

J. E. Repullés

convenios colectivos

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las entidades bancarias de carácter privado. («B. O. E.» del 7 de mayo de 1965).*

Tal vez uno de los Convenios Colectivos de mejor sistemática en su redacción y articulado sea este de Banca que vamos a esbozar a continuación.

Consta el Convenio de 41 artículos, una cláusula especial, una disposición transitoria y una final, y está dividido en cuatro capítulos.

Por su primer capítulo, y a través de sus 7 artículos, va aclarando de manera breve y concisa, no sólo abreviaturas y equívocos de vocablos que pudieran dar pie a futuras interpretaciones erróneas, sino además el ámbito de su aplicación, entrada en vigor, plazo de vigencia y unidad del mismo con tal precisión que estamos seguros evitará innecesarias aclaraciones que han sido precisas en muchos otros convenios.

El capítulo II lo dedica a las retribuciones, especificando por el artículo 8.º los conceptos retributivos, que los agrupa de la siguiente forma:

- A) Sueldo.
- B) Aumentos por antigüedad.
- C) Gratificaciones extraordinaria de 18 de julio y Navidad.
- D) Participación en beneficios.
- E) Plus Familiar.
- F) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

Puntualízase a continuación la tabla de salarios anuales, gratificaciones extraordinarias, participaciones en beneficios, asignaciones y gratificaciones complementarias, horas extraordinarias, Plus de máquinas y ayuda por interrupción de la

jornada, además de los aumentos por antigüedad, que por ser lo más característico del mismo vamos a comentar más despacio, citando aquellos artículos que por su interés juzguemos más interesantes.

La antigüedad se computará por trienios completos de servicio efectivo a la empresa o reconocido, y la cuantía será la que sigue:

Mujeres de limpieza: 0,80 pesetas a la hora por cada trienio.

Personal titulado con jornada incompleta: 1.200 pesetas anuales por cada uno de los ocho primeros trienios, 900 pesetas anuales por cada uno de los sucesivos trienios.

Resto del personal: 2.400 pesetas anuales por cada uno de los ocho primeros trienios, 1.800 pesetas anuales por cada uno de los sucesivos trienios.

Estos trienios se dejarán de devengar al cumplir los 65 años, pero si con posterioridad a dicha fecha el empleado continuase en activo, se le mantendrá y aplicará para lo sucesivo la valoración económica de la fracción de trienio que computada por meses completos tuviese devengada en el momento de cumplir dicha edad, haciendo efectivo su importe al igual que «los sueldos», por doceavas partes abonables por mensualidad, a excepción de las mujeres de la limpieza, cuya cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.

Es curiosa la excepción que hace con los botones de no aplicación de este sistema mientras dure su período de aspirantes, para computar este tiempo una vez haya pasado a otra categoría, tiempo que hasta ahora no era computado nunca en ninguna reglamentación en concepto de antigüedad.

También es digno de resaltar el trato a los oficiales que ascienden por capacitación, a los que da una antigüedad semejante a la del tiempo que hubieran necesitado en ascender por el régimen normal, pero perdiendo esta cantidad al pasar a la categoría de jefes, sin que por ello pueda descender el sueldo total, ya que en el caso de ser menor el de la nueva categoría continuaría cobrando el anterior.

Por lo que se refiere a los jefes, vamos a transcribir el artículo 13 en su totalidad:

*Antigüedad en las categorías de jefes.*—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11, los jefes percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura, trienios de la siguiente cuantía anual:

	<i>Pesetas</i>
Jefes de 1. <sup>a</sup> .....	4.400,—
» » 2. <sup>a</sup> .....	3.350,—
» » 3. <sup>a</sup> .....	2.900,—
» » 4. <sup>a</sup> .....	1.600,—
» » 5. <sup>a</sup> .....	1.600,—
» » 6. <sup>a</sup> .....	1.250,—

2. Los trienios a que se refiere este artículo, por lo que respecta a los jefes de 1.<sup>a</sup> a 4.<sup>a</sup> inclusive, sólo se devengarán por el período de tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderados.

3. Cuando un jefe cambie categoría, dentro de la jefatura, se le mantendrán los trienios que tuviera devengados en otra u otras categorías de jefes en 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.

4. Será de aplicación a estos trienios lo establecido en el párrafo cuatro del artículo 11.

5. A efectos de lo establecido en el presente artículo, el personal titulado con jornada completa se asimilará a los jefes de 2.<sup>a</sup>, y el personal titulado con jornada incompleta a los jefes de 4.<sup>a</sup>

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

Otra peculiaridad del presente convenio en lo que se refiere a retribuciones, es que fija un aumento del 8 por 100 sobre las tablas de salarios para el año próximo, como si predijera así el aumento del coste de vida en ese porcentaje y quisiera evitar los conflictos que el mismo va a originar en los convenios que tienen una cláusula que indica que la escala de salarios será revisable según el coste de vida.

\* \* \*

Los conceptos que actualiza y mejora de la Reglamentación por su capítulo III son los siguientes:

I. Promoción de cobradores y ordenanzas. II. Ascensos. III. Subalternos destinados en las plazas del antiguo Grupo E. IV. Guardias del personal subalterno. V. Vacaciones. VI. Licencias. VII. Fallecimiento en acto de servicio. VIII. Traslados. IX. Excedencias y reintegros. X. Anticipos y préstamos al personal. XI. Dietas y comisiones de servicios. XII. Personal interino y eventual. XIII. Quebranto de moneda.

Siendo el primer convenio que de una manera clara y tajante cambia la Reglamentación en un porcentaje elevado de su articulado de manera sistemática, creando casi otro Reglamento Nacional.

\* \* \*

Por último, por su IV capítulo se ocupa del problema asistencial, tales como jubilación, viviendas, trabajos para cobradores y ayuda escolar, garantizando en lo que se refiere a los jubilados que lo hagan por voluntad propia a partir de los 65 años el 90 por 100 de percepción total líquida, incluido el Plus Familiar, y el 100 por 100 a los que se jubilen por decisión de la empresa.

En resumen, un convenio muy completo y muy sistemático, y que se ocupa

sobre todo—contrario a la política general de convenios—re reforzar el valor de la antigüedad en la empresa, y ayudando a los jubilados hasta asegurarles un 100 por 100 de sus ingresos totales líquidos.

## SALARIOS

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aclaran las absorciones y compensaciones a que se refiere el art. 4.º del Decreto 55/1963, de 17 de enero, y la Orden de 5 de febrero de 1963. («B. O. E.» de 7 de mayo de 1965.)*

No obstante la claridad del Decreto de 17 de enero y Orden de 5 de febrero del 63 en cuanto al criterio que presidía las normas, que no era otro que el de fijar el salario mínimo de 60 pesetas para cualquier actividad laboral, las equivocadas interpretaciones en algunos casos y la ingente cantidad de consultas en muchos otros han hecho necesaria la publicación de esta resolución, que no hace sino reforzar lo que en aquéllas se decía, especificándolas en la siguiente forma:

1.º En las absorciones y compensaciones a que se refiere el artículo 4.º del Decreto 55/1963, de 17 de enero, y la Orden de 5 de febrero de 1963, quedan excluidas las horas extraordinarias.

2.º Los trabajadores serán acreedores a la percepción de cantidades suplementarias, en aplicación de las normas reguladoras del salario mínimo, cuando la totalidad de los emolumentos que percibían en 31 de diciembre de 1962 fuese inferior a la que resulte de sumar al salario mínimo de 60 pesetas los conceptos no absorbibles, calculados también en función de estas 60 pesetas.

3.º El salario de los domingos, o en su parte proporcional de no haberse trabajado toda la semana, será igual al de un día normal de salario, y se tendrá también en cuenta a los efectos de la compensación prevista en el párrafo anterior.

Creemos que quedan con esto suficientemente aclaradas las dudas que sobre el particular parece habían surgido.

## ENFERMEDADES PROFESIONALES

*ORDEN por la que se modifica el apartado primero del art. 44 del Reglamento de Enfermedades Profesionales de 9 de mayo de 1962. («B. O. E.» de 19 de mayo de 1965.)*

Por el apartado primero del artículo 44 del Reglamento de Enfermedades Profesionales, aprobado por Orden de 9 de mayo de 1962, se establecía un período de

observación que no podía exceder de seis meses, para las Enfermedades Profesionales, y que obligaba a diagnosticar la presunta enfermedad durante dicho período; pero como la experiencia ha venido demostrando que el mismo era insuficiente en muchos casos, con perjuicio del acierto del diagnóstico, se ha hecho necesaria la aclaración de dicho artículo 44 en la forma que a continuación transcribimos:

«Tendrá la consideración de período de observación la situación del trabajador durante el tiempo necesario, que no podrá exceder de seis meses, para el estudio médico de su enfermedad cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo. El referido período podrá ampliarse hasta un año por el Tribunal Médico Central de Enfermedades Profesionales cuando éste lo estime necesario para la mayor seguridad de su diagnóstico.»

Es de esperar que la cautela del Tribunal Médico Central no haga derivar el deseo del legislador en prórrogas indefinidas en los diagnósticos de estos enfermos, con claro perjuicio para todos.

#### REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO

*ORDEN por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo para Ferrocarriles de Uso Público no integrados en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles. («B. O. E.» de 7 de julio de 1965.)*

Aunque pueda parecer que la diversidad de regímenes de previsión entre las entidades ferroviarias de uso público no integradas en RENFE aconseja su unificación en el futuro próximo, como nos dice el preámbulo de esta orden, hay una doble circunstancia que lo impide actualmente, y habiendo sido sustituido el anterior sistema de subvenciones por la concesión de importantes créditos avalados por el Estado, las Entidades ferroviarias acogidas a estos beneficios han iniciado un progreso técnico de evidentes repercusiones laborales de origen tecnológico que han hecho necesaria una Reglamentación para este tipo de Entidades, que aunque con carácter provisional vendrán a tipificar las clases de trabajos específicos de dichas Entidades.

No queremos pasar por alto y a título de alabanza el artículo 132, que al hablar de premios especifica una serie de actos dignos de los mismos y establece una escala de premios en efectivo desde el 50 al 100 por 100 de una retribución anual; esperamos que futuras Reglamentaciones y Convenios Colectivos se hagan eco de la buena voluntad del legislador en este sentido, y legislen sobre el capítulo de premios con la misma minuciosidad como lo viene haciendo sobre los castigos.