

LIBRO PRIMERO

REGLAMENTACION DE TRABAJO

EN LA BANCA PRIVADA

Orden de 3 de marzo de 1950 por la que se aprueba el nuevo texto refundido de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Banca Privada ("B.O. del E." de 16 de marzo) (1).

Ilmo. Sr.: Visto el nuevo texto de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Banca Privada en la que se refunden con el texto reformado del Reglamento Nacional de Trabajo anterior, del 20 de septiembre de 1946, las diversas disposiciones dictadas entre la fecha de promulgación de las expresadas Ordenanzas de 1945, y la presente, propuesta por esa Dirección General en uso de las facultades que le confiere la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

Primero. Aprobar el nuevo texto refundido del Reglamento Nacional de Trabajo en la Banca Privada que surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1950.

Segundo. El abono de las diferencias que corresponde percibir al personal desde la expresada fecha del 1 de enero de 1950 se hará efectivo dentro del presente mes de marzo, abonándose los devengos normales reglamentarios desde 1 de abril próximo.

Tercero. Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exijan la aplicación e interpretación de las mencionadas Ordenanzas laborales.

Cuarto. Disponer la inserción del texto de dicha Reglamentación de Trabajo en el *Boletín Oficial del Estado*.

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

Dios guarde a V.I. muchos años.

Madrid, 3 de marzo de 1950.

CAPITULO I

Extensión

Artículo 1.º La presente Reglamentación regula las relaciones de

trabajo en las Empresas bancarias de carácter privado que actúen en territorio español. Se comprenden en ella expresamente los empleados de las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas Empresas usen la denominación de Banco. (2)

Quedan excluidas las funciones de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director general, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general... En todo caso, para la exclusión se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en las presentes Ordenanzas. (3)

CAPITULO II

Organización del Trabajo (4)

Art. 2.º La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de esta Reglamentación y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria. Ni ha de olvidarse que la eficiencia y el rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la empresa dependen de la satisfacción interior que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas del trabajo, y en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a las Empresas, estén asentadas sobre la justicia.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

SECCION I.ª—Clasificación

Art. 3.º El personal de la Banca privada se clasifica en los siguientes grupos: (5)

- I. Empleados.
- II. Ayudantes de Caja.
- III. Subalternos.
- IV. Personal titulado.
- V. Profesiones y oficios varios.

Art. 4.º Empleados.—Son los que dirigen o realizan las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones bancarias o auxilian en la realización de las mismas. (6)

Dentro de este Grupo se distinguen las siguientes clases:

- 1.ª Jefes.
- 2.ª Oficiales
- 3.ª Auxiliares.

Jefes.—Son los que, teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en un Establecimiento, llevan la dirección y gobierno del mismo o de alguno o algunos de sus Organismos, Departamentos o Servicios, de cuya marcha y actividad son directamente responsables. Dentro de esta clase se comprenden seis categorías.

Pertenece a la primera los Directores, que son los que desempeñan funciones de dirección o gerencia. Integran la segunda los Subdirectores, o sea quienes, sin pertenecer a la anterior categoría, ejercen de modo permanente funciones análogas a las del Director.

Forman la tercera los Inspectores primeros, que son aquellos que, con carácter permanente tienen jurisdicción inspectiva sobre otros inspectores, y los que, con residencia distinta de la Central, rigen constantemente y en su totalidad la función inspectora de un determinado núcleo de Sucursales.

Constituyen la cuarta categoría:

a) Los Inspectores segundos o sea los que debidamente capacitados para realizar la inspección completa de las Sucursales giran a estas, habitualmente, visitas de inspección o realizan funciones análogas dentro de una misma residencia.

b) Los Apoderados, individuales o mancomunados, que sin estar comprendidos en las anteriores categorías, tienen poder para realizar funciones propiamente bancarias que no se limiten a alguna de las que a continuación se enumeran: firma de endosos, practicar liquidaciones en las Cámaras de Compensación, retirar pliegos de valores, o cualesquiera otras operaciones concretas y determinadas de naturaleza análoga a las expresadas anteriormente. (7)

Comprendense en la quinta categoría los que, sin poderes, están al frente de un Negociado o Sección como Jefes de los mismos así como los que ejerzan las funciones que en las siguientes definiciones se atribuyen a los Visitadores, Gestores de informes y Especialistas en mecanización.

Visitadores son aquellos que, con la adecuada preparación técnica y los necesarios conocimientos de la organización bancaria, ejercen habitualmente la misión de realizar, en nombre del Banco, visitas enca-

minadas a concertar operaciones o establecer bases para ellas, ofrecer los servicios del Banco, según la situación y condiciones del cliente, u otros fines de análogo relieve.

Son Gestores de Informes los que, poseyendo la técnica del informe comercial, realizan habitualmente la función de captar directamente, mediante visitas realizadas al efecto, informes comerciales o bancarios de verdadero valor y superiores, por tanto, a la simple gestión, exenta de técnica.

Especialistas en mecanización son aquellos que, por razón de sus conocimientos de la técnica de mecanización y racionalización aplicada a los métodos de trabajo, tienen la misión de implantar y dirigir esos sistemas en una Empresa bancaria.

Los llamados **Interventores**, **Contadores**, **Jefes de contabilidad**, **Cajeros**, etc., se incluirán, al menos, en la categoría cuarta o en la quinta, según tengan o no poderes.

Se incluyen en la sexta categoría los **Subjefes de Negociado** o sea quienes tienen la misión de prestar a los Jefes de quinta categoría la colaboración precisa en sus ausencias y enfermedades, pudiendo ejercer de modo permanente, por delegación de aquellos, algunas de las atribuciones que les corresponden.

Oficiales.—Son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones bancarias técnicas, o especializadas, de un Departamento (Servicio, Sección o Negociado), desarrollan normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos del mismo. Pueden ser primeros o segundos según su capacidad y años de servicios, de acuerdo con lo que se consigna en el artículo 14. (8)

Auxiliares.—Son los que, poseyendo la necesaria formación teórica y bancaria, realizan trabajos con la doble finalidad de ayudar a sus superiores y de adquirir la práctica precisa para pasar a Oficiales. (8)

Art. 5.º Ayudantes de Caja.—Son los que desempeñan de modo permanente las funciones de cobros y pagos en las ventanillas de los Bancos, pudiendo sustituir con carácter excepcional y transitorio a los Cobradores, en caso de enfermedad, o licencia, cuando la plantilla de Cobradores no permita la sustitución con personal de esta categoría. (9)

Art. 6.º Subalternos.—Son los que desempeñan funciones de vigilancia, de recados o de cobros y pagos en la calle o en las ventanillas del Banco.

Pertenece a este Grupo los **Conserjes**, **Cobradores**, **Vigilantes**, **Ordenanzas** y **Botones** o **Recaderos**.

Conserjes.—Son los que tienen a su cargo, con carácter general, las funciones subalternas de la Empresa, así como la disciplina y vigilancia del personal que las realiza.

Se consideran **Cobradores** aquellos que tienen la misión de realizar, por cuenta del Banco, los cobros y pagos que deben efectuarse fuera de las oficinas, pudiendo también cubrir temporal y circunstancialmente las ausencias del personal comprendido en la categoría de Ayudante de Caja. (10)

Los **Ordenanzas** tendrán a su cargo la vigilancia de los locales de la oficina, la ejecución de los recados y encargos que se les encomiende, la copia a prensa de documentos, la recogida y entrega de correspondencia y cualesquiera otras funciones análogas. Podrán ser utilizados para sustituir a los Cobradores en sus ausencias y enfermedades. (11)

Botones o recaderos.—Son los subalternos mayores de catorce años y menores de veinte que realizan funciones semejantes a las señaladas para los Ordenanzas. (12)

El personal que en los Almacenes de efectos pignoriados pertenecientes a los establecimientos bancarios, lleve prestando ininterrumpidamente sus servicios por período mínimo de un año en la fecha de publicación de este reglamento, con jornada normal completa, se asimilará, a efectos económicos, a las siguientes categorías de subalternos: Los Mozos se asimilarán a Ordenanzas.

Los Guardas nocturnos a Vigilantes.

Los Capataces, a Conserjes.

Art. 7.º Personal titulado.—Se entiende por personal titulado el que ejerce un cargo en razón de título universitario o de idéntico rango y presta sus servicios de modo preferente a la Empresa por un sueldo o tanto alzado y sin sujeción por tanto, a los aranceles o escalas de honorarios corrientes en la respectiva profesión.

Art. 8.º Profesiones y Oficios varios.—Es el personal que sin estar comprendido en ninguno de los Grupos anteriores realiza servicios y trabajos no específicamente bancarios tales como encuadernación, impresión, mecánicos, de limpieza u otros análogos. (13)

SECCION 2.ª—Ingresos. Ascensos. (14)

Art. 9.º Para el ingreso del personal, y sin perjuicio de exigir en cada caso los requisitos y condiciones necesarios, habrán de observarse las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

En igualdad de aptitud con otros solicitantes, demostrada en las pruebas que se efectúen, cada Empresa otorgará preferencia a los hijos de sus empleados; los huérfanos tendrán la puntuación que se establece en el artículo siguiente.

Siempre que el número y circunstancias del personal de Banca que se halle en situación de paro lo aconseje, podrá la Dirección General de Trabajo, a petición del Sindicato, establecer condiciones especiales

para el ingreso y colocación de dicho personal, teniendo en cuenta igualmente la situación en que se encuentren las Empresas y la naturaleza de las vacantes que se produzcan.

Las Empresas están obligadas a enviar a la Oficina de Colocación los anuncios de sus convocatorias para que se les dé la debida publicidad. Los Bancos regionales y los locales cumplirán con enviarlos a las Oficinas de las provincias o localidades donde tengan Sucursales o estén establecidos. En todo caso, deberán dar cuenta también al Sindicato correspondiente. (15)

Art. 10. El ingreso de los empleados se hará mediante examen de cultura general y de materias propiamente bancarias. Dichos exámenes podrán tener carácter nacional, regional, provincial o local. (16)

La edad para el ingreso de empleados, cuando se efectúe por la categoría de Auxiliar, se fija en más de dieciséis años y menos de veinticinco; y en más de veintún años y menos de treinta y cinco cuando el ingreso tenga lugar directamente por la categoría de Oficial primero; pero la Dirección General de Trabajo a petición de la Empresa, y previo informe del Sindicato, podrá autorizar excepciones en casos que considere debidamente justificados y condicionar tales autorizaciones a la elevación del sueldo base. Quedan exceptuados del límite de edad establecido para el ingreso por la categoría de Auxiliar las vidas de los empleados y los Subalternos que lleven por lo menos un año de servicio, siempre que acrediten la debida capacidad en el examen correspondiente.

Asimismo se exceptúan de los límites mínimo y máximo de edad para el ingreso por la categoría de Oficial de primera a los Auxiliares y Oficiales de segunda, e igualmente a los Subalternos que lleven por lo menos dos años de servicios en el Banco. En todo caso el 10 por 100 de estas plazas se reservará para el personal de la Empresa.

El Sindicato Nacional formulará los programas mínimos de ingreso, que podrán ser ampliados por cada Empresa, consignando las materias y temas exigidos por su propia organización y peculiares características. En los programas mínimos se incluirán temas fundamentales sobre doctrina del Movimiento. También el Sindicato presentará a la aprobación de la Dirección General de Trabajo, para publicarla con los programas las reglamentaciones de los puntos y preferencias que se otorguen por títulos o conocimientos especiales, los que se reconozcan a los huérfanos de los empleados del Banco y a los Subalternos que aspiren a empleados, así como los correspondientes a los Auxiliares, Oficiales segundos y Subalternos que aspiren a pasar directamente a Oficiales primeros. La puntuación en favor de los Subalternos no podrá igualar a la de los títulos, pero podrá sumar ambas el que haya adquirido alguno de éstos. La de los huérfanos será aparte de la que pueda

corresponderles por títulos o conocimientos, igual a la que se reconocen a la categoría de Subalternos que tengan asignada la puntuación mas alta. (17)

Todas las preferencias de aplicación a los subalternos corresponden asimismo a los Ayudantes de Caja.

Quienes aspiren a ingresar directamente por la categoría de Oficial primero sin estar al servicio de la Empresa habrán de estar en posesión de título académico, o acreditar dos años de trabajos efectivos de oficina en una Empresa comercial o industrial, mediante certificación expedida por el Jefe o los Jefes de la Empresa o Empresas en las que hubiesen trabajado, con el visado del Sindicato correspondiente, que requerirá previamente los antecedentes oportunos de la Delegación del Instituto Nacional de Previsión.

★ La Empresa designará el Tribunal que ha de juzgar los exámenes de ingreso, en el que estará representado el Sindicato. Esta representación recaerá necesariamente en un Oficial primero de la plantilla de la propia Empresa, elegido por ésta dentro de la tema que el Sindicato proponga, y en la cual deberá figurar, al menos, un Oficial primero por capacitación, cuando se trate de cubrir plazas de Auxiliares. En los exámenes para Oficiales de primera el personal estará representado por un Jefe procedente de las escalas del Banco, que se designará del mismo modo que el Oficial primero a que anteriormente se ha hecho referencia.

Los admitidos, tanto Auxiliares como Oficiales primeros, estarán en período, de prueba durante seis meses, pudiendo despedirse y ser despedidos en dicho plazo libremente y sin expresión de causa. (18)

Art. 11. El personal subalterno deberá poseer los conocimientos elementales que sean precisos para el desempeño de sus funciones. (19)

La edad para el ingreso de los Botones será la de catorce años, sin que puedan exceder de dieciocho. El resto del personal subalterno deberá tener más de veintitrés y menos de treinta y cinco, si bien la Dirección General de Trabajo podrá conceder excepciones en la forma que determina el artículo anterior. Los Botones que no hayan pasado a la clase de Empleados entrarán automáticamente en la de Ordenanzas al cumplir veinte años. (20)

La Empresa, en su Reglamento Interior, fijará para cada categoría las condiciones de aptitud física, la extensión e intensidad de los exámenes, los requisitos y forma en que podrá pasarse de una a otra y las condiciones en que podrá realizar funciones de Subalterno el personal de cualquier edad que lo desee y haya sufrido disminución de sus facultades, para seguir en la clase o Grupo a que hasta entonces hubiere pertenecido.

Se fija en seis meses el período de prueba para el personal Subalter-

no; durante este plazo podrán despedirse o ser despedidos libremente, sin expresión de causa. (21)

Art. 12. El personal de Banca que no esté en activo e ingrese en empresa distinta de la que ha servido, queda exceptuado del examen de ingreso y tiene derecho a que se le respete la categoría que, apurando sus circunstancias anteriores al cese le corresponda conforme a las normas que se fijan en la presente Reglamentación; pero deberá acreditar documentalmente dichas circunstancias al solicitar su ingreso en la nueva empresa y someterse, bien a los exámenes que esta tenga establecidos para los de su categoría, bien a un período de prueba nunca superior a seis meses. (22)

Art. 13. Los Reglamentos Interiores concretarán las condiciones de ingreso para el personal titulado y para el de profesiones y oficios varios, siguiendo, respecto a la capacidad de este último, lo establecido en las correspondientes Bases o Reglamentaciones de Trabajo.

El período de prueba que para uno y otro se establezca no podrá ser superior a seis meses. (23)

Art. 14. Los Auxiliares pasarán automáticamente a Oficiales segundos a los diez años de servicios y a Oficiales primeros a los dieciséis. (24)

Sin embargo antes de cumplir los períodos de tiempo anteriormente establecidos, y siempre que acrediten la debida capacitación, podrán ascender a Oficiales primeros los Auxiliares y Oficiales segundos, y a esta última categoría los Auxiliares. Pueden solicitar estos ascensos los Auxiliares y Oficiales segundos que lleven al menos dos años de servicio como empleados, contándose a estos efectos el año de aspirantado o el período de prueba. También podrán solicitar el ascenso a Oficiales primeros y segundos por capacitación los subalternos y Ayudantes de Caja que lleven un mínimo de cuatro años al servicio del Banco.

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

La selección y pruebas se efectuarán por Tribunales designados en la forma que se establece en el artículo 10. En el caso de que se haga selección previa para determinar quiénes pueden acudir a las pruebas, se comunicará la resolución adoptada a cada uno de los concursantes, los cuales podrán pedir que se les manifieste las causas o motivos de

su eliminación y recurrir ante el propio Tribunal contra la resolución adoptada.

El derecho reconocido al personal en el párrafo segundo de este artículo de pasar a la clase de Oficiales por capacitación ha de entenderse sin perjuicio del que les corresponde para concurrir a las pruebas de ingreso directo a la categoría de Oficial primero a que se refiere el artículo 10. (25)

Art. 15. El Reglamento Interior de la Empresa señalará los méritos y pruebas de capacitación a que habrán de someterse los Oficiales y Auxiliares con dos años de servicio como mínimo que aspiren a Subjefes de Negociado, Visitadores, Gestores de informes y Especialistas en mecanización. Para ello se inspirará en criterios semejantes a los que quedan señalados en el artículo anterior. (26)

Las vacantes de Jefe de Negociado se cubrirán mediante examen, al que sólo podrán concurrir los Subjefes varones y los Oficiales y Auxiliares también varones y con dos años de servicio por lo menos, si bien se reconocerá una preferencia muy calificada en favor del Subjefe del mismo Negociado.

Las restantes categorías de Jefes se proveerán libremente por las Empresas entre el personal masculino que lleve un mínimo de tres años de servicio, si bien el Reglamento Interior fijará las bases con arreglo a las cuales se ejercerá esta facultad. Al menos el 50 por 100 de estas plazas se cubrirán con Oficiales primeros por capacitación, procedentes de Oficiales segundos, Auxiliares, Ayudantes de Caja y Subalternos, el Reglamento Interior concretará el porcentaje que, en definitiva les reserve.

Los empleados que aspiren a las plazas indicadas en el párrafo anterior presentarán sus instancias antes de producirse las vacantes en las épocas que cada Empresa señale y podrán solicitar una o varias localidades determinadas, o simplemente la categoría, sin consignar la plaza en que desean servir. (27)

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

El hecho de solicitar, o la antigüedad en la solicitud, no establece preferencia ni impide a la Empresa convocar en cualquier momento los concursos parciales que estime convenientes, y a los cuales también podrá acudir el personal que lo hubiera solicitado anteriormente. (27)

Cada Empresa podrá establecer en su Reglamento Interior un pe-

riodo de prueba de seis meses para cada una de las categorías de Jefes; cumplido satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso se computará el tiempo servido bien en anterior clase o categoría, si se volviere a ella bien en la nueva, si se conformará.

Un 25 por 100 de las plazas de Jefe podrá cubrirse con personal ajeno a la Empresa; en este caso, el periodo de prueba podrá llegar a un año. Los puestos de Jefe de Negociado, sin embargo, se cubrirán en su totalidad con personal del Banco.

No podrán desempeñar ninguna de las categorías de Jefe quienes hayan sido sancionados conforme a las Leyes de 9 de febrero de 1939 y 1 de marzo de 1940.

SECCION 3.ª—Formación del personal (28)

Art. 16. Los Oficiales y Auxiliares que lleven al menos, un año en una Sección o Negociado, podrán solicitar el pase a otro para completar su práctica bancaria y prepararse para el ascenso; a tal efecto, cada Empresa reservará, por lo menos, el 10 por 100 de la plantilla de las Secciones o Negociados, a fin de establecer los correspondientes turnos, cuya regulación se hará en el Reglamento de Régimen Interior, debiendo atenderse estas solicitudes de cambio o pase por riguroso orden de presentación.

La Dirección de la Empresa podrá establecer las instituciones —escuelas, cursillos, etc.— que estime conveniente para perfeccionar la formación personal; pero está obligada a procurar al personal Subalterno que lo desee, desde el día de su ingreso, la formación teórica y práctica necesaria para su pase a empleado; con tal fin, podrá organizar y sostener escuelas de capacitación para su propio personal, si bien debe ponerse de acuerdo con el Sindicato sobre el nombramiento de un empleado de la propia Empresa que explique la doctrina del Movimiento.

Los Sindicatos Locales de Banca, Bolsa y Ahorro crearán Escuelas de capacitación para el personal de las Empresas que no tengan las propias, y obtendrán la debida colaboración, incluso económica de las mismas. (29)

La asistencia a las Escuelas de capacitación profesional será obligatoria para los Recaderos o Botones, y la falta de asistencia constituirá justa causa de despido. (30)

SECCION 4.ª—Plantilla. Relación de personal (31)

Art. 17. La plantilla será fijada, según las necesidades y organiza-

ción de cada Empresa, en su Reglamento Interior, que precisará, además, la de cada Sucursal o Dependencia, concretando el personal de los diferentes Grupos, clases y categorías que haya en cada una de ellas. El número de Jefes en sus distintas categorías no podrá ser inferior al 10 por 100 del total que integra el Grupo primero de los señalados en el artículo tercero.

Al menos un 10 por 100 de la plantilla de Oficiales y Auxiliares se reservará por los Oficiales primeros por capacitación y otro 10 por 100 más sobre la plantilla de Auxiliares para Oficiales segundos por capacitación. En los porcentajes de Oficiales, tanto primeros como segundos por capacitación, no se computarán a los que alcancen las categorías de Oficial primero y segundo por el transcurso del tiempo previsto en el párrafo primero del artículo 14, en tal forma que una vez cumplido dicho tiempo, los Oficiales por capacitación producirán vacante en su respectivo porcentaje, si bien conservarán siempre los derechos que por tal condición tengan reconocidos. (32)

Las Empresas, aprovechando las vacantes que se produzcan, procurarán destinar a los Oficiales por capacitación a trabajos en los cuales puedan ejercitar la capacidad que acreditaron.

Cada Empresa publicará anualmente su plantilla, tomada del Reglamento Interior, la clasificación de sus Sucursales y la relación del personal, esta relación expresará los datos siguientes: edad, destino, ascensos, aumentos obtenidos y cuantos otros se estimen de interés. Se dará a conocer al personal antes de primero de abril y estará expuesta, al menos, durante un mes, entregándose un ejemplar durante el mismo plazo al Enlace sindical, que la tendrá a disposición del personal en la misma Oficina, sin perjuicio del derecho de todos a acudir en cualquier tiempo, al Jefe de la Dependencia solicitando se le muestre la expresada relación.

Forman el Grupo A las siguientes plazas: Albacete, Alcalá de Henares, Alcorcón, Algeciras, Alicante, Almería, Avila, Avilés, Badajoz, Badalona, Baracaldo, Barcelona, Bilbao, Burgos, Cáceres, Cartagena, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Elche, El Ferrol del Caudillo, Gandía, Gerona, Gijón, Granada, Granollers, Guadalajara, Hospitaler de Llobregat, Huelva, Huesca, Irún, Jaén, Jerez de la Frontera, Leganés, León, Llerida, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Manresa, Mataró, Mostoles, Murcia, Oviedo, Orense, Palencia, Palma de Mallorca, Las Palmas, Pamplona, Pontevedra, Reus, Sabadell, Salamanca, San Sebastián, Santa Cruz de Tenerife, Santa Coloma de Gramanet, Santander, Santiago de Compostela, Segovia, Sevilla, Soria, Talavera de la Reina, Tarragona, Tarrasa, Teruel, Toledo, Torrelavega, Valencia, Valladolid, Vigo, Vitoria, Zamora y Zaragoza. Forman el Grupo B, las siguientes plazas: Aranda de Duero, Al-

coy, Basauri, Ceuta, Figueras, Cetafe, La Laguna, Langreo, Linares, Melilla, Mieres, Miranda de Ebro, Olot, Portugalete, Puerta de Santa Maria, Puertollamo, Renteria, San Boi de Llobregat, San Fernando, Santurce y Villanueva y Geltrú.

Se clasifican en el Grupo C las restantes plazas.

Dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que hubiere terminado el mes a que se refiere el párrafo anterior, podrá hacer el personal ante la Dirección de las Empresas las observaciones que crea oportunas en defensa, de los derechos que puedan haberle sido desconocidos; sin embargo, las observaciones que se hicieren sobre la categoría solamente podrán tener efectos económicos, de acuerdo con la Orden de 29 de diciembre de 1945, a menos que se trate de la de Oficiales segundos o primeros por antigüedad, en las cuales se deberá declarar también el derecho a la categoría.

Las Empresas acordarán sus resoluciones en plazo no superior a tres meses, y en los diez días siguientes enviarán los expedientes de las designadas a la Dirección General o a la Delegación de Trabajo según se trate de Bancos nacionales o provinciales, para que resuelvan en definitiva; en todo caso, las Delegaciones darán cuenta a la Dirección General de los acuerdos que adopten.

SECCION 5.ª—Sueldos y clasificación de plazas (33)

Art. 18. A los efectos de lo dispuesto en la presente Sección, las plazas en que existan establecimientos bancarios se clasifican en tres grupos: A, B, y C. (34)

Art. 19. Los sueldos de los subalternos serán los siguientes: (35)

Conserjes.—167.733 pesetas anuales y vivienda, o, en defecto de ésta a la siguiente asignación anual: Plazas del grupo A: 7.207 pesetas. (36)

Resto de las plazas: 5.209 pesetas.

Cobradores.—147.700 pesetas anuales.

Ordenanzas de 1.ª: 143.185 pesetas anuales.

Ordenanzas.—140.668 pesetas anuales.

Vigilantes.—144.073 pesetas anuales.

Las Empresas renuncian a la aplicación del párrafo 2.º del artículo 20 de la Reglamentación.

Botones: Desde 18 años de edad: 61.209 pesetas anuales.

Menores de 18 años de edad: 41.824 pesetas anuales.

Art. 20. (37)

Art. 21. Ayudantes de Caja. (38)

De 1.ª: 164.711 pesetas anuales.

De 2.ª: 150.602 pesetas anuales.

(La Orden de 26 de Octubre de 1956 dió nueva redacción a este artículo, así como al 19, al 20 y a los 22 al 27).

Art. 22. (39)

Auxiliares.—148.004 pesetas anuales.

Oficiales de 2.ª: 164.711 pesetas anuales.

Oficiales de 1.ª: 164.868 pesetas anuales.

Art. 23. Se establecen para los Jefes los sueldos anuales siguientes: (40)

Jefes de 1.ª A	400.435 ptas.
Jefes de 1.ª B	279.011 "
Jefes de 1.ª C	237.935 "
Jefes de 2.ª A	346.252 "
Jefes de 2.ª B	248.584 "
Jefes de 2.ª C	225.880 "
Jefes de 3.ª A	292.844 "
Jefes de 3.ª B	237.665 "
Jefes de 3.ª C	222.737 "
Jefes de 4.ª A	241.241 "
Jefes de 4.ª B	222.584 "
Jefes de 4.ª C	214.613 "
Jefes de 5.ª A	224.470 "
Jefes de 5.ª B	206.462 "
Jefes de 5.ª C	195.224 "
Jefes de 6.ª A	220.342 "
Jefes de 6.ª B	203.341 "

Los Oficiales que realicen funciones de Apoderado, o las de categoría primera en plazas de los grupos D o E, respectivamente, tal como estaban constituidos estos grupos en el texto primitivo de la Reglamentación, disfrutarán sobre el sueldo que les corresponda por sus años de servicio, una gratificación de 9.956 pesetas anuales. (41)

Art. 24. El sueldo anual para el personal titulado será con jornada completa de 346.252 pesetas y con jornada incompleta de 241.241 pesetas. (42)

Las diferencias serán sometidas a las Delegaciones de Trabajo, las cuales resolverán o informarán a la Dirección General, según se trate de Bancos provinciales o locales o de Bancos nacionales.

Art. 25. La retribución del personal de oficios varios será la fijada en la correspondiente Reglamentación y en defecto de ésta la siguiente. (43)

Oficiales y Chóferes	163.422 ptas.
Ayudantes	153.748 "

Peones 136.737 "

Operarias limpieza (hora) 38.12

Art. 26. Los Telegrafistas y otros funcionarios técnicos de análogo rango que puedan tener los Bancos a su servicio percibirán 19.525 ptas como gratificación mínima. (44)

Los Telefonistas que no hayan ingresado como aspirantes a empleados o como empleados tendrán 17.400 pesetas con seis quinquenios de 1.970; las que hubieran ingresado como aspirantes gozarán de todos los derechos declarados en la presente Reglamentación. A falta de contrato y en caso de duda, se les reconocen estos derechos. (45)

Art. 27. En cada uno de los meses de julio y diciembre (víspera de Navidad), todo el personal de Banca que integra los diversos grupos enumerados en el artículo 3.º percibirá, en concepto de paga extraordinaria, una cantidad equivalente a un sueldo mensual. (46)

Art. 28. El Subalterno, los Ayudantes de Caja o Empleados que asistieran dentro de su grupo tendrán derecho a que se les fije de entre los sueldos de la escala de su nueva categoría el inmediatamente superior al que viniese percibiendo en el momento del ascenso, siempre que este último sueldo sea mayor que el establecido para el ingreso en la categoría a que hubiere ascendido.

El mismo criterio se seguirá con los Subalternos y Ayudantes de Caja que pasen a empleados y con los Subalternos que pasen a Ayudantes de Caja.

El ascenso surtirá sus efectos económicos, aún respecto de los Oficiales por capacitación, desde el día en que se hubiera producido la vacante que lo motivara.

Los bienes, trienios, cuatrienios y quinquenios, y en general, los aumentos por tiempo de servicios, se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes en que cumpla el primero.

Los Oficiales primeros o segundos, por capacitación, devengarán los aumentos por tiempo previstos en el artículo 22, a partir de la fecha en que hubiera obtenido u obtengan aquella consideración.

La antigüedad de los empleados procedentes de la clase de Oficiales Técnicos, a estos efectos, es la de 1 de enero de 1942, aplicándose los premios de antigüedad que establece el artículo 22 desde 1 de febrero de 1947.

La antigüedad de las categorías de Visitador, Gestor de Informes y Subjefe de Negociado, creadas por la Reglamentación del 20 de septiembre de 1946, será la de 1 de abril de dicho año.

La antigüedad de los Ordenanzas procedentes de Botones se contará desde el día 1 del mes en que hubieran cumplido los veinte años. (47)

Art. 29. Los que realicen trabajos que la presente Reglamentación

atribuye expresamente a categoría superior a la que tengan reconocida, tendrán derecho a percibir el sueldo de aquella salvo en el caso de que lo haga sustituyendo a un compañero al cual se le pague íntegramente el sueldo.

El tiempo que dure esta situación se tendrá en cuenta a efectos económicos, cuando proceda, y se estimará servido además, en la categoría superior, siempre que el interesado ascienda a ella.

Las diferencias que con tal motivo surjan serán sometidas a las Delegaciones de Trabajo, las cuales, previo informe del Sindicato, resolverán lo que estimen procedente, dando cuenta a la Dirección General. (48)

Art. 30. Se establece en favor del personal de Banca la participación en los beneficios, la cual se determinará teniendo en cuenta el porcentaje que los dividendos anuales representen sobre el capital desembolsado y con arreglo a la siguiente escala. (49)

Dividendos inferiores al 6 por 100 del capital desembolsado (o cuando no haya dividendo)	Un sueldo mensual
Dividendos que representen el 6 por 100, sin llegar al 8 por 100	Sueldo y cuarto.
Dividendos que representen el 8 por 100, sin llegar al 10 por 100	Sueldo y medio.
Dividendos que representen el 10 por 100, sin llegar al 12 por 100	Sueldo y tres cuartos.
Dividendos que representen el 12 por 100 o más	Dos sueldos mensuales.

El capital desembolsado se entenderá en su sentido estricto: es decir, excluidas las reservas cualquiera que sea su clase y naturaleza. Pero en el caso de que el capital desembolsado por los accionistas en el primer día del ejercicio económico exceda del 8 por 100 de las cuentas acreedoras de pesetas efectivas al último día de dicho ejercicio solamente se estimará como capital desembolsado, a efectos del presente artículo, el importe del expresado 8 por 100. Se entenderán por acreedores los que figuren en tal epígrafe del modelo de Balance aprobado por el Ministerio de Hacienda, con exclusión de los Bancos y Banqueros.

A los efectos de la escala anterior el dividendo que ha de tenerse en cuenta es el total, sin deducir del mismo los impuestos que sean a cargo del accionista.

La paga fija que en este concepto de participación en los beneficios correspondía al personal se abonará en el mes de enero, y la parte res-

ante, si la hubiese, dentro del mes siguiente al de la fecha en que la Junta general acuerde el pago de dividendos a las acciones.

Respecto a los Bancos cuya Central radique en el extranjero y a los que no puede aplicarse la escala establecida en este artículo, habrán de abonar a su personal, como participación en beneficios, como mínimo, el importe de paga y media.

Art. 31. Los sueldos y condiciones económicas de toda índole establecidos en la presente Reglamentación, tienen la condición de mínimos sin otras excepciones que las expresamente consignadas en ella.

En todo caso, las mejoras que cada Banco acuerde respetarán la necesaria jerarquía del personal, principio jerárquico que esta Reglamentación reafirma en todos los órdenes (capacidad, antigüedad, etc.).

En todo caso, las mejoras que cada Banco acuerde respetando las económicas más favorables, actualmente establecidas, o que quieran establecer las Empresas, las cantidades fijas que se concedan como indemnizaciones por residencia en las plazas cuyo índice de vida u otras circunstancias lo exijan; los porcentajes en favor del personal que vaya destinado a plazas de Canarias, del Protectorado o de Soberanía, aunque sean en primer destino, siempre que el interesado no lleve dos años de residencia voluntaria en dicho territorio, y que no podrán ser inferiores al 50 por 100 del sueldo; los sueldos superiores a los mínimos fijados en esta Reglamentación que deben establecer las Empresas cuya situación económica lo permita o cuyo personal por su capacidad o rendimiento merezca esta mejora.

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 en concepto de participación en beneficios percibe el personal (50)

Art. 32. La retribución del personal de las Bancas locales existentes en 20 de septiembre de 1946, y que no tengan Sucursales establecidas, se fijarán por la Dirección General de Trabajo, previo informe de la Delegación de Trabajo, y del Sindicato, siempre que sea verdaderamente imposible aplicarles los sueldos consignados en la presente Sección.

Para determinar dicha retribución, la Dirección General podrá autorizar alguna de las siguientes medidas, en el límite indispensable para salvar la economía de las Empresas: Que los Subalternos realicen funciones de empleado-auxiliar con la retribución establecida en el párrafo primero del artículo 20; rebajar al mínimo indispensable la proporción de Jefes y la de Oficiales por capacitación; disminuir los aumentos previstos por bienes, trienios, cuatrenios y quinquenios; alargar estos plazos, y en último extremo, rebajar los sueldos iniciales.

Deberán tenerse en cuenta como elementos de juicio no sólo los

beneficios netos, sino los sueldos asignados a los socios-gerentes o las participaciones en los beneficios que estos disfruten.

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones y licencias

Art. 33. La jornada normal de trabajo de los empleados y subalternos será la máxima legal de ocho horas, salvo los sábados que no coincidan con el último día del mes o con el penúltimo del ejercicio económico de la Empresa, en los que dicha jornada será de cinco horas y media. (51)

Se establecerá la jornada intensiva del 15 de junio al 30 de septiembre. La duración de esta jornada será de seis horas, salvo los sábados, que se reducirá a cinco y media. (52)

Al determinar el horario de trabajo, las Empresas tendrán en cuenta el de los cursillos de perfeccionamiento o clases que ellas o los Sindicatos organicen para facilitar al personal su formación bancaria o la adquisición de títulos oficiales de acuerdo con la preocupación fundamental de la presente Reglamentación de aumentar el nivel cultural y técnico del personal bancario. El Sindicato fijará en todo caso el horario de clases con estricta sujeción al de trabajo que las Empresas establezcan.

El Reglamento de Régimen Interior fijará la jornada para el personal de oficios varios, de acuerdo con las Bases o Reglamentaciones de Trabajo correspondientes, o con las especiales características de su labor. Asimismo precisará el día en que la empresa cierra su ejercicio económico. (53)

Art. 34. No podrán trabajarse más de ciento diez horas extraordinarias en cada semestre, que se abonarán con los recargos legales; el salario-tipo de la hora extraordinaria, cuando la retribución es por meses representa la ciento ochenta y cinco parte de la paga mensual. Sin embargo, durante todo el periodo de jornada intensiva cada empleado sólo podrá trabajar treinta horas extraordinarias, que se pagarán con el ciento por ciento de recargo, cuyas treinta horas se computarán dentro de las ciento diez extraordinarias que pueden realizarse como máximo en cada semestre. En ningún caso excederán de dos horas extraordinarias las que pueden trabajarse diariamente. (54)

Se procurará que el trabajo extraordinario, no impida asistir a las Escuelas o Cursillos de Capacitación, acudiéndose, en caso preciso, a la Delegación de Trabajo para que armonice las discrepancias.

La Dirección del Banco comunicará a la Inspección de Trabajo y

al Enlace Sindical, con fecha anterior a aquella en que hayan de efectuarse, de cuyas comunicaciones quedará constancia en el coprador de correspondencia, los días y horas en que hayan de efectuarse horas extraordinarias y las dependencias y empleados a los cuales afecte la medida.

Las Empresas entregarán a su personal, por intermedio del Enlace del Sindicato, unas libretas individuales en las que el Jefe de la Sección correspondiente anotará y firmará las horas extraordinarias que se trabajen, incurriendo, los que no lo hicieren, en las sanciones previstas en el artículo 51, sin perjuicio de las multas que proceda imponer a la Empresa. El Sindicato podrá examinar estas libretas siempre que lo crea oportuno.

Art. 35. En los días festivos o en aquellos en que no se haga la jornada legal, los Subalternos, a excepción de los Botones, harán guardia por el orden que establezca la Dirección de la Empresa; las guardias serán siempre de ocho horas o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas establecido. Durante ellas, el personal estará obligado a realizar, excepto los domingo y días festivos, los trabajos apropiados a su condición, tales como franquear la correspondencia, foliar libros, preparar el material de trabajo y otros análogos.

Al que preste guardia diurna en domingo o en día de fiesta no recuperable, el descanso semanal compensatorio que conforme a la Ley le corresponde se le concederá en día laborable que no sea sábado. (55)

Art. 36. La jornada legal tendrá, en todo caso, una interrupción mínima de dos horas. (56)

Art. 37. Tanto los empleados como los Ayudantes de Caja y los Subalternos tendrán anualmente veinte, veinticinco o treinta días naturales de vacación, según que sus años de servicio a la Empresa sean menos de diez, de diez a veinte o más de veinte. Para el cómputo de servicios, se tendrán en cuenta los prestados en cualquier grupo, clase o categoría. (57)

Las Empresas establecerán para cada Oficina bancaria el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, cuidando de que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencia a la antigüedad.

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

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

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Empresa menos de un año serán concedidas en el mes de diciembre, a razón de cinco días por cada trimestre servido; se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que, por servicio militar u otras causas, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los trimestres que hubiera efectuado la jornada normal. (58)

Art. 38. Las Empresas concederán las licencias que se soliciten, siempre que no excedan de diez días al año y medie causa justificada, tal como matrimonio del empleado, alguna de las que consigna la Ley de Contrato de Trabajo u otras análogas. (59)

No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran.

Nunca podrán descontarse del período de vacaciones las licencias concedidas. (60)

CAPITULO V

Jubilación, fallecimiento, otras indemnizaciones Instituciones de Previsión, Enfermedad

Art. 39. Las pensiones de jubilación e invalidez, viudedad y orfandad, así como las prestaciones de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, indemnizaciones especiales para quienes no tengan derecho a pensión de jubilación, socorro por fallecimiento, premios a la nupcialidad y a la natalidad y cualquiera otras establecidas o que puedan establecerse en favor del personal afectado por esta Reglamentación, se otorgarán de acuerdo con las normas establecidas, o que en lo sucesivo se establezcan, por el Estatuto del Montepío Laboral de los Empleados de Banca y Seguros. (61)

Art. 40. Cuando la inutilidad o defunción de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, la Empresa le concederá al mismo o a los parientes que tendrían derecho a la pensión de jubilación el sueldo que viñese percibiendo, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falte para cumplir setenta años: alcanzada esta edad, o llegada la fecha en que los hubiera cumplido, se aplicarán las disposiciones sobre jubilación. (62)

Art. 41. El personal de Banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la Empresa, durante un año, el sueldo íntegro que viñese disfrutando, sin perder en ningún caso el plus de cargas familiares ni el de carestía de vida que pudiera corresponderle y demás devengos económicos, como si estuviera presente en el trabajo. (63)

Las prestaciones económicas o sanitarias que sobrepasen las mínimas establecidas por el Régimen General del Seguro de Enfermedad correrán igualmente a cargo de la Empresa, en cuyo Reglamento Interior deberá consignar ésta, con la debida claridad, las obligaciones superiores que voluntariamente establezca. (64)

El propio personal tendrá derecho a percibir de la Empresa, durante el segundo año, el 75 por 100 del sueldo que disfrutaba, y el 50 por 100, el tercer año.

Art. 42. El personal enfermo a que se refiere el artículo anterior estará sujeto a los reconocimientos que la Empresa acuerde, y no podrá realizar ninguna clase de trabajo retribuido, debiendo únicamente atender a su curación y restablecimiento; si el empleado no estuviese de acuerdo con el dictamen del Médico de la Empresa podrá solicitar de la Delegación de Trabajo que designe otro facultativo, el cual dictaminará sin que quede ulterior recurso. Los honorarios correspondientes a este segundo Médico serán abonados por la parte cuyo criterio no hubiese prosperado. (65)

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones (66)

Art. 43. Las Empresas premiarán la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Para el mejor servicio de la justicia y mejor consecución de los fines señalados, procurarán las Empresas, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la actuación de cada cual, en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premios los siguientes:

- Actos heroicos.
- Espíritu de sacrificio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un empleado de cualquier categoría a fin de evitar un atraco, robo, etc.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formal, sino con entrega total de todas las facultades del empleado y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, su-

bordinando a ello su comodidad, e incluso a veces su interés, sin que nadie ni nada lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de cuarenta años, sin interrupción alguna por excepciones voluntarias y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formal y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles o alcanzar categorías superiores.

Estos premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudio, entrega de cantidades en metálico, aumento de sueldo, disminución de los años necesarios para alcanzar la categoría o el aumento de sueldo inmediato, o cualquiera otros estímulos semejantes que, en todo caso, llevarán anejá la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc.

Con el fin de despertar el espíritu de solidaridad en el trabajo se establecerán premios para grupos o colectividades.

El Reglamento de Régimen Interior regulará y desarrollará, con la posible precisión, todos los detalles y requisitos necesarios para la efectividad de los principios anteriormente establecidos. (67)

Art. 44. Las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves. (68)

Son leves:

- 1.º Las de puntualidad.
- 2.º La negligencia y descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.
- 3.º Las indiscreciones dañosas.

Son graves:

- 1.º Las faltas injustificadas de asistencia.
- 2.º Las de respeto mutuo, disciplina u obediencia.
- 3.º Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.
- 4.º Las negligencias o descuidos cuando originen perjuicios irreparables para los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, tengan carácter grave y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpaado.
- 5.º La retención no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente de documentos, cartas y datos, o su aplicación destino o uso distinto de los que corresponda.
- 6.º La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la Empresa.

7.º La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

Se considerarán muy graves:

- 1.º La blasfemia.
- 2.º La embriaguez habitual.
- 3.º Disminución grave o continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- 4.º Abandono de destino.
- 5.º El fraude.
- 6.º El abuso de confianza respecto de la Empresa o de los clientes.
- 7.º Hacer operaciones de bolsa, aun al contado, o emprender negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Empresa, expresamente manifestada y fundada.
- 8.º Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente por cliente de la Empresa o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Empresa.
- 9.º Violación del secreto profesional.
10. Asistencia habitual o frecuente a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas, y la participación en ellas, aunque no fuera frecuente.
11. La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los interesados de la Empresa o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de Inspección o a los Jefes encargados de perseguir su esclarecimiento.
12. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, y por ello el Reglamento Interior podrá completarla y clasificará las de consideración o respeto debido al público y a los compañeros o inferiores, y las que, aun refiriéndose a la conducta privada, deben ser objeto de sanción; estas últimas tendrán siempre la consideración de graves o muy graves. Asimismo señalará las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad, y los casos y condiciones en que la conducta posterior del sancionado anule las notas desfavorables de su expediente.

Art. 45. Las sanciones se clasificarán en principales y accesorias. Las principales son:

Por faltas leves:

Amonestación privada.

Pérdida de uno a cinco días de vacaciones. (69)

Por faltas graves:

Disminución del período de vacaciones hasta el límite legal. (69)

Traslado por una sola vez.

Multa no superior a la séptima parte de una mensualidad. (70)

Recargo hasta el doble de los años que la vigente Reglamentación establece para aumentar el sueldo.

Por faltas muy graves:

Pérdida temporal de la antigüedad.

Pérdida total o definitiva de la clase o categoría; si se tratase de Jefes o Cobradores, podrá clasificarse como Oficiales u Ordenanzas, respectivamente.

Represión pública.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.

Despido. (71)

En el Reglamento Interior se señalará la graduación de faltas y sanciones. (72)

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del servicio profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o del crédito de la Empresa o de sus clientes y reincidencias de faltas muy graves.

Las accesorias son:

Por faltas graves o muy graves:

Privación de cargos y categorías sindicales.

Eliminación del censo profesional como consecuencia del despido, siempre que la naturaleza de la falta y la especialidad de la profesión bancaria aconsejen tal medida.

Indemnización de daños y perjuicios a la Empresa. Todas ellas, sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales para las sanciones que procedan, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Art. 46. Cuando se trate de sanciones por faltas graves, la Empresa podrá imponer las que correspondan, pero deberá acordarlas previa instrucción del oportuno expediente, en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberán admitirse cuantas pruebas y descargos proponga. El expediente deberá quedar concluso en el plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se inicie su incoación. El inculpado podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo contra la sanción que la Empresa le hubiese impuesto. (73)

Si la sanción fuese por falta muy grave, el acuerdo de la Empresa tendrá carácter de propuesta, que se elevará con el expediente, instruido con los requisitos anteriormente expresados, al Magistrado de Trabajo, que resolverá de conformidad con las normas generales del proceso laboral, y en ella, si procediese, hará la oportuna declaración sobre la forma de hacer efectiva la indemnización de daños y perjuicios,

en cuyo caso dará cuenta de la resolución a la Delegación de Trabajo, a los oportunos efectos. (74)

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente, salvo la suspensión de sueldo, que no podrá pasar del tiempo máximo de un mes, dentro de la instrucción del expediente, y sin perjuicio de la sanción que deba proponerse. En tal caso, el Magistrado resolverá también sobre las consecuencias económicas de tal medida.

El expediente por faltas leves, que instruirá y resolverá la Empresa, será sumario.

La Empresa dará cuenta inmediata al Enlace Sindical de la iniciación de todo expediente por faltas graves o muy graves. (75)

Art. 47. Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa; las graves, a los dos meses, y las muy graves, a los tres meses. (76)

Art. 48. El importe de las multas y de cuantas sanciones puedan significar una economía para la Empresa se ingresará en el fondo del plus de cargas familiares o en el Montepío Nacional de Banca o Caja de Empresa. (77)

Art. 49. El abuso de autoridad por parte de los jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Director General de la Empresa; éste ordenará la instrucción del oportuno expediente, que se hará según lo dispuesto en el artículo 46. (78)

Art. 50. Las infracciones de la presente Reglamentación, cometidas por las Empresas, podrán ser sancionadas por las Delegaciones de Trabajo con multas de 500 a 5.000 pesetas, o proponiendo a la Dirección General otras de mayor cuantía cuando la naturaleza o circunstancias de la falta o de los infractores, o la reincidencia o circunsejen. En estos casos, la Dirección General de Trabajo podrá proponer a la Superioridad el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta. (78)

Art. 51. Cuando en una oficina o establecimiento se falte reiteradamente a las prescripciones de este Reglamento o a las Leyes reglamentarias del trabajo, el Director que esté al frente incurrirá en falta muy grave y podrá ser inhabilitado para ocupar puestos de dirección, sin perjuicio de la sanción que proceda. (78)

CAPITULO VII

REGLAMENTO INTERIOR (79)

Art. 52. Cada Empresa redactará su Reglamento Interior, a fin de

concretar en normas ajustadas a las necesidades y características de la propia Empresa los preceptos del presente Reglamento Nacional, cuyo orden de materias deberá seguir.

La aprobación del Reglamento de Régimen Interior y la de sus modificaciones se hará, previo informe del Sindicato correspondiente, por la Dirección General de Trabajo, cuando se trate de Bancos regionales o nacionales, y por las Delegaciones si el Banco fuese provincial o local, si bien éstas darán cuenta a aquella de los acuerdos que adopten. Estos Reglamentos serán aprobados dentro de los dos meses siguientes a la entrada en la Dirección General o, en su caso, en las Delegaciones de Trabajo de los proyectos o de los informes o ampliaciones que fuese necesarios solicitar.

Para facilitar el examen de los proyectos por los Organismos laborales mencionados, las Empresas deberán acompañar un informe conciso que comprenda las novedades que se hayan introducido, razones que aconsejen tales innovaciones y materias que, por haberse dejado su regularización concreta al Reglamento Interior, sea más urgente desarrollar.

Las Empresas que dejen de cumplir la obligación a que se refieren los párrafos anteriores en el plazo consignado en la segunda disposición transitoria, serán sancionadas con multa de 1.000 a 25.000 pesetas.

Aprobado el Reglamento de Régimen Interior, la Empresa deberá entregar un ejemplar a cada uno de los empleados que integran su plantilla, y cinco al Sindicato de Banca y Bolsa.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 53. Prohibición de hacer negocios u operaciones de Bolsa.—El personal de Banca no podrá emprender negocios mercantiles ni hacer operaciones de Bolsa, aun al contado, sin conocimiento o contra la voluntad de la Empresa expresamente manifestada, debiendo fundarse la oposición cuando existiere.

Art. 54. Traslados.—La empresa, aparte de los casos de sanción que se detallarán en el Reglamento Interior, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento. (80)

A falta de acuerdo y por necesidades del servicio, podrá la Empresa trasladar en las siguientes condiciones:

A) Oficiales, Auxiliares, Ayudantes de Caja y Subalternos deberán escoger dentro del 10 por 100 más moderno, en la Empresa, de las plantillas respectivas, a quien, reuniendo las debidas condiciones, sufra

menos perjuicios, atendiendo a su antigüedad, estado, circunstancias familiares, condiciones de salud, etc.

B) Jefes: puede la Empresa acordar los traslados sin sujetarse al anterior porcentaje, pero conforme al expresado criterio de conciliar las condiciones de capacidad y técnica necesarias con el deseo de causar los menores perjuicios al personal.

La mujer empleada que solicite traslado con el fin de reunirse con su marido tendrá preferencia absoluta para cubrir la primera vacante que ocurra en aquella población, y se procurará también atender las peticiones del empleado casado cuya esposa esté destinada.

Las diferencias que surjan con motivo de lo dispuesto en los párrafos anteriores serán sometidas a la Delegación de Trabajo del primitivo o del nuevo destino a elección del empleado; ese Organismo recabará el informe previo del Sindicato y dará cuenta de su resolución a la Dirección General de Trabajo.

Los traslados y permutas que solicite el personal de la Península que hubiese sido destinado a plazas de Canarias, África o el extranjero, permaneciendo en ellas durante más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la Península que deseen.

Los gastos de traslado del empleado y familiares que con él vivan serán de cuenta de la Empresa.

Los Jefes trasladados a localidades de distinta categoría, a efectos de artículo 18, conservarán los trienios devengados aun cuando en la nueva plaza el sueldo sea superior. (81)

Art. 55. Cese voluntario del personal.—El personal de Banca podrá despedirse en cualquier momento, sin más obligación que la de avisarlo con un mes de anticipación. La Empresa, en este caso, tendrá derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin venir obligada a satisfacer otra remuneración que la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo. (82)

Art. 56. Cesión o traspaso de una Empresa.—La Empresa que, jurídicamente o de hecho, continúe el negocio de otra, se hará cargo de sus plantillas y de todo su personal, que se someterá al régimen de la adquirente, sin perjuicio de que la Dirección General de Trabajo resuelva sobre la subsistencia de las condiciones superiores o distintas que tuviera reconocidas el personal de la Empresa adquirida. Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad que tuviera reconocida el personal del Banco absorbido. (83)

Por ningún concepto la Empresa adquirente podrá despedir personal antiguo ni nuevo, y cuantas reorganizaciones intente se realizarán sobre la base de mejorar, o al menos, mantener la situación de unos y

otros. Tan solo, previa solicitud justificada, podrá amortizar las vacantes que ocurran.

El personal de nuevo ingreso, aunque sea destinado a establecimiento de la Empresa adquirida se someterá en todo caso al régimen de la adquirente.

Se evitará siempre mantener duplicidad de regímenes en establecimientos que realmente formen una sola Empresa. (84)

Art. 57. Exceso de personal.—Excedencias. Si con posterioridad al reajuste de plantilla cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna Empresa, la reducción habrá de acordarse por la Delegación de Trabajo, previo informe del Sindicato, siguiendo-se el orden inverso al de mayor antigüedad en la Empresa dentro de la categoría; este personal quedará en situación de excedencia forzosa, con derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes que ocurran, y a que se les continúe abonando su sueldo durante tantos meses como años de servicios hubiere prestado al Banco, computándose a tal efecto cualquier fracción como año completo. En el caso de que reintgrese en el Banco antes de transcurrir el indicado número de meses, dejará de percibir la indemnización. La Dirección General de Trabajo podrá establecer un tope mínimo, siempre que lo estime conveniente, para garantizar los derechos del personal.

El personal de plantilla con más de cinco años de servicio puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años. En plazo de un mes, la Empresa resolverá su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá por una sola vez, y sin sueldo, y no podrá utilizarse para pasar a otra Empresa bancaria; los excedentes que lo hagan perderán todos sus derechos en la de procedencia. Los excedentes deberán solicitar el ingreso en el último mes del plazo de duración de su situación, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos. (85)

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

Cuando las vacantes producidas por los excedentes voluntarios no se hubieran cubierto, las ocupaciones tan pronto soliciten su reintegro, en otro caso, deberán esperar a que se produzca vacante. (86)

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa. (87)

Art. 58. **Préstamos.**—El personal tiene derecho a solicitar de su Empresa anticipos sin interés para atender necesidades perentorias plenamente justificadas. En el Reglamento de Régimen Interior se harán constar los requisitos que deben llenar y la forma de amortización, estableciéndose como límite máximo para ésta el 10 por 100 del sueldo, a menos que la importancia de la cantidad solicitada aconsejara otro porcentaje superior que sea razonable. (88)

Art. 59. **Trabajo femenino.**—El personal femenino ingresado en la Banca con fecha posterior a la del 3 de marzo de 1950 deberá abandonar el trabajo en el momento que contraiga matrimonio, pero tendrá derecho a reintegrar si se constituyera en cabeza de familia, por incapacidad o fallecimiento del marido. La Empresa le abonará, en concepto de dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en el Banco, considerándose como año completo la fracción superior a seis meses.

Las ingresadas con anterioridad a la fecha expresada pueden optar entre seguir en sus puestos o solicitar la excedencia por razón de matrimonio, con los mismos derechos establecidos en el párrafo anterior, salvo el de dote, que perderán las que no hagan uso de la opción en el plazo de un año, a partir del día de la celebración de las nupcias.

Los derechos consignados en este artículo solamente serán aplicables al personal femenino de Oficios Varios cuando aparezca vinculado a la Empresa por realizar toda la jornada normal de trabajo en aquella. (89)

Art. 60. **Servicio militar.**—El personal de Banca, durante el tiempo normal de servicio militar, o en caso de movilización, devengará el 60 por 100 de su sueldo, pluses y pagas extraordinarias, salvo que se trate de empleados que, como Alférez de complemento, estuvieran en periodo de prácticas en los regimientos, percibiendo sueldo correspondiente a su categoría militar, en cuyo caso sólo tendrán derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que les correspondan por este artículo. Siempre que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente y trabajar, al menos, durante cien horas mensuales, así como en el caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará para los efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

Si el Banco tuviera Sucursal en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que pueda hacer compatible los deberes con la Patria y con la Empresa.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo está obligado a dedicar a su Empresa todas las horas de que disponga hasta alcanzar la jornada establecida en el capítulo IV. Si obtie-

ne licencia o permisos, deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga, perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

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

La Empresa, por su parte dará las correspondientes facilidades para que el personal pueda trabajar fuera del horario normal, aun dentro de los expresados límites que fija el presente Reglamento.

El personal que ingrese a partir de la fecha de publicación de esta Reglamentación deberá contar, como mínimo, con un tiempo de servicio a la Empresa de dos años para tener derecho al devengo económico señalado durante la prestación del servicio militar. (90)

Art. 61. **Uniformes.**—Las prendas del personal uniformado serán costeadas por las Empresas, que determinarán todo lo relacionado con su uso y conservación.

Anualmente se proveerá al personal subalterno de un uniforme completo, alternando el de verano con el de invierno, y de un par de calzado. Los cobradores y "botones" tendrán derecho, además, a que se les facilite otro par de calzado y las prendas exteriores de abrigo que se determinen en el Reglamento Interior, según el clima de las poblaciones en que radicuen las Sucursales. (91)

Art. 62. **Comisiones.**—Los viajes a que den lugar las comisiones serán por cuenta de la Empresa, en primera o segunda clase, según se trate de empleados y de personal titulado o del resto del personal. Las dietas mínimas serán las siguientes:

	Pesetas
Jefes y personal titulado	150
Oficiales y Auxiliares	100
Auxiliares de Caja y Subalternos	75 (92)

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

Este recargo habrá de alcanzar hasta el 20 por 100 de la dieta cuando se den juntas las circunstancias de plaza cara y duración menor de diez días, y el 10 por 100, en los demás casos.

En el caso de que las comisiones de servicio se prolonguen más de

tres meses, el personal tendrá derecho en cada trimestre a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias. (92)

El personal que desempeñe cargos sindicales en la Empresa no podrá ser designado para ninguna comisión de servicio. Tampoco podrán encomendarsele contra su voluntad hasta después de transcurrido un año desde el cese en dichos cargos, a menos que la permanencia en éstos hubiere sido inferior a un año.

Art. 63. Personal eventual e interino.—Siempre que una Empresa no tenga suficiente número de Auxiliares para atender algún trabajo extraordinario cuya duración no exceda de seis meses, podrá contratar los que necesite, con carácter eventual, previa autorización de la Dirección General de Trabajo. En la instancia en que lo solicite justificará las causas que determinen la necesidad de contratarlo, y expondrá las condiciones de trabajo sobre las mínimas que a continuación se expresan. (93)

El sueldo será el señalado para los Auxiliares de entrada, con un 10 por 100 de aumento, con derecho a las pagas extraordinarias y pluses conocidos, o que se reconozcan al personal de plantilla.

Los límites de edad del personal que se tome serán los mismos fijados en el artículo 10.

Tendrá derecho a que se le avise el término de su contrato al menos con quince días de anticipación.

Las Empresas comunicarán a la Dirección General o a las Delegaciones de Trabajo, según se trate de Bancos nacionales o provinciales y locales, las condiciones en que tomen el personal interino para sustituir al de plantilla llamado a filas, o ausente del trabajo por causa justificada, así como los nombres del sustituto y la categoría de éste; dichas condiciones serán iguales a las señaladas para el personal eventual, con la única salvedad del plazo de duración del contrato, que podrá alcanzar el tiempo que permanezcan en filas el personal sustituido o el de ausencia justificada.

En todo caso, tanto eventuales como los interinos cobrarán por nómina especial.

Las Empresas están obligadas a comunicar a la Dirección General de Trabajo o a las Delegaciones Provinciales, según los casos, el fin de los trabajos eventuales y de las sustituciones, y darán cuenta al Sindicato tanto de las peticiones de autorización para tomar eventuales o del ingreso del personal interino como del término de los oportunos contratos que, en uno u otro caso, se hubiesen celebrado.

En el caso de que hubiese personal de Banca en paro, el Sindicato lo comunicará a las Empresas y a la Dirección General de Trabajo, ex-

presando si está o no ocupado, con el fin de resolver su derecho preferente a realizar los trabajos a que se refiere el presente artículo. (94)

Art. 64. Quebranto de moneda.—Los Ayudantes de Caja y Cobradores percibirán anualmente, en concepto de indemnización por quebranto de moneda, las cantidades siguientes: (95)

Ayudante de Caja	Pesetas
Cobradores	10.780
	8.540

2. Las faltas que se produzcan a estos empleados se descontarán únicamente de la citada indemnización por quebranto. Sin embargo, cuando la cuantía de la falta sea superior al importe de dos anualidades de aquella indemnización, el exceso se repondrá mediante deducciones de hasta el 5 por 100 del total de las retribuciones que perciba el empleado por sueldo, antigüedad, gratificaciones de 18 de julio y Navidad.

3. A efectos de la aplicación del párrafo anterior se acumularán las faltas que se produzcan a un mismo empleado.

4. Las Empresas podrán pasar a la categoría inmediata inferior al empleado 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, desde 100 pesetas inclusive.

5. En caso de incapacidad laboral transitoria, percibirá el quebranto de moneda tanto el empleado enfermo como quien lo sustituya en sus funciones. En el supuesto de larga enfermedad, el devengo de esta indemnización por el enfermo se ajustará al régimen previsto en el artículo 41 de la R.N.B.

6. Esta indemnización viene dada en función de la categoría y no por el trabajo que se desempeña.

Art. 65. Día festivo.—Se declara festivo, sin recuperación, el Sábado Santo, para las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de esta Reglamentación. (96)

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Derogada. (97)

Segunda. Derogada. (98)

Tercera. **Empresas mixtas.**—Las Empresas que se dediquen a otras actividades además de la bancaria deberán presentar, si no lo hubieran efectuado en el período de vigencia de la Reglamentación de 20 de

septiembre de 1946, ante la Dirección General o a la Delegación de trabajo, según los casos, y dentro del mes siguiente a la fecha en que se publique la presente Reglamentación, una declaración en que conste el número de empleados afectos a los servicios bancarios, sus categorías, sueldos que vienen percibiendo y Sucursales que la Empresa tenga establecidas.

Esta declaración será firmada por el Jefe de Empresa y por todos los empleados afectos al negocio bancario, al cual le serán aplicables las disposiciones de la presente Reglamentación, incluso el artículo 32, si procediere.

La falsedad en dichas declaraciones será sancionada por la Dirección General con multa de 5.000 a 25.000 pesetas la primera vez, y con la inhabilitación del Jefe de la Empresa en caso de reincidencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Personal femenino.—El personal femenino del Grupo de Empleados ingresado antes de 1 de enero de 1940 podrá tomar parte en las pruebas que se convoquen para plazas de Jefes, en las condiciones señaladas en el artículo 15.

Se concede un último plazo, que terminará el 31 de diciembre de 1950, para que las mujeres casadas que actualmente trabajan e ingresaron al servicio de la Empresa con antigüedad de 28 de septiembre de 1946, puedan optar entre seguir en sus puestos o solicitar ya excedencia con la totalidad de derechos establecidos en el artículo 59. (99)

Segunda. Supresión del aspirantado.—La supresión del aspirantado y de su sustitución por el período de prueba, tal como se establece en el artículo 10, producirá como efecto para los actuales aspirantes el que éstos adquieran, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1950 o a la fecha de su ingreso en la clase de empleados, si ésta fuese posterior, la categoría y el sueldo de Auxiliares de entrada.

Por el contrario, dicha supresión no surtirá efecto alguno respecto del personal al servicio de las Empresas bancarias que en 1 de enero de 1950 hubieran terminado el período de aspirantado.

Tercera. Reglamento de Régimen Interior.—En el plazo máximo de tres meses, siguientes a la publicación del presente Reglamento, las Empresas elevarán a la Dirección General de Trabajo, o Delegaciones Provinciales, según el ámbito interprovincial o provincial de las mismas, propuesta de las modificaciones que deben introducirse en su Reglamento Interior, de acuerdo con las nuevas disposiciones contenidas en estas Ordenanzas.

Cuarta. Condiciones superiores.—El personal que actualmente disfrute condiciones superiores a las establecidas tendrá derecho a conservarlas.

Los Ayudantes de Caja existentes en el momento de vigencia de esta Reglamentación tendrán derecho al uniforme señalado en el artículo 62, por respeto a mejor alcancada.

Quinta. A los que a la fecha de publicación de esta Ordenanza hubieren alcanzado la categoría de Ayudantes de Caja se les contará todo el tiempo de antigüedad que tuvieron en la expresada categoría y en la de Cobrador, en el nuevo grupo que se cita de Ayudantes de Caja.

Sexta. El personal que hubiere ostentado alguna de las categorías de Jefe con posterioridad a la Reglamentación Nacional de Trabajo del año 1939, y después rebajado a una de las categorías de oficial de segunda o de primera, sin consentimiento expreso y por escrito del interesado, tendrá derecho a ser clasificado en aquella categoría de Jefe, a cuyo efecto podrá solicitar la oportuna rectificación de la Empresa dentro del plazo de un mes, a partir de la publicación de esta disposición en el "B.O. del E.". Contra la resolución que se adopte—necesariamente en otro plazo de igual tiempo—cabrá recurso ante la Dirección General de Trabajo en los quince días siguientes a la notificación. La efectividad económica de lo establecido en la presente disposición transitoria será a partir del día 1 de enero de 1950.

DISPOSICION FINAL

Queda derogada la Reglamentación de Trabajo en la Banca Privada de 20 de septiembre de 1946, y las disposiciones complementarias que se opongan a lo establecido en estas Ordenanzas.

de Trabajo, A. Miranda Junco.