos los efectos como Oficiales segundos o primeros por capacitación desde la fecha del ascenso. En consecuencia se les mantendrá reconocida la antigüedad que corresponda conforme a los dos apartados anteriores, según que en el momento del ascenso pertenecieran ya al grupo de empleados o al de Subalternos o Ayudantes de Caja.

No obstante, al objeto de no taponar el escalafón de capacitados, los Oficiales a los que afecta el presente apartado 3 se irán computando dentro del 10 por 100 a que se refiere el artículo 17, párrafo 3, de la RNB, a medida que se produzcan vacantes, a razón del 50 por 100 de éstas.

4. Lo establecido en este artículo regirá solamente en tanto el ascendido por capacitación permanezca en las categorías de Oficial segundo u Oficial primero, pero si con posterioridad ascendiera a cualquiera de las categorías de Jefes perderá el tiempo de servicio reconocido conforme a los párrafos anteriores, y sólo percibirá el sueldo correspondiente a la categoría a que hubiera ascendido, más el importe de los trienios correspondientes al número de años efectivamente servidos en la empresa. Ello no obstante, la percepción total en la nueva categoría no será inferior a la que el Oficial tuviera en el momento de ascender a Jefe, a cuyo efecto la diferencia que pudiera producirse pasará a incrementar el sueldo asignado a la categoría de Jefe a que hubiera ascendido.

5. A quienes hubieran ascendido o asciendan por capacitación a partir del 20 de mayo de 1967 no se les reconocerá tiempo teórico alguno de servicio por el ascenso producido.
6. Sobre la antigüedad reconocida por la empresa a causa de ascensos por capacitación se irán acumulando los trienios reales que se vayan produciendo en lo sucesivo.

**Artículo 12. Antigüedad en la categoría de Jefe.**

1. Además de los trienios por antigüedad en la empresa, los Jefes percibirán, por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de Jefatura, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Categoría	Desde 1-1-1992	Desde 1-1-1993	Desde 1-1-1994	Desde 1-1-1995
Jefes de 1. <sup>a</sup> .....	50.909	52.436	53.878	55.360
Jefes de 2. <sup>a</sup> .....	38.764	39.927	41.025	42.153
Jefes de 3. <sup>a</sup> .....	33.564	34.571	35.522	36.498
Jefes de 4. <sup>a</sup> .....	18.512	19.067	19.592	20.130
Jefes de 5. <sup>a</sup> .....	18.512	19.067	19.592	20.130
Jefes de 6. <sup>a</sup> .....	14.464	14.898	15.308	15.728

2. Estos trienios, en lo que respecta a los Jefes de primera a cuarta inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderados.
3. A los Jefes de primera a cuarta que hubieran perdido sus poderes se les mantendrán los trienios de antigüedad en Jefatura devengados hasta la fecha de la retirada de poderes. Bien entendido que en lo sucesivo no devengarán nuevos trienios de esta naturaleza.
4. Cuando un Jefe cambie de categoría dentro de las de Jefatura se les mantendrán los trienios que tuviera devengados en otra u otras categorías de Jefes en las que hubiera estado con anterioridad. Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente a la categoría en que el devengo se

produjo. Si al tiempo de producirse el cambio tuviera corrida una fracción de trienio, ésta se computará a efectos de devengo del primer trienio correspondiente a la categoría a que hubiera pasado.

5. A efectos de lo establecido en el presente artículo, el personal Titulado con jornada completa se asimilará a los Jefes de segunda, y el personal Titulado con jornada incompleta, a los Jefes de cuarta.

6. Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

#### Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo y por antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

#### Artículo 14. *Participación en beneficios.*

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

2. Si el 10 por 100 del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superase en la empresa el importe de un cuarto de paga, también líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por 100 del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia.

En cualquier caso y durante la vigencia del presente Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada empresa en 1991.

3. La participación en beneficios del personal de los bancos extranjeros, bancos industriales y de negocios y Cámaras de Compensación Bancaria se aplicará en los siguientes términos:

a) Bancos extranjeros: El personal percibirá tantos cuartos de paga como el personal del banco comercial de categoría nacional que más haya percibido por aplicación estricta del párrafo 2 anterior.

b) Bancos industriales y de negocios, creados y transformados al amparo de la Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril de 1962: Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior, hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos bancos.

c) Cámaras de Compensación Bancaria: Tendrá igual regulación que la de los bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

4. La participación en beneficios a que se refieren los párrafos anteriores se considerará devengada el 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 1992, 1993, 1994 y 1995. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

5. La participación en beneficios que con anterioridad a la vigencia del Convenio aprobado el 12 de abril de 1965 existía en la cuantía mínima fija de 5,75 pagas, quedó absorbida en las retribuciones establecidas en los Convenios y Normas anteriores, así como en las del actual. Únicamente a efectos del mínimo establecido en el artículo 30 de la Reglamentación y de las absorciones o compensaciones a que en el futuro pudiera haber lugar, conforme al artículo 5.º de este Convenio, se declara que en las retribuciones establecidas en los artículos anteriores se hallan integradas 5,50 pagas correspondientes a participación en beneficios, y que la cuantía de cada paga absorbida es, respecto de cada trabajador, la que le hubiera correspondido en diciembre de 1964, por aplicación del Convenio aprobado el 14 de enero de 1963.

#### Artículo 15. *Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.*

1. Durante la vigencia de este Convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales establecidas y reguladas en el mismo, en la RNB y otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este Convenio. El plus de transporte queda expresamente absorbido.

2. El personal con antigüedad inferior a tres años encuadrado en la plantilla de las empresas con la categoría de Auxiliares Administrativos percibirá una asignación transitoria, que se devengará por mensualidades en los doce meses naturales del año, dejándose de percibir en el momento en que cada interesado comience a devengar aumentos por antigüedad, con la cuantía anual que figura a continuación:

Concepto: Asignación transitoria. Desde 1-1-1992: 6.483. Desde 1-1-1993: 6.678. Desde 1-1-1994: 6.862. Desde 1-1-1995: 7.050

3. Los Vigilantes Jurados a que se refieren el Decreto 554/1974, de 1 de mayo, y la Orden de 1 de abril del mismo año, percibirán por licencia de uso de armas un 10 por 100 sobre los conceptos retributivos sueldo y aumentos por antigüedad que por su categoría tengan.

4. La llamada compensación de fiestas suprimidas a que tiene derecho el personal integrado con anterioridad al 7 de febrero de 1958 y el ingresado con posterioridad a dicha fecha que la hubiere venido percibiendo como condición más beneficiosa, se determinará sobre la base resultante de computar 14 pagas como dividendo. Desde la entrada en vigor del Convenio el divisor será 1.750 para 1992 y 1993, 1.739 para 1994 y 1.728 desde 1-1-1995.

5. Las indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias de julio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que por cualquier otro concepto perciba el personal.

6. El personal que se incorpore a filas para cumplir el servicio militar sin contar con la antigüedad mínima de dos años establecida en el último párrafo del artículo 60 de la Reglamentación de Trabajo en la Banca Privada, tendrá derecho a las percepciones económicas reguladas en el citado precepto, a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad en la empresa, si esta circunstancia se produce durante la permanencia en filas del interesado.

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

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

Al personal que se encuentre realizando la Prestación Social Sustitutiva del Servicio Militar, de acuerdo con lo establecido por la Ley 48/1984, le será de aplicación lo establecido en el artículo 60 de la RNB, párrafos anteriores de este apartado y disposiciones concordantes del presente Convenio, por lo que disfrutará de la remuneración que le corresponda, como máximo, por el tiempo que hubiera debido permanecer en filas, según le correspondiera haberlo prestado en el Ejército de Tierra, en el del Aire o en la Armada.

#### Artículo 16 *Gratificación del artículo 23 de la Reglamentación.*

Durante la vigencia del Convenio se percibirá la gratificación de apoderamiento, establecida en el párrafo último del artículo 23 de la Reglamentación; sus importes anuales serán los que figuran a continuación:

Concepto: Gratificación apoderamiento. Desde 1-1-1992: 40.539. Desde 1-1-1993: 41.756. Desde 1-1-1994: 42.904. Desde: 1-1-1995: 44.084.

#### Artículo 16 bis. *Reclasificación de los Oficiales a que se refiere el párrafo último del artículo 23 de la RNB.*

Desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, los Oficiales a que se refiere el párrafo último del artículo 23 de la RNB serán clasificados, como mínimo, Jefes de cuarta C —si tuvieran nombramiento de Director— y Jefes de quinta C en los demás casos, siempre que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio hubieran transcurrido seis meses desde el nombramiento y apoderamiento respectivamente, o en su caso desde que los cumplan; de igual modo se procederá para futuros nombramientos y apoderamientos. Ello sin perjuicio de que la respectiva dirección de la empresa decida, voluntariamente, otorgar clasificaciones personalizadas de superior categoría.

El personal a que se refiere el párrafo anterior dejará de percibir la gratificación de apoderamiento a que se refiere el artículo 16 del Convenio, desde el momento en que sea ascendido en la forma indicada en el párrafo anterior.

### Artículo 17. Horas extraordinarias.

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

- a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en cada momento, al establecido por las disposiciones legales, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

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

6. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente a 17,25 pagas [a estos efectos se entiende por paga la integrada por el sueldo más los aumentos por antigüedad, conceptos a) y b) del artículo 7.º. El divisor, desde la entrada en vigor del Convenio, será la cifra de 1.750 para los años 1992 y 1993, de 1.739 para 1994 y de 1.728 desde 1-1-1995. Para el cálculo del divisor correspondiente al personal con jornada menor de la normal, el divisor anterior se reducirá de acuerdo con la menor duración de la jornada.

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

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

### Artículo 18. Plus de máquinas.

1. El personal de máquinas, en tanto trabaje en las mismas, percibirá una gratificación mínima mensual, cuyo importe se reflejará en nómina, según lo siguiente:

Concepto: Plus de máquinas. Desde 1-1-1992: 3.244. Desde 1-1-1993: 3.341. Desde 1-1-1994: 3.433. Desde 1-1-1995: 3.527.

En el caso de que se fuesen turnando dos o más trabajadores en el manejo de las mismas, el plus de máquinas se repartirá entre ellos, proporcionalmente a las horas en que cada uno hubiera manejado la máquina, computándose a estos efectos las horas extraordinarias.

2. A efectos de lo establecido en el presente artículo se entiende por personal de máquinas el que durante su jornada laboral está al frente de máquinas especiales de estadísticas y liquidadoras o facturadoras de cartera de efectos y/o de posiciones, y el personal al que la empresa, a propuesta de los representantes de los trabajadores, estime o haya estimado oportuno concederles el plus por estar al frente de otras máquinas de características especiales.

3. Se entiende que un trabajador está al frente de la máquina durante toda la jornada laboral, cuando su función es ésa, específica y exclusivamente, y no deja de estar al frente de la máquina porque desempeñe funciones que puedan llamarse de servicio de la máquina, por ser preparatorias o conexas con el manejo de la misma.

En este caso tiene derecho al plus de máquinas completo, sin que, por el contrario, lo tenga el que sólo desarrolla esas funciones de ordenación o preparación, hallándose otro trabajador al frente de la misma. El trabajador que, por la naturaleza de la máquina o por el grado de intensidad de su utilización, desarrolla funciones al frente de la máquina sólo durante una parte de la jornada, desempeñando el resto otro tipo de funciones que no puedan reconducirse a ese estar al frente de una

máquina especial, sólo tiene derecho a la parte proporcional del plus que corresponda a las horas efectivamente trabajadas al frente de la máquina.

4. El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o disfrute de vacaciones reglamentarias tendrá derecho a percibir dicho plus en tanto permanezca en estas situaciones. En el supuesto de que la cantidad percibida por tal concepto no fuese igual todos los meses, se computará a estos efectos el promedio de los seis meses anteriores a la incapacidad o iniciación de vacaciones; quienes transitoriamente les sustituyan percibirán asimismo dicho plus. En caso de incapacidad laboral transitoria, la percepción de este plus se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la RNB.

5. Las mejoras voluntarias ya establecidas por este concepto en cuantía superior al mínimo fijado en el número 1 de este artículo no serán absorbibles, salvo que en las normas que dieran lugar a las mismas se dispusiera lo contrario.

6. El personal de máquinas, a excepción del que expresamente hubiera sido contratado para su manejo, podrá ejercitar el derecho a que se refiere el artículo 16 de la Reglamentación, sin que su cambio o traslado pueda demorarse en ningún caso más de seis años, a partir del momento en que formuló su solicitud.

7. El plazo de seis años a que se refiere el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de que el cambio deba realizarse con anterioridad, si procediera por aplicación del sistema establecido en el artículo 16 de la Reglamentación.

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

### Artículo 19. Estímulo a la producción y a la calidad.

a) Estímulo a la producción:

1. En concepto de estímulo a la producción, el personal percibirá media paga, que se hará efectiva en los meses de septiembre de cada año de vigencia del Convenio.

2. El personal cuya jornada supere las tres horas y media diarias tendrá derecho a percibir, además, por este mismo concepto y durante la vigencia de este Convenio, la cantidad mensual que figura a continuación:

Concepto: Plus de estímulo a la producción. Desde 1-1-1992: 3.218. Desde 1-1-1993: 3.315. Desde 1-1-1994: 3.406. Desde 1-1-1995: 3.500.

Por cada día de inasistencia no justificada se descontará la cuantía que figura a continuación:

Concepto: Descuento por inasistencia no justificada. Desde 1-1-1992: 129. Desde 1-1-1993: 133. Desde 1-1-1994: 137. Desde 1-1-1995: 140.

3. El personal cuya jornada no supere las tres horas y media diarias percibirá, por este mismo concepto, para cada año de vigencia, la mitad de la cuantía señalada en el párrafo primero del apartado anterior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando.

Por cada día de inasistencia no justificada se descontará la mitad de la cuantía que figura en la tabla del párrafo segundo del apartado anterior.

Al personal que preste servicio militar, o social sustitutorio según los términos del artículo 15.6, le corresponderán las cuantías mensuales que figuran en el párrafo primero del apartado anterior, siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el artículo 60 de la Reglamentación. En caso de no alcanzarla, se devengará en la proporción que corresponda.

b) Plus especial de Convenio por calidad de trabajo:

1. El importe de este plus, que se percibirá durante el tiempo de vigencia de este Convenio, queda fijado en las cuantías anuales que figuran a continuación:

Concepto: Plus de Convenio por calidad de trabajo. Desde 1-1-1992: 136.882. Desde 1-1-1993: 140.988. Desde 1-1-1994: 144.866. Desde 1-1-1995: 148.849.

Dichas cantidades se harán efectivas por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

2. En lo que se refiere al personal que no realice jornada completa y al que preste servicio militar, o social sustitutorio según los términos del artículo 15.6, el régimen de percepción del indicado plus se ajustará a lo establecido en el párrafo 3 del apartado a) anterior.

**Artículo 20. Plus de asistencia y puntualidad.**

1. En todas las plazas se abonará un plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe por día de trabajo será el que figura a continuación:

Concepto: Plus de asistencia y puntualidad. Desde 1-1-1992: 129. Desde 1-1-1993: 133. Desde 1-1-1994: 137. Desde 1-1-1995: 140.

2. El plus se devengará día a día por la asistencia efectiva y puntual al trabajo. La asistencia impuntual dará lugar, el día que se produzca, al devengo de la mitad del plus únicamente. El importe del plus devengado por cada trabajador le será satisfecho en la nómina mensual. La impuntualidad se determinará de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa o sistema de control establecido.

3. El personal cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a tres horas y media diarias percibirá la mitad del plus, teniendo derecho a su totalidad cuando su jornada de trabajo fuera superior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando.

4. Al personal que preste servicio militar, o social sustitutorio según los términos del artículo 15.6, le corresponderá este plus, aunque su asistencia se efectúe en horario distinto al normal, siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el artículo 60 de la Reglamentación. En caso de no alcanzarla, se devengará en la proporción que corresponda.

**Artículo 21. Ayudantes de Caja (RNB, artículo 5).**

1. Las funciones de cobros y pagos en las ventanillas, desempeñadas por el personal denominado en la RNB «Ayudante de Caja», quedaron integradas a partir del 8 de marzo de 1980 en las funciones administrativas que determina, para el grupo de empleados, el artículo 4 de dicha RNB, como pertenecientes a las encomendadas a Oficiales y Auxiliares.

De dichas funciones administrativas quedaron exceptuados los trabajadores que a dicha fecha ostentasen las categorías profesionales de Oficiales y Auxiliares Administrativos, salvo que hubieran aceptado voluntariamente realizarlas. Revisten carácter obligatorio para los integrados en las citadas categorías a partir de la repetida fecha y para los hasta entonces llamados «Ayudantes de Caja», que quedaron clasificados, desde la misma fecha de 8 de marzo de 1980, en las categorías de Oficiales primero o segundo, según fueran Ayudantes de Caja de primera o de segunda, respectivamente.

A partir de 19 de mayo de 1988, las funciones de cobros y pagos en las ventanillas de caja son de desempeño general para todo el grupo de empleados administrativos. Cuando en algún centro de trabajo sea necesaria la realización de funciones de cobros y pagos en ventanilla por personal hasta ahora no obligado a realizarlas, dichas funciones serán desempeñadas por personal voluntario, siempre que reúna las condiciones de idoneidad necesarias determinadas por la Dirección de Personal de la empresa en ejercicio de las facultades reconocidas en el artículo 2.º de la RNB. Sólo cuando dichas condiciones de idoneidad no se diesen, se acudiría a la designación de personal no voluntario; bien que en este supuesto, su permanencia en esta situación sólo se mantendría durante un año, transcurrido el cual se revisaría, procediéndose a su sustitución si existiera otro personal idóneo que lo permita. Esta situación de desempeño no voluntario no se mantendrá por tiempo superior a dos años.

A partir de 19 de mayo de 1988 las faltas de caja, que hasta entonces eran abonadas por el empleado, son soportadas por las empresas, desahuciendo la indemnización por quebranto de moneda.

El personal que ya estaba obligado antes de 19 de mayo de 1988 a realizar funciones de cobros y pagos, desaparecida la indemnización por quebranto de moneda, percibirá, cuando realice dichas funciones, una gratificación anual en las cuantías que figuran a continuación:

Concepto: Gratificación por funciones de cobros y pagos. Desde 1-1-1992: 42.547. Desde 1-1-1993: 43.824. Desde 1-1-1994: 46.992. Desde 1-1-1995: 48.284.

La gratificación, abonable por mensualidades vencidas, será percibida en proporción a los días del mes en que el empleado realice tales funciones, aunque no sea la jornada completa. El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o disfrute de vacaciones reglamentarias tendrá derecho a percibir dicha gratificación en tanto permanezca en estas situaciones. En el supuesto de que la cantidad percibida por tal concepto no fuese igual todos los meses, se computará a estos efectos el promedio de los seis meses anteriores a la incapacidad o iniciación de vacaciones. En caso de incapacidad laboral transitoria, la percepción de esta gratificación se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la RNB.

El personal que asuma estas funciones, sin estar obligado a realizarlas antes de 19 de mayo de 1988, percibirá un complemento mensual que se satisfará mientras realice dichas funciones y se abonará en proporción a los días del mes en que efectivamente las desempeñe, aunque no sea la jornada completa, de acuerdo con las cuantías que figuran a continuación:

Concepto: Complemento por funciones de cobros y pagos. Desde 1-1-1992: 9.781. Desde 1-1-1993: 10.075. Desde 1-1-1994: 10.804. Desde 1-1-1995: 11.101.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o disfrute de vacaciones reglamentarias tendrá derecho a percibir dicho complemento en tanto permanezca en estas situaciones. En el supuesto de que la cantidad percibida por tal concepto no fuese igual todos los meses, se computará a estos efectos el promedio de los seis meses anteriores a la incapacidad o iniciación de vacaciones. En caso de incapacidad laboral transitoria, la percepción de esta gratificación se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la RNB.

2. Los Ayudantes de Caja que ascendieron a Administrativos antes del 8 de marzo de 1980, podrán optar entre continuar en la situación que actualmente tengan reconocida, o por la que les correspondería de haber continuado en dicha fecha en el grupo de Ayudantes de Caja, por aplicación de los párrafos 1.º y 2.º del punto anterior. En este segundo supuesto, vendrán obligados a realizar las funciones de ventanilla a que antes se ha hecho mención.

**Artículo 22. Cobradores y Ordenanzas.**

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

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

2. Ordenanzas.—Desde el 8 de marzo de 1980, desapareció esta categoría, quedando clasificados quienes la integraban como Ayudantes de Banca de segunda o de tercera, según fueran Ordenanzas de primera o de segunda, respectivamente.

3. Las funciones que asumieron los Ayudantes de Banca en sus tres grados fueron las definidas para las categorías de Cobradores y Ordenanzas en el artículo 6.º de la vigente RNB.

Tales funciones se añadieron, desde el 19 de mayo de 1988, a las definidas por la RNB y el Convenio para los Auxiliares y Oficiales Administrativos.

Los Ayudantes de Banca se reclasificaron, desde el 19 de mayo de 1988, en la categoría de Auxiliares, con reconocimiento para su antigüedad en esta última categoría del tiempo que vinieran percibiendo diferencias de sueldo por realización de funciones administrativas, o el que tuvieran reconocido en la realización de estas funciones por sentencia firme.

No obstante lo anterior, las funciones que hasta el 19 de mayo de 1988 correspondían a los Ayudantes de Banca seguirán siendo desempeñadas por los empleados reclasificados, así como por los de nueva incorporación al grupo de administrativos, y sólo serán realizadas por los hasta entonces componentes del grupo administrativo cuando en el centro de trabajo donde éstos estén destinados no exista personal reclasificado o de nuevo ingreso.

**Artículo 23. Ascensos (RNB, artículos 10 y 14).**

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

**I. Por antigüedad:**

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

Este régimen de ascensos no repercutirá, a efectos de antigüedad ni económicos, en quienes hayan conseguido la categoría de Oficiales primeros (por antigüedad, capacitación o libre designación de la empresa), con anterioridad a 1 de enero de 1971. La incidencia respecto a Oficiales segundos por antigüedad, capacitación o libre designación de la empresa será única y exclusivamente la que se desprende de los apartados anteriores.

2. Los Botones accederán a Auxiliares al cumplir los veinte años de edad.

## II. Por capacitación:

Subsistirá el régimen de ascensos por capacitación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 10 y 14 de la RNB.

La representación del personal en los Tribunales a que se refiere el artículo 10 de la RNB deberá recaer necesariamente en quienes, además de las condiciones señaladas en dicho artículo, tengan la de representantes de los trabajadores.

III. Cuando un trabajador ascienda a una categoría que tenga asignado un sueldo inferior al que tuviese en la categoría de la que procede, se le mantendrá transitoriamente el sueldo de ésta. La diferencia entre ambos sueldos se irá reduciendo a medida que se produzcan nuevos devengos de trienios y en la cuantía de éstos, y el trabajador percibirá el sueldo de la categoría a que hubiese ascendido, a partir del momento en que el importe de los trienios devengados desde que ascendió a dicha categoría sea igual o superior a la citada diferencia de sueldos.

### Artículo 24. *Asignación Conserjes (RNB, artículo 19).*

Los Conserjes tendrán derecho a vivienda o, en defecto de ésta, a una asignación anual, que desde la entrada en vigor de este Convenio tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del artículo 7 de este Convenio.

En consecuencia, la asignación anual es la que figura a continuación:

Asignación Conserjes: Plazas del grupo A. Desde 1-1-1992: 27.994. Desde 1-1-1993: 28.833. Desde 1-1-1994: 29.626. Desde 1-1-1995: 30.441.

Asignación Conserjes: Resto de plazas. Desde 1-1-1992: 20.995. Desde 1-1-1993: 21.625. Desde 1-1-1994: 22.219. Desde 1-1-1995: 22.831.

### Artículo 25. *Subalternos destinados en las plazas del antiguo grupo E.*

Queda sin efecto el contenido del artículo 20 de la vigente RNB de 3 de marzo de 1950.

### Artículo 26. *Guardias (RNB, artículo 35).*

1. Continuará la aplicación plena del régimen establecido en el artículo 35 de la Reglamentación, con las modificaciones establecidas en los párrafos siguientes.

2. Las guardias para los empleados reclasificados desde las categorías de Ayudantes de Banca o los ingresados a partir del 19 de mayo de 1988 tendrán carácter voluntario. Una vez aceptada la realización de guardias, el compromiso se deberá mantener al menos durante un año.

3. A cada empleado se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, y que serán siempre de ocho horas, excedan de la duración normal de la jornada para los demás trabajadores. El empleado tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado alcance, por acumulación de los excesos, un número de horas equivalente al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso, o a que mensualmente se le abone como horas extraordinarias el exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al trabajador, que la ejercerá de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

4. A los Vigilantes nocturnos, cuya jornada máxima será de ocho horas diarias, se les abonará mensualmente como horas extraordinarias el exceso de tiempo trabajado sobre la duración normal de la jornada para los demás trabajadores.

5. Al que preste guardias diurnas en sábado, domingo o en día de fiesta, el descanso semanal compensatorio que, conforme a la Ley le corresponde, se le concederá en un día laborable y, además, se le abonará un recargo del 75 por 100 sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

### Artículo 27. *Vacaciones (RNB, artículo 37).*

I. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. Las del personal que ingrese, reintegrese o cese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

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

## II. Período de disfrute de vacaciones.

El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

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

## III. Cuadros de vacaciones.

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

Por Dependencia se entiende en el presente apartado lo mismo una Oficina Bancaria que cualquiera de las secciones en que está organizada, debiendo estarse a los términos del artículo 37 de la RNB en cuanto a la procedencia de hacer el cuadro de vacaciones por Oficinas Bancarias o por secciones.

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

Tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la empresa.

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

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

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

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

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

Primer grupo: Oficiales y Auxiliares.

Segundo grupo: Subalternos.

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

## IV. Supuestos de interrupción de vacaciones.

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

V. Durante la vigencia del Convenio, cada trabajador percibirá en la fecha de comienzo de su período anual de vacaciones una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones, que tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del artículo 7, y cuya cuantía será la que figura a continuación:

Período de disfrute de vacaciones: Meses de junio, julio, agosto o septiembre. Desde 1-1-1992: 14.623. Desde 1-1-1993: 15.061. Desde 1-1-1994: 15.475. Desde 1-1-1995: 15.901.

Período de disfrute de vacaciones: Meses de marzo, abril, mayo u octubre. Desde 1-1-1992: 23.396. Desde 1-1-1993: 24.097. Desde 1-1-1994: 24.760. Desde 1-1-1995: 25.441.



Período de disfrute de vacaciones: Resto de los meses. Desde 1-1-1992: 40.939. Desde 1-1-1993: 42.167. Desde 1-1-1994: 43.327. Desde 1-1-1995: 44.519.

El importe de la bolsa se satisfará en proporción a los días de cada período establecido en la tabla anterior en que se disfruten las vacaciones.

**Artículo 28. Licencias (RNB, artículo 38, párrafo 1.º).**

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

- a) Por matrimonio del propio trabajador: Quince días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: El día en que se celebre la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- d) Por nacimiento de hijos: Dos días.
- e) Por fallecimiento de cónyuge: Tres días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.
- g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): Dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

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

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

2. La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

5. Cada empleado tendrá derecho, por año natural, a dos jornadas de licencia retribuida. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

**Artículo 29. Incapacidad permanente total para la profesión habitual (RNB, artículo 39).**

1. Las empresas satisfarán a los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que

se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por 100 de la que le correspondería como si en dicha fecha estuviese en activo, por aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

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

3. Tendrán igual consideración a los efectos de esta calificación los mayores de sesenta años que estén aquejados de enfermedad crónica que les impida asistir con asiduidad al trabajo y que se jubilen al amparo de la disposición transitoria segunda del texto articulado de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo.

**Artículo 30. Fallecimiento en acto de servicio (RNB, artículo 40).**

1. Lo establecido en el artículo 40 de la Reglamentación será aplicable sin más variaciones que las deducciones determinadas en el párrafo 2 a los casos en los que un trabajador fallezca como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio, siempre que concurren las siguientes condiciones:

- a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.
- b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

- 1.º O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un siniestro que por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o, siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.
- 2.º O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.
- 3.º O por actos de un tercero.

2. La cantidad a satisfacer por la empresa será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio percibiera el trabajador en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el seguro obligatorio de accidentes de trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la empresa. A estos efectos, si el seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por 100 del mismo.

**Artículo 31. Traslados (RNB, artículo 54).**

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

- a) La determinación de las prelación a que se refiere el artículo 54 de la RNB se llevará a cabo separadamente dentro de cada una de las escalas profesionales, entre el 10 por 100 más moderno en la empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a su antigüedad, estado civil, número de hijos, estudios de éstos, salud y otros similares.
- b) El trabajador trasladado por necesidades de servicio tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.
- c) Los gastos de traslado a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 54 de la Reglamentación comprenderán los de traslado de bienes muebles del trabajador.
- d) Las empresas ayudarán al trabajador para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente.

**Artículo 32. Vacantes en la misma plaza.**

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

**Artículo 33. Excedencias y reingresos (RNB, artículo 57, párrafos 2 y 4).**

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

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por prestación de servicio militar y/o desempeño de cargos públicos.

2. Estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios a otro banco, privado u oficial, ni a entidades o empresas competidoras de la Banca Privada tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de Financiación, etc. El excedente que preste servicio a alguna de dichas entidades, perderá todos sus derechos en la empresa bancaria de la que proceda.

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la primera vacante de su categoría que se produzca en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá ocupar, si así lo desea, con el sueldo de su anterior categoría, una vacante de categoría inferior en la misma plaza, siempre que la empresa acceda a ello, o ser destinado a otra plaza en la que existiera vacante de su misma categoría.

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

**Artículo 34. Anticipos y préstamos al personal (RNB, artículo 58).**

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

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

Matrimonio.

Traslado fuera de la plaza.

Fallecimiento del cónyuge o hijos.

Obras en vivienda en razón de ruina inminente.

Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

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

3. El empleado tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de cinco mensualidades, para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.

Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.

Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana».

Asistencia médica e internamiento hospitalario.

Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.

Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

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

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 3, y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

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

6. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés, conforme al artículo 58 de la Reglamentación.

7. No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1 y los préstamos de los puntos 2 y 3 anteriores.

**Artículo 35. Uniformes (RNB, artículo 61, párrafo 2).**

1. Todo el personal Subalterno tendrá derecho a que se le provea anualmente de dos pares de zapatos.

2. La tela de los uniformes a que se refiere el artículo 61 de la Reglamentación será adecuada al clima de la plaza respectiva. La elección del género textil y del calzado se hará previa audiencia de los representantes del personal.

3. Los empleados procedentes de la escala de Ayudantes de Banca o de nuevo ingreso que realicen exclusivamente funciones hasta ahora atribuidas a los citados Ayudantes de Banca, conservarán el derecho a que se les provea anualmente de uniforme, en la forma prevista en el artículo 61 de la RNB y el presente artículo.

**Artículo 36. Dietas y comisiones de servicios (RNB, artículo 62, párrafos segundo y quinto).**

1. Desde la entrada en vigor de este Convenio, la cuantía diaria de las dietas a que se refiere el artículo 62 de la Reglamentación tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del artículo 7, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

Dietas: Jefes y personal titulado. Desde 1-1-1992: 3.107. Desde 1-1-1993: 3.201. Desde 1-1-1994: 3.289. Desde 1-1-1995: 3.379.

Dietas: Resto del personal. Desde 1-1-1992: 2.576. Desde 1-1-1993: 2.654. Desde 1-1-1994: 2.726. Desde 1-1-1995: 2.801.

Dietas: Cuando se pernocte en el domicilio propio. Desde 1-1-1992: 1.289. Desde 1-1-1993: 1.327. Desde 1-1-1994: 1.364. Desde 1-1-1995: 1.401.

2. Durante la vigencia del Convenio el penúltimo párrafo del artículo 62 de la Reglamentación se aplicará en los siguientes términos:

«En caso de que las comisiones de servicio se prolonguen más de dos meses, el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Los viajes correspondientes a estas licencias serán a cargo de las empresas. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias.»

**Artículo 37. Personal interino (RNB, artículo 63).**

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

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

El personal interino que preste servicio en una misma empresa bancaria durante tres años, tendrá derecho a un examen restringido para ser incluido en la plantilla de la empresa con carácter fijo, si lo superase.

**Artículo 38. Diferencias de caja.**

1. Las empresas podrán pasar a la categoría inmediata inferior al trabajador que en el transcurso de un año incurra en diez faltas, entendiéndose por tales, a estos efectos, los errores o diferencias en más o en menos de 1.000 pesetas inclusive.

2. De la norma anterior quedan exceptuados los administrativos que hasta el 19 de mayo de 1988 no venían obligados a realizar funciones de cobros y pagos en ventanilla, cuando, de acuerdo con el párrafo 3.º del apartado 1 del artículo 21 del Convenio, asuman dichas funciones, o sean designados para realizarlas.

**Artículo 39. Jornada y horarios.**

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.750 horas para 1992 y 1993, de 1.739 para 1994 y de 1.728 desde 1-1-1995; horas todas ellas en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/1983, de 29 de junio. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

2. Se mantiene el horario continuado actualmente establecido, que será el siguiente:

Lunes a viernes: Ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/1983.



Sábados: Ocho a trece treinta horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/1983.

Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Desde 1-1-1995 se acuerda la libranza de cuatro sábados más al año. Dichos cuatro sábados de libranza serán los laborables inmediatamente anteriores al 1 de junio. Excepcionalmente en 1994 se librarán los sábados coincidentes en 1 y 8 de octubre.

3. Alternativamente, se establece el horario partido que figura a continuación:

Lunes a jueves: Ocho a diecisiete horas, con una hora de pausa para el almuerzo.

Viernes: Ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/1983.

Del 15-6 al 15-9 de 1992 y 1993. Desde 1995 del 23-5 al 30-9 y excepcionalmente para 1994 del 15-6 al 5-10:

Lunes a viernes: Ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio a que se refiere la Ley 4/1983.

Libranza de todos los sábados del año.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por 100 de los centros de trabajo de cada empresa, ni suponer más del 25 por 100 de los empleados de cada banco. La AEB comunicará a los Sindicatos firmantes del Convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones.

A los empleados que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en municipios de censo superior a 50.000 habitantes, les serán abonadas por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, las cuantías que figuran a continuación:

Concepto: Ayuda alimentaria. Desde 1-1-1992: 642. Desde 1-1-1993: 642. Desde 1-6-1994: 800. Desde 1-1-1995: 822.

4. Las empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos los chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (Gestores y Visitadores), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados.

5. Los trabajadores que tuvieran jornadas especiales de duración más reducida con respecto a la normal, las mantendrán con la misma duración actual solamente si dichas jornadas fueran inferiores a siete horas, y tendrán derecho a entrar en el trabajo a la misma hora que el resto del personal, ya que la salida anticipada se considera como condición de derecho más beneficiosa.

6. Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 40. Jubilación.

1. El personal ingresado en la empresa antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la empresa, desde el momento en que cumpla sesenta y cinco años de edad, con la prestación económica a cargo de la empresa que más adelante se indica.

2. El personal ingresado en la empresa antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento en que cumpla sesenta años de edad y cuente con cuarenta o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo la prestación económica a cargo de la empresa que más adelante se indica.

3. El personal ingresado en la empresa antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento en que cumpla sesenta años de edad, aunque no cuente con cuarenta años de servicio efectivo en la empresa, podrá ser jubilado por mutuo acuerdo con la misma, con la prestación económica a cargo de ésta que más adelante se indica.

4. La prestación a cargo de la empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado.

Fórmula:

$$\frac{A(SNA - SS) - \left( B \frac{\sum BC}{84} 12 \right)}{100} = PE$$

A	= Sesenta y cinco años .....	100 por 100
	Sesenta a sesenta y cuatro años con cuarenta de servicio .....	95 por 100
	Sesenta a sesenta y cuatro años sin cuarenta de servicio .....	90 por 100
B	= Sesenta y cinco años .....	100 por 100
	Sesenta y cuatro años .....	92 por 100
	Sesenta y tres años .....	84 por 100
	Sesenta y dos años .....	76 por 100
	Sesenta y un años .....	68 por 100
	Sesenta años .....	60 por 100

SNA = Salario nominal de Convenio al 31-12-1987, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31-12-1987, le correspondieran, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31-12-1987, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

ΣBC = Suma de bases de cotización del empleado (período 1-1-1981 a 31-12-1987). A estos efectos se computarán, para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1-1-1981 a 31-12-1985, se indexan de acuerdo con la disposición transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3.º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/1985, de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de empresa. El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

5. Excepcionalmente, al personal ingresado en la empresa antes del 8 de marzo de 1980 que se encuentre en activo a la entrada en vigor del presente Convenio y tenga cumplidos cincuenta y cuatro o más años de edad en 19 de mayo de 1988, le continuará siendo de aplicación el régimen de prestaciones complementarias de jubilación establecido en el Convenio colectivo suscrito el 26 de marzo de 1984, en lugar del expuesto en el punto 4 anterior.

6. El personal contratado por las empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación.

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

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

#### Artículo 41. Viudedad y orfandad.

##### a) Viudedad:

1. Se establece una pensión complementaria a favor de los viudos de los trabajadores fallecidos —en activo o en situación de jubilados— a partir de 1969.

2. La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3. La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación que percibiera de la Seguridad Social, más, en su caso, la prestación que por el mismo concepto percibiera de la empresa.

4. Para ser considerados beneficiarios de esta pensión será preciso:

— Que el viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

— No obstante lo anterior, los viudos que no hayan cumplido cuarenta años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5. Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

##### b) Orfandad:

1. Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por 100 (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2. La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3. Cuando el huérfano sea calificado como minusválido psíquico, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad.

##### c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por 100 de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado.

#### Artículo 42. Viviendas.

1. Las empresas que de acuerdo con las disposiciones vigentes tuvieren arrendadas viviendas a sus trabajadores, siendo la relación laboral la determinante del arrendamiento, no promoverán el desahucio de los inquilinos por cesación firme y definitiva de la relación laboral en los siguientes casos:

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

b) En el mismo supuesto que se refiere el apartado anterior si no queda viuda, pero sí hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad, si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.

c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo, y una vez fallecido, mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias.

2. Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará cuando se trate de vivienda cuya ocupación por los trabajadores responda más que a su condición laboral de tales a los específicos cargos que desempeñan (caso de Conserjes y Directivos).

3. Las empresas, habida cuenta de la excepcionalidad y urgencia de las situaciones contempladas en este párrafo, atenderán las peticiones de préstamos para adquisición de viviendas que puedan formular los trabajadores que tengan que desalojar las viviendas de que sean arrendatarios, siempre que ello fuera debido a las causas 1.ª y 2.ª de excepción a la prórroga establecida en el artículo 62 de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos. Asimismo atenderán preferentemente las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios y de quienes fueran trasladados forzosos, conforme al artículo 54 de la Reglamentación.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de quince años, y en ningún caso podrán ser superiores a 5.000.000 de pesetas. El tipo de interés anual para las operaciones formalizadas a partir de 1 de junio de 1994 será:

- Para las primeras 800.000 pesetas: 3 por 100.
- Para el tramo comprendido entre 800.001 y 1.750.000 pesetas: 8 por 100.
- Para el tramo comprendido entre 1.750.001 y 5.000.000 de pesetas: 9 por 100.

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

4. Para la adquisición de primera vivienda, o cambio de ésta por venta de la anterior, las empresas concederán préstamos en las mismas condiciones de cuantía, amortización e interés señalados, destinando a ello cada año la cantidad en pesetas resultante de multiplicar el número de trabajadores que constituyen la plantilla al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de la petición, por cada una de las cuantías que figuran a continuación:

Concepto: Dotación anual por empleado. Desde el 1-1-1992: 26.750. Desde el 1-1-1993: 26.750. Desde el 1-1-1994: 31.260. Desde el 1-1-1995: 32.120.

Si las concesiones de estos préstamos no totalizaran la cifra así calculada, la diferencia no se acumulará para el año siguiente.

#### Artículo 43. Asimilación a oficios varios.

1. El personal de imprenta, electricistas, mecánicos, etc., cuya relación laboral con una empresa bancaria venía rigiendo hasta el Cuarto Convenio Colectivo de Banca Privada de 1965 por Reglamentación distinta a la que tenía la Banca, seguirá rigiéndose por lo que en el mismo se especifica para el personal denominado oficios varios, excepto en lo que respecta a horario y jornada de trabajo, que serán los mismos que tuvieran con anterioridad a este Convenio.

2. Los chóferes se asimilarán, a efectos económicos, a Oficiales de oficios varios. La gratificación del artículo 25 de la RNB en la cuantía que se viniera percibiendo se considerará absorbida.

#### Artículo 44. Ayuda escolar.

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

#### Artículo 45. Tribunales de exámenes.

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

#### Artículo 46. Período de prueba.

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

#### Artículo 47. Productividad.

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

#### Artículo 48. Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y

ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Consecuentemente acuerdan:

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

— En los tres primeros días de ausencia, el 20 por 100 de la retribución diaria.

— Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 10 por 100 de la citada retribución.

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

3. En relación con el contenido del número 1 de este artículo, se entiende por retribución diaria la treintava parte de las percepciones que normalmente correspondieran al trabajador afectado, en el mes en que se produzca la ausencia, con excepción de los siguientes conceptos:

- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de estímulo a la producción.
- Plus de convenio por calidad de trabajo.
- Plus de máquinas.
- Gratificación del párrafo quinto del apartado 1 del artículo 21.
- Complemento por nuevas funciones.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 49. *Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.*

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

#### Artículo 50. *Asimilación de Ayudantes Técnicos Sanitarios.*

Los Ayudantes Técnicos Sanitarios de plantilla que presten servicios en plazas clasificadas en los grupos A y B quedarán asimilados salarialmente a la categoría de Jefe de 6.<sup>a</sup> del grupo correspondiente. En el resto de las plazas, la asimilación salarial se hará con la categoría de Oficial primero. En todo caso, la retribución se percibirá en proporción a la jornada que efectivamente realice.

#### Artículo 51. *Asimilación salarial de Oficiales primeros.*

Desde el 1 de enero de 1994, los Oficiales primeros, con veintiséis años de servicio en la escala administrativa, están equiparados salarialmente a la categoría de Jefe de 5.<sup>a</sup> del grupo C, mediante la percepción de la diferencia de sueldos entre ambas categorías.

#### Artículo 52. *Edad de ingreso.*

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

#### Artículo 53. *Gestores y Visitadores.*

Las funciones encomendadas en la RNB a Gestores y Visitadores se añadirán a las definidas para los Oficiales y Auxiliares por dicho texto legal y por el Convenio colectivo. Estas funciones serán desempeñadas por personal voluntario, siempre que reúna las condiciones de idoneidad necesarias, determinadas en ejercicio de las facultades reconocidas en el artículo 2.º de la RNB. Sólo cuando dichas funciones de idoneidad no se diesen, se acudirá a la designación de personal no voluntario. Los empleados que sean designados por la empresa para realizar estas funciones recibirán los cursillos de formación que se estimen pertinentes.

Los Oficiales y Auxiliares a que se refiere el párrafo anterior percibirán, desde la entrada en vigor del Convenio, un complemento mensual en cuantía que figura a continuación:

Concepto: Complemento de Gestores y Visitadores. Desde el 1-1-1992: 9.781. Desde el 1-1-1993: 10.075. Desde el 1-1-1994: 10.804. Desde el 1-1-1995: 11.101.

Esta cuantía se abonará de la siguiente manera:

- a) El 25 por 100 de esta cuantía lo percibirán por su mera designación.
- b) El resto se satisfará mientras realicen dichas funciones, y en proporción a los días del mes en que efectivamente las desempeñen, aunque no sea la jornada completa.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria o disfrute de vacaciones reglamentarias tendrá derecho a percibir dicha gratificación en tanto permanezca en estas situaciones. En el supuesto de que la cantidad percibida por tal concepto no fuese igual todos los meses, se computará a estos efectos el promedio de los seis meses anteriores a la incapacidad o iniciación de vacaciones. En caso de incapacidad laboral transitoria, la percepción de esta gratificación se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la RNB.

Las expresadas funciones de gestión podrán dejar de realizarse por decisión de cualquiera de las partes, con preaviso mínimo de treinta días, cesando en la percepción del complemento.

El tiempo de servicios en funciones de Gestores y Visitadores se tendrá en cuenta como méritos, a efectos de promoción y ascensos profesionales.

Los Gestores y Visitadores clasificados actualmente como Jefes de 5.<sup>a</sup> C, mientras realicen dichas funciones, percibirán, como mínimo y desde la entrada en vigor del Convenio, la misma retribución que si fueran Oficiales primeros, con el consiguiente complemento que aquí se establece.

#### Cláusula adicional primera.

A efectos de cumplimiento de lo que dispone el Real Decreto 46/1984, de 4 de enero, en relación con las horas extraordinarias a que se refieren los apartados b) y c) del artículo 17 del presente Convenio, se entenderán por horas estructurales las destinadas a cubrir:

1. Mantenimiento.
2. Cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate.
3. Ausencias imprevistas.
4. Períodos punta de producción, que serán:
  - Preparación de billetes para remesas al Banco de España.
  - Trabajos de cierre anual.
  - Ferias y mercados.
  - Acumulación de vencimientos en los servicios centralizados.
  - Cambios tecnológicos.
  - Reducción de encaje por acumulación imprevista.
  - Liquidaciones y abonos de intereses de depósitos de clientes, en aquellas oficinas donde no exista teleproceso o técnica similar para ello.
  - Otros de idéntica naturaleza.

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

Cláusula adicional segunda.

La Asociación Española de Banca Privada podrá negociar con cada una de las Centrales Sindicales, que teniendo legitimación suficiente formalmente lo solicitara, los términos del ejercicio de su acción sindical en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Cláusula adicional tercera.

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

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

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Cláusula adicional cuarta.

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

Cláusula adicional quinta.

Las partes firmantes asumen y se adhieren al contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Se acuerda constituir la Comisión Paritaria Sectorial con las funciones establecidas en el citado Acuerdo.

Disposición final primera.

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

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de 12 miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará un máximo de seis; al menos dos de los miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Disposición final segunda.

Durante el primer trimestre de 1995 se constituirán tres Comisiones de estudio y negociación, entre las partes que suscriben el presente Convenio colectivo, cuyos contenidos serán los siguientes: «Jornada y horarios», «Categorías y funciones» y «Normativa laboral»; su primer cometido será redactar sus respectivos reglamentos y establecer los medios necesarios, tanto humanos como materiales, para desarrollar su trabajo. Las conclusiones a las que lleguen estas Comisiones serán elevadas a la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo de Banca.

de una parte, por la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 24 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## REVISION CONVENIO COLECTIVO

Categorías	1994	
	Mes Pesetas	Año Pesetas
<i>Tabla salarial</i>		
Jefe 1 .....	243.477	3.652.159
Jefe 2 .....	213.769	3.206.537
Jefe 3 .....	180.836	2.712.533
Jefe 4 .....	157.782	2.366.730
Jefe 5 .....	152.917	2.293.752
Jefe 6 .....	148.875	2.233.124
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	146.330	2.194.951
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	129.489	1.942.335
Auxiliar Administración .....	128.591	1.928.862
Conserje .....	128.591	1.928.862
Chófer .....	128.591	1.928.862
Meritorio .....	86.667	1.300.000
Antigüedad Jefe 4 .....	2.948	44.224
<i>Antigüedad Jefatura</i>		
Jefe 1 .....	3.366	50.490
Jefe 2 .....	2.563	38.445
Jefe 3 .....	2.219	33.288
Jefe 4 .....	1.224	18.359
<i>Plus Convenio</i>		
Jefe 1 .....	21.103	316.543
Jefe 2 .....	19.469	292.031
Jefe 3 .....	17.658	264.864
Jefe 4 .....	16.389	245.836
Jefe 5 .....	16.121	241.821
Jefe 6 .....	15.900	238.493
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	15.759	236.384
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	14.833	222.496
Auxiliar Administración .....	14.784	221.761
Conserje .....	14.784	221.761
Chófer .....	14.784	221.761
Meritorio .....	8.000	120.000
Plus transporte .....	7.410	88.923
Ayuda comida .....	19.250	231.000

**15985** RESOLUCION de 24 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa» (código de convenio número 9006982), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1994,

**15986** RESOLUCION de 24 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Prosegur-Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Prosegur-Distribución, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007562), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectos.