



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL EN BANESTO

C/ DIPUTACIÓN 253 - 08007 Barcelona – Tel.. 93 272 42 89 Fax 93 272 42 94

JURÍDICA BÁSICA



Junio de 2005



INTRODUCCIÓN

Se pretende con el presente Curso de Formación transmitir una serie de conocimientos básicos, de tipo jurídico, que sirva a nuestros Delegados para atender las consultas más frecuentes con que se van a encontrar en el desarrollo de su actividad, así como para que estos conocimientos les sirvan para analizar en cada momento las posibles opciones ante una problemática concreta, que podría determinar la actividad sindical a desarrollar.

Básicamente, los documentos a utilizar por los Delegados en su actividad sindical son:

- Convenio Colectivo de Banca Privada.
- Normativa interna del Banco (Circulares, etc.).
- Acuerdos Empresa - Sindicatos.
- Estatuto de los Trabajadores.

Las limitaciones, principalmente de tiempo, no hacen posible entrar, por ahora, en otros temas más específicos, como por ejemplo:

- Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Planes y Fondos de Pensiones.
- Contratación y Empleo.
- Seguridad Social.
- Etcétera.

Algunas de estas materias son objeto de Cursos específicos, organizados por nuestra Federación de Banca (FESIBAC).

No son objeto de tratamiento en este Curso, aunque existen Acuerdos, Normativa, etc., las siguientes materias:



CONTRATACIÓN

- Acuerdo Marco del 22-12-1997 en Banesto, que mejora económicamente las contrataciones en prácticas y limita el período de prueba.
- Carta de Recursos Humanos – Relaciones Laborales en la que manifiesta que asignará a los contratos en prácticas el 100% de las percepciones salariales de Convenio.
- Sentencia Tribunal Supremo que declara no ajustada a derecho la cláusula de permanencia que viene aplicando Banesto.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Acuerdo de constitución del Comité Estatal de Seguridad y Salud en Banesto, así como el Reglamento del mismo.
- Circular RRHH-006 PERSONAL – SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, en la que se trata de los Botiquines de primeros auxilios, Servicios Médicos de Empresa para la Comunidad Autónoma de Madrid, etc.
- Circular RRHH-020 SEGURIDAD – ACCESO APLICACIONES INFORMÁTICAS, en la que se trata del acceso a los sistemas, seguridad de las claves de acceso y responsabilidades, confidencialidad, etc.
- Circular RRHH-035 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- Circular RRHH-055 MEDIDAS DE SEGURIDAD EN OFICINAS, en la que se tratan temas como las obligaciones legales de seguridad contra actos delictivos, incendios, emergencias y evacuación, custodia de efectivo, actuación ante actos delictivos, delitos económicos (fraude, estafa), etc.

La formación de los Delegados, también en temas jurídicos, requiere de múltiples conocimientos que no siempre pueden ser abordados, en su conjunto, por cada uno de éstos. El trabajo en equipo (con compañeros especializados en temas concretos) puede ser una solución a este problema.



XX
CONVENIO COLECTIVO
BANCA PRIVADA
2005-2006

Edita:

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL EN BANESTO

C/ DIPUTACIÓN 253 - 08007 Barcelona – Tel. 93 272 42 89
Fax 93 272 42 94



ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO PRIMERO - Disposiciones generales

- 1° Disposición preliminar
- 2° Ámbito de aplicación
- 3° Convenios anteriores
- 4° Vigencia del Convenio
- 5° Cláusula general de compensaciones y absorciones
- 6° Unidad del Convenio

CAPÍTULO SEGUNDO - Clasificación profesional

- 7° Grupos profesionales
- 8° Trabajos de superior Grupo
- 9° Movilidad funcional
- 10° Ascensos
- 11° Tribunales de exámenes

CAPÍTULO TERCERO - Retribuciones

- 12° Conceptos retributivos
- 13° Sueldos
- 14° Aumentos por antigüedad
- 15° Antigüedad en la empresa
- 16° Antigüedad en el Grupo de Técnicos
- 17° Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad
- 18° Participación en beneficios
- 19° Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales
- 20° Horas extraordinarias
- 21° Estímulo a la producción
- 22° Plus de calidad de trabajo
- 23° Guardias
- 24° Pluses

CAPÍTULO CUARTO - Jornada, vacaciones y licencias

- 25° Jornada y horarios
- 26° Vacaciones
- 27° Licencias



CAPÍTULO QUINTO - Movimientos de personal

- 28° Traslados
- 29° Dietas y comisiones de servicios
- 30° Vacantes en la misma plaza o próximas
- 31° Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo
- 32° Excedencias y reingresos
- 33° Personal interino

CAPÍTULO SEXTO - Prestaciones complementarias

- 34° Enfermedad
- 35° Incapacidad permanente total para la profesión habitual
- 36° Jubilación
- 37° Viudedad y orfandad
- 38° Fallecimiento en acto de servicio
- 39° Edad de jubilación

CAPÍTULO SÉPTIMO - Beneficios sociales

- 40° Anticipos y préstamos al personal
- 41° Viviendas
- 42° Ayuda escolar

CAPÍTULO OCTAVO - Disposiciones varias

- 43° Ingresos
- 44° Conciliación de la vida familiar y laboral
- 45° Productividad
- 46° Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas
- 47° Formación
- 48° Comunicaciones sindicales
- 49° Uniformes

CAPÍTULO NOVENO - Régimen disciplinario

- 50° Clasificación de faltas
- 51° Faltas leves
- 52° Faltas graves
- 53 Faltas muy graves
- 54 Régimen de sanciones
- 55 Medidas cautelares



CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera	Pactos de acción sindical
Segunda	Descuento cuota sindical
Tercera	Técnicas informáticas
Cuarta	Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua
Quinta	Trienios antiguos Jefes 5ª A
Sexta	Previsión social sustitutiva o complementaria
Séptima	Garantía salarial
Octava	Redacción en género masculino

DISPOSICIONES FINALES

Primera	Comisión interpretativa
Segunda	Comisión de estudio y negociación "Jornada y Horarios"

ANEXO

Transposición de los trienios de jefatura devengados antes de 1.1.96 a la nueva escala de Niveles.



CAPÍTULO PRIMERO: 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. Cuando en el presente Convenio se habla de "las Empresas" sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias a las que el Convenio afecta, conforme a su Artículo 2º.
3. Las expresiones "personal" y "trabajadores" utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados incluidos en los grupos a que se refiere el artículo 7º del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2005 o que ingrese con posterioridad.

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 el presente Convenio.

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 18 de febrero de 2004 y publicado en el B.O.E. el 10 de marzo del mismo año.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA DEL CONVENIO.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1º de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el B.O.E.

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 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el periodo comprendido entre el 1º 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.



CAPÍTULO SEGUNDO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 7. GRUPOS PROFESIONALES.

1. Técnicos. Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles I a VIII.

El Director de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel VI.

2. Administrativos. Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos bancarios -administrativos o de gestión-, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los cometidos atribuidos en el XVIº Convenio a las categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos y Telefonistas, así como los de márketing telefónico.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles IX al XI.

3. Servicios generales. Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos no específicamente bancarios, tales como conserjería, vigilancia, conservación, limpieza y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles IX al XII. El Nivel XII quedará reservado al personal de limpieza.



ARTÍCULO 8. TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO.

Los trabajadores que realicen funciones de un Grupo profesional superior por un periodo de 6 meses en un año u 8 meses en dos años, pasarán a pertenecer al nuevo Grupo profesional con el nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

ARTÍCULO 9. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

Los Técnicos a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar las funciones del Grupo Administrativo, en virtud de acuerdo con la empresa o, en su defecto, por decisión de aquélla con límite de tres años, manteniendo tanto su pertenencia al Grupo profesional como el sueldo correspondiente a su nivel.

ARTÍCULO 10. ASCENSOS.

La promoción del personal a superior nivel y/o Grupo se producirá según las formas siguientes:

I. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

II. Por antigüedad, computándose el tiempo servido en cada Grupo y nivel del modo siguiente:

1. En el Grupo Administrativo se pasará al nivel X transcurridos seis años en el nivel XI; y de igual modo del nivel X para con el nivel IX.

Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del nivel IX con 24 años de servicio en el Grupo Administrativo quedará equiparado salarialmente al nivel VIII mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos niveles. A estos efectos, también se computará el tiempo que el trabajador haya pertenecido al Grupo de Técnicos, siempre que en el momento de cumplir los 24 años de servicio pertenezca al Grupo Administrativo.

2. En el Grupo de Servicios Generales se pasará del nivel XI al X y de éste al IX después de prestar servicios seis años en cada uno de los primeros.



III. Por capacitación, del modo siguiente:

1. Al menos un 10 por ciento de la plantilla del Grupo Administrativo se reservará para empleados que deseen ascender al nivel IX por capacitación, y otro 10 por ciento de los empleados que estén en el nivel XI de dicho Grupo para quienes deseen ascender al nivel X por capacitación.

En los porcentajes del nivel IX y X por capacitación no se computarán a los que alcancen tales niveles por antigüedad, de tal forma que una vez cumplido el plazo señalado los empleados por capacitación producirán vacante en su respectivo porcentaje, si bien conservarán siempre los derechos que por tal condición tengan reconocidos.

Anualmente, la empresa publicará en cada centro de trabajo el correspondiente censo de trabajadores del mismo cerrado a 31 de diciembre. Además publicará los cálculos a que se refieren los dos párrafos anteriores a nivel de empresa al efectuar la oportuna convocatoria. Esta deberá realizarse dentro del primer semestre del año siguiente al cierre del censo, tomando efecto los ascensos el 1 de enero del citado semestre, incluso si el plazo de realización se superase.

Podrán participar en estas promociones los empleados de los Grupos Administrativo y Servicios Generales que cuenten con una antigüedad de al menos dos y cuatro años respectivamente.

Cuando un trabajador del Grupo Servicios Generales con nivel IX acceda al nivel X del Grupo Administrativo, se le mantendrá transitoriamente el sueldo de aquél. 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 del nivel a que hubiese ascendido a partir del momento en que el importe de los trienios devengados desde que ascendió a dicho nivel sea igual o superior a la citada diferencia de sueldos.

2. Las empresas quedan obligadas a convocar anualmente un número de promociones al nivel VIII del Grupo Técnico equivalente al 20 por ciento de los empleados incorporados dentro del año al citado nivel.

Podrá participar en estas promociones el personal administrativo del nivel IX y X con tres años de antigüedad en la empresa.

Las empresas podrán efectuar las convocatorias que estimen oportunas hasta un máximo de cuatro al año.

De no haberse convocado a 31 de diciembre de cada año el porcentaje indicado, durante el primer semestre del año siguiente se realizarán las oportunas convocatorias, tomando efectos los ascensos el 1 de enero del citado semestre.



3. Los Tribunales, designados en la forma que se establece en el Artículo 11 del presente Convenio, efectuarán la selección y pruebas a que se refiere el párrafo siguiente.
4. La selección de los que deseen ascender y las pruebas de capacitación se harán 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, los cuales 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.
5. Las empresas, aprovechando las vacantes que se produzcan, procurarán destinar a los empleados ascendidos por capacitación a trabajos en los cuales puedan ejercitar la capacidad que acreditaron.
6. El personal que disfrute de una excedencia para cuidado de hijos menores o familiares tendrá derecho a participar en los exámenes de promoción que se realicen en el banco mientras esté en esta situación.

IV. Por decisión de la empresa dentro del Grupo profesional, si comporta mejora para el trabajador.

V. Los ascensos de nivel, salvo en los supuestos de antigüedad y capacitación, se consolidarán a los seis meses de haber accedido al mismo.

VI. El personal ascendido al Nivel VIII no podrá percibir, a partir de la fecha en que le correspondería hipotéticamente la asimilación al Nivel VIII por aplicación del párrafo segundo del apartado II.1 de este artículo, cantidad inferior a la que pudiera corresponderle por Convenio en tal situación. Mientras hubiere tal diferencia su importe figurará en el recibo de haberes bajo el concepto "diferencia artículo 10.VI".

ARTÍCULO 11. TRIBUNALES DE EXÁMENES.

La empresa designará el Tribunal que ha de juzgar los exámenes de capacitación, en el que estarán representados los sindicatos.

Esta representación recaerá necesariamente en un empleado de la propia empresa elegido por los sindicatos más representativos, con la cualidad de representante de los trabajadores y que posea como mínimo el nivel objeto de la convocatoria.

Todos los miembros de los tribunales estarán equiparados en sus facultades y obligaciones.



ACUERDOS EN BANESTO

EXISTEN ACUERDOS EN BANESTO QUE ESTABLECEN LA COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL DE EXÁMENES, PARTICIPACIÓN SINDICAL, COMPETENCIAS, RESPONSABILIDADES, ETCÉTERA.

CAPÍTULO TERCERO: RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 12. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

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

- a) Sueldo.
- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- d) Participación en beneficios.
- e) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
- f) Estímulo a la producción.
- g) Horas extraordinarias.
- h) 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.

RETRIBUCIONES EN BANESTO

SUELDOS (ART. 13 CONVENIO)

MENSUALIDADES (DIA 28 DE CADA MES) **12**

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (ART. 17 CONVENIO)

JULIO (DIA 16) Y DICIEMBRE (DIA 22) **2**



ESTIMULO A LA PRODUCCION (ART. 21 CONVENIO)

SEPTIEMBRE (DIA 27) 0,5

PARTICIPACION EN BENEFICIOS (ART. 18 CONVENIO)

DICIEMBRE (1) (DIA 15) Y JUNIO (0,75) (DIA 15) 1,75

TOTAL 16,25

COMPENSACION FIESTAS SUPRIMIDAS (ART. 19 CONVENIO)

EN PAGAS EXTRAS DE JULIO (0'17) Y DICIEMBRE (0'18) 0'35

ARTÍCULO 13. SUELDOS.

1. Los sueldos del personal según su Nivel serán los que figuran en las siguientes tablas:

Grupo Técnicos

<i>Nivel</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>I</i>	29.079,41
<i>II</i>	25.144,70
<i>III</i>	21.266,21
<i>IV</i>	20.261,68
<i>V</i>	17.518,86
<i>VI</i>	16.403,42
<i>VII</i>	15.585,14
<i>VIII</i>	14.766,53

Grupo Administrativos

<i>Nivel</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>IX</i>	13.645,53
<i>X</i>	12.157,64
<i>XI</i>	10.924,53



Grupo Servicios Generales

<i>Nivel</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>IX</i>	13.645,53
<i>X</i>	12.157,64
<i>XI</i>	10.924,53
<i>XII</i> <i>(hora)</i>	2,82

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

**ACUERDOS BENEFICIOS SOCIALES EN BANESTO
(8-4-1992 Y 17-3-1999)**

EN EL MES DE MARZO DE CADA AÑO, EN BANESTO COBRAMOS LO QUE DENOMINAMOS LA PAGA DE BENEFICIOS SOCIALES.

ESTA PAGA ES LA COMPENSACION ECONOMICA SUSTITUTORIA DE LOS DENOMINADOS BENEFICIOS SOCIALES (BOLSA DE NAVIDAD, COLONIAS, JUGUETES DE REYES, EXCURSIONES, RESIDENCIAS, BECAS Y ECONOMATO).

LOS IMPORTES ACTUALIZADOS (3'2% IPC 2004) ABONADOS EN 2005 (CIRCULAR RRHH-058) SON:

<u>COLECTIVO DE EMPLEADOS</u>	<u>NOMINAL</u>
ACTIVOS A 31-12-92 CON ECONOMATO (MADRID, BARCELONA Y VALENCIA)	930,28
ACTIVOS A 31-12-92 SIN ECONOMATO	575,90
INGRESADOS ENTRE 1-1-93 Y 31-3-93	177,18
INGRESADOS ENTRE 1-4-93 Y 31-3-94	168,92
INGRESADOS ENTRE 1-4-94 Y 31-3-95	161,96
INGRESADOS ENTRE 1-4-95 Y 31-3-96	155,27
INGRESADOS ENTRE 1-4-96 Y 31-3-97	150,46
INGRESADOS ENTRE 1-4-97 Y 31-3-98	147,51
INGRESADOS ENTRE 1-4-98 Y 31-3-99	145,47



INGRESADOS ENTRE 1-4-99 Y 31-3-00	141,38
INGRESADOS ENTRE 1-4-00 Y 31-3-01	135,95
INGRESADOS ENTRE 1-4-01 Y 31-3-02	132,36
INGRESADOS ENTRE 1-4-02 Y 31-3-03	127,28
INGRESADOS ENTRE 1-4-03 Y 31-3-04	124,05
INGRESADOS ENTRE 1-4-04 Y 31-3-05 (PRIMER AÑO)	120,20
PERSONAL PASIVO CON ECONOMATO	240,40 (FIJO)

- **SALVO LOS DOS ÚLTIMOS COLECTIVOS, TODOS LOS DEMAS SE REVALORIZAN CON EL IPC ANUAL.**

ARTÍCULO 14. 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 15 y 16.

ARTÍCULO 15. 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.

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

- 3.** Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las que figuran en la siguiente tabla:



Cuantía a la hora por cada trienio	
<i>Desde 1.1.2005</i>	
<i>Grupo Servicios Generales - Nivel XII</i>	0,15
Cuantía anual por cada trienio	
<i>Desde 1.1.2005</i>	
<i>Personal titulado con jornada incompleta</i>	188,93
<i>Resto del personal</i>	377,83

4. El importe de los trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas, salvo el de los correspondientes a los operarios del Nivel XII, cuya cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.

**CIRCULAR RRHH-015
PERSONAL - PREMIO DE PERMANENCIA**

AL CUMPLIR 25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA 300,50

AL CUMPLIR 40 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA 601,01

ARTÍCULO 16. ANTIGÜEDAD EN EL GRUPO DE TÉCNICOS.

1. Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los Técnicos percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en un mismo nivel de su Grupo, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

<i>Nivel</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>I</i>	431,37
<i>II</i>	328,47
<i>III y IV</i>	284,40
<i>V</i>	233,76
<i>VI y VII</i>	156,86
<i>VIII</i>	122,56

2. Estos trienios en lo que respecta a los Técnicos de nivel I a VI inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderados.



3. A los Técnicos de nivel I a VI que hubieran perdido sus poderes se les mantendrán los trienios de antigüedad en el Grupo de Técnicos 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 Técnico cambie de Nivel dentro de los de su Grupo se le mantendrán los trienios que tuviera en los niveles que hubiera estado con anterioridad. Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente al Nivel 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 al nivel a que hubiera pasado.

Los trienios de jefatura devengados antes del 1.1.96 se percibirán de acuerdo con la transposición a la nueva escala de niveles que figura en Anexo.

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

ARTÍCULO 17. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD.

Todo el personal en cada uno de los meses de julio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria.

Su cuantía 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 18. 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 ciento 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 ciento 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 2004, ni superior a 15 cuartos de paga (3,75 pagas).



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 2005 y 2006. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

ARTÍCULO 19. 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, u 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 Nivel XI del Grupo de 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 en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1.1.2005
Asignación transitoria	54,93



3. 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. El divisor será 1700.

4. 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.

5. Quienes a 31.12.95 ostentaran la categoría de 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 art. 12º de este Convenio.

En consecuencia, la asignación anual es la que figura en la siguiente tabla:

<i>Concepto</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>Asignación conserjes</i>	237,19

6. Plus transitorio. En las sucursales y agencias con autonomía operativa el apoderado que tenga atribuida de modo específico la responsabilidad del funcionamiento administrativo u operativo de la misma percibirá un plus transitorio mientras se encuentre en el Nivel VIII ó VII, con cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

<i>CONCEPTO</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
Plus transitorio	508,62

Dicha cantidad se hará efectiva por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

ARTÍCULO 20. 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 periodos 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 12º). El divisor, desde la entrada en vigor del Convenio, será la cifra de 1.700. 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 ciento.

ARTÍCULO 21. ESTÍMULO A LA PRODUCCIÓN.

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.



ARTÍCULO 22. PLUS DE CALIDAD DE TRABAJO.

El importe de este plus, que refunde y sustituye los denominados pluses de estímulo a la producción, plus especial de convenio por calidad de trabajo y plus de asistencia y puntualidad, queda fijado en las cuantías anuales que figuran en la siguiente tabla:

<i>Concepto</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>Plus por calidad de trabajo</i>	1.814,45

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

Cuando la jornada de trabajo del empleado fuese inferior a la normal percibirá el plus proporcionalmente a la jornada que realice, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando en relación a los pluses aquí sustituidos.

AVISO

RESPECTO DE LAS RETRIBUCIONES, SE PUEDE CONSULTAR LOS DATOS PERSONALES EN INTRANET / PORTAL BANESTO PERSONAS / AUTOSERVICIO:

AQUÍ SE PUEDE CONSULTAR LA RETRIBUCIÓN ANUAL, LA RETRIBUCIÓN VARIABLE, LOS RECIBOS DE NOMINA, EL CALENDARIO DE PAGAS Y CAMBIAR LA CUENTA NÓMINA.

AVISO

RESPECTO DEL I.R.P.F., VER EN INTRANET / PORTAL BANESTO PERSONAS / AUTOSERVICIO:

SE PUEDE VER E IMPRIMIR EL CERTIFICADO ANUAL DE RETENCIONES, MODIFICAR EL % DE RETENCION, CONSULTAR LA SITUACIÓN FAMILIAR Y COMUNICAR DATOS AL PAGADOR CUANDO SE PRODUZCA ALGUN CAMBIO DE CONDICIONES PERSONALES O FAMILIARES QUE AFECTAN AL CALCULO DEL % DE IRPF QUE SE DESCUENTA EN LA NOMINA.

ARTÍCULO 23. GUARDIAS.

1. Las guardias diurnas en sábado, domingo o día de fiesta tendrán carácter voluntario, salvo para quienes estuvieran obligados en 31.12.95. Una vez aceptada la realización de guardias, el compromiso se deberá mantener al menos durante un año.



2. 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 periodo de vigencia del Convenio.

3. 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 ciento sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

ARTÍCULO 24. PLUSES.

1. Plus de polivalencia funcional.

El personal del Grupo Administrativo percibirá un plus de polivalencia funcional, pagadero en dozavas partes mensuales, con cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

<i>Concepto</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>Plus de polivalencia funcional</i>	993,75

Excepcionalmente, los empleados que habiendo ostentado la categoría de Oficiales o Auxiliares Administrativos a 31.12.95 y percibieran a la misma fecha alguno o algunos de los complementos expresamente suprimidos por el XVIIº Convenio, en cuantía superior a la establecida en la tabla anterior, continuarán percibiendo el exceso, como complemento transitorio hasta que su cuantía quede totalmente compensada con los incrementos del nuevo plus de polivalencia funcional.

2. Plus de Servicios Generales.

El personal del Grupo Servicios Generales percibirá un plus cuya cuantía anual, pagadera en dozavas partes mensuales, será la que figura en la tabla siguiente:

<i>Concepto</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>Plus de Servicios Generales</i>	993,75



Cuando la jornada de trabajo del empleado fuese inferior a la normal percibirá el plus proporcionalmente a la jornada que realice.

Estos pluses tendrán el mismo incremento que los conceptos del art. 12.

CAPÍTULO CUARTO: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 25. JORNADA Y HORARIOS.

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. 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:* 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- *Sábados:* 8 a 13,30 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año.

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

- *Lunes a jueves:* 8 a 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.
- *Viernes:* 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- *Del 23-V al 30-IX:*

Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- 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 ciento de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por ciento 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, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 7,81 euros.

ACUERDO EN BANESTO DEL 22-12-1997

EL HORARIO PARTIDO QUE SE RECOGE EN EL PUNTO 3º DEL ARTÍCULO 25 DEL CONVENIO COLECTIVO PODRÁ SER SUSTITUIDO POR EL PREVENIDO EN EL APARTADO 2º DE ESE MISMO PRECEPTO, PARA LO CUAL, EL BANCO, PREVIA INFORMACIÓN A LAS SECCIONES SINDICALES FIRMANTES, NOTIFICARÁ DICHO CAMBIO A LOS TRABAJADORES AFECTADOS, DE LOS CUALES, QUIENES TENGAN ASIGNADA LA AYUDA ALIMENTARIA DE CONVENIO, PERCIBIRÁN POR UNA SOLA VEZ, COMO COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR LA CITADA MODIFICACIÓN, UNA CANTIDAD DE 901,52 EUROS.

ASÍMISMO, TODOS LOS TRABAJADORES QUE SE VEAN AFECTADOS POR ESTA MEDIDA MANTENDRÁN LA LIBRANZA, POR UNA SOLA OCASIÓN, DE LOS 12 SÁBADOS SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN DEL CAMBIO, QUE TUVIESEN LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR SERVICIOS.

EN TODO CASO EL TRABAJADOR AFECTADO COMENZARÁ A DESEMPEÑAR EL NUEVO HORARIO A LOS 15 DÍAS DE LA NOTIFICACIÓN FORMAL DEL CAMBIO.

EL PROCEDIMIENTO PARA LA SUSTITUCIÓN DE HORARIO SE REALIZARÁ GRADUALMENTE, PERIODIFICÁNDOSE EN EL TIEMPO.

POR OTRA PARTE, EN AQUELLOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE ESTÉ SIMULTANEANDO EL HORARIO PARTIDO CON ALGUNO DE LOS HORARIOS ESPECIALES ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO, SE MANTENDRÁN AMBOS.

EL BANCO PODRÁ, PREVIAMENTE A SUSTITUIR EL HORARIO PARTIDO DE CONVENIO SEGÚN EL PROCEDIMIENTO ANTERIORMENTE RESEÑADO, OFRECER AL TRABAJADOR LA POSIBILIDAD DE ACOGERSE A ALGUNO DE ESTOS HORARIOS ESPECIALES, INCORPORÁNDOLO A OTRO DEPARTAMENTO QUE LO TENGA IMPLANTADO.



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.

7. Se declara día de libranza no laborable el Sábado Santo, para las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio.

ACUERDO EN BANESTO DEL 24-4-2002

ESTABLECE LA LIBRANZA DE 1/3 DE LOS SABADOS COMPRENDIDOS ENTRE EL 1 DE OCTUBRE Y EL 31 DE MARZO, PARA TODOS LOS EMPLEADOS.

**CIRCULAR RRHH-086
CALENDARIO LABORAL 2005**

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE, POR PRIMERA VEZ, EN EL CALENDARIO LABORAL 2001 SE SEÑALABA EXPRESAMENTE: "CUALQUIER EXCESO SE COMPENSARÁ CON TIEMPO DE DESCANSO".



ARTÍCULO 26. VACACIONES.

- I.** El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veintitrés días, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres periodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del período comprendido entre 1 de abril y 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional.

Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, 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 periodo de vacaciones.

II. Periodo de disfrute de vacaciones.

El periodo 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 el personal del Grupo 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 siguientes en cuanto a la procedencia de hacer el cuadro de vacaciones por Oficinas Bancarias o por secciones:

- Que los servicios queden debidamente cubiertos, procurando atender los deseos del trabajador.



- Que la extensión de la plantilla y la organización por secciones de la oficina permitan realizar el cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

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 periodo legal de escolarización obligatoria. Este periodo puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para que el alumno concluya el ciclo de enseñanza escolar obligatoria.

Cuando concurren dos o más trabajadores que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas, dentro del periodo 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 periodo de vacaciones escolares y de entre éstos 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 periodos, 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: Administrativos.
- Segundo grupo: Servicios Generales.

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



IV. Vacaciones del Grupo de Técnicos.

Las vacaciones del personal del Grupo de Técnicos se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Se tendrá en cuenta, en su caso, para el disfrute de las vacaciones el hecho de tener hijos en edad escolar. Igualmente deberán conocer su período de vacaciones, por los medios habituales de la empresa, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

V. Supuestos de interrupción de vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado 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.

VI. Durante la vigencia del Convenio, cada trabajador percibirá en la fecha de comienzo de su periodo 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 art. 12º, y cuya cuantía será la que figure en la siguiente tabla:

<i>Periodo de disfrute de vacaciones</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>Meses de junio, julio, agosto o septiembre</i>	123,90
<i>Meses de marzo, abril, mayo u octubre</i>	198,24
<i>Resto de los meses</i>	346,90

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

ACUERDO EN BANESTO DEL 2-7-2001 CIRCULAR RRHH 003

SE ESTABLECE, A PARTIR DEL 1.1.02 Y PARA TODA LA PLANTILLA, EL SISTEMA DE CÁLCULO DE VACACIONES CONSISTENTE EN 28 DÍAS LABORABLES.

LOS SÁBADOS DE TODO EL AÑO TENDRÁN CARÁCTER LABORABLE, SALVO QUE COINCIDAN CON UNA DE LAS 12 FIESTAS NACIONALES / AUTONÓMICAS O 2 LOCALES, ASIMISMO SE CONSIDERA NO LABORABLE, A TENOR DE LO DISPUESTO EN EL APARTADO 7 DEL ART. 25 DEL CONVENIO COLECTIVO, EL SÁBADO SANTO.



A EFECTOS DE DETERMINAR EL LÍMITE DE LOS 28 DÍAS DE VACACIONES RESEÑADO, SE COMPUTARÁN TODOS LOS LABORABLES QUE MEDIEN CONTANDO DESDE EL PRIMER DÍA DE VACACIONES HASTA LA FINALIZACIÓN DE LAS MISMAS, SEAN CUALES FUERAN EL PERIODO O PERIODOS EN LOS QUE SE FRACCIONEN AQUÉLLAS.

EN CONSECUENCIA HAN DE COMPUTARSE, SALVO LAS EXCEPCIONES APUNTADAS, TODOS LOS SÁBADOS, TANTO INTERMEDIOS COMO LOS CORRELATIVOS A LOS VIERNES QUE COINCIDAN CON LA FINALIZACIÓN DE CUALQUIER PERIODO O PERIODOS EN LOS QUE SE FRACCIONEN LAS VACACIONES.

EL PERSONAL DESTINADO EN LAS ISLAS CANARIAS, TENDRÁ, CUANDO DISFRUTE SUS VACACIONES EN LA PENÍNSULA, UNA AMPLIACIÓN DE CUATRO DIAS LABORABLES EN SU PERIODO DE VACACIONES.

AQUELLOS EMPLEADOS QUE INGRESEN EN EL BANCO DURANTE EL TRANCURSO DEL AÑO, TENDRÁN DERECHO, EN FUNCIÓN DEL TIEMPO TRABAJADO, A LA PARTE PROPORCIONAL DE LOS 28 DIAS LABORABLES DE VACACIONES, QUE EN NINGÚN CASO PODRÁ SER INFERIOR A LA QUE, EN COMPUTO DE DÍAS NATURALES, PROPORCIONALMENTE LES CORRESPONDIERA.

EN LO NO REGULADO EN EL PRESENTE ACUERDO SOBRE VACACIONES, REGIRÁ LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 26 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO.

AVISO

RESPECTO DE LAS VACACIONES, VER EN INTRANET / PORTAL BANESTO PERSONAS / AUTOSERVICIO:

SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DE VACACIONES, CUADRO DE VACACIONES, ETC.

ARTÍCULO 27. LICENCIAS.

1. 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: 15 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) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

Adicionalmente. Por el nacimiento de hijo, un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento.

- e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días, que podrá ampliarse en dos días cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.
- f) 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.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), así como en los casos de partos prematuros u hospitalización del hijo/a a continuación del parto, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.



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. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso por maternidad.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un cuarto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Tratándose de cuidado directo de menores, podrá prorrogarse esta reducción de jornada hasta el momento en que el menor cumpla los siete años de edad, siempre y cuando se hubiera venido haciendo uso de la misma los dos años anteriores.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

5. En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

6. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismo. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

7. El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:



- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

8. Cada empleado tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. 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.

AVISO

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES RECOGE MAS OPCIONES EN CASO DE MATERNIDAD, ADOPCION, ... (VER ARTS. 37 Y 48)

AVISO

RESPECTO DE LAS LICENCIAS, VER EN INTRANET / PORTAL BANESTO PERSONAS / AUTOSERVICIO:

SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DE LICENCIAS.

ACUERDO EN BANESTO DEL 24-4-2002

EL BANCO, ATENDIENDO A LAS DISTINTAS CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES EN CADA CASO, Y CON LA FINALIDAD QUE LOS EMPLEADOS PUEDAN CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR CON LA PROFESIONAL, ANTE DETERMINADAS SITUACIONES DE ESPECIAL SENSIBILIDAD QUE PUEDAN SURGIR IMPIDIENDO UNA NORMAL COMPATIBILIDAD DE INTERESES, PODRÁ CONCEDER PERMISOS SIN SUELDO, O LICENCIAS RETRIBUIDAS POR PERIODOS SUPERIORES A LOS ESTABLECIDOS EN EL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO, PARA LAS SITUACIONES Y NECESIDADES QUE MAS ADELANTE SE DESCRIBEN.



LAS SITUACIONES QUE INICIALMENTE PUEDEN SER OBJETO DE LA CONCESIÓN DE TALES LICENCIAS O PERMISOS SON:

- **HOSPITALIZACIÓN PROLONGADA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL CÓNYUGE O DE PARIENTES HASTA EL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD, O DE AFINIDAD QUE CONVIVAN CON EL EMPLEADO.**
- **ADOPCIÓN EN EL EXTRANJERO.**
- **SOMETIMIENTO A TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA.**
- **ACOMPAÑAMIENTO EN LA ASISTENCIA MEDICA DE FAMILIARES HASTA EL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD CON ENFERMEDAD CRÓNICA O DISCAPACIDAD GRAVES.**

EN LA MEDIDA QUE SE CUMPLAN CON LAS CLAUSULAS DE AMORTIZACIÓN ESTIPULADAS, DURANTE EL DISFRUTE DE LOS PERIODOS DE EXCEDENCIA PARA ATENDER AL CUIDADO DE CADA HIJO, O DEL CUIDADO DE UN FAMILIAR, PREVISTOS EN EL ARTICULO 32.5 DEL CONVENIO COLECTIVO, SE MANTENDRAN LAS CONDICIONES FINANCIERAS QUE EL EMPLEADO TUVIERA RECONOCIDAS EN EL MOMENTO DE SUSPENDER SU RELACION LABORAL.

ACUERDO EN BANESTO DEL 9-3-2004

CON LA FINALIDAD DE TRANSPONER LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA LEY 39/1999, DICTADA PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, DENTRO DEL AMBITO DEL BANCO, MEJORANDO EL ACTUAL MARCO NORMATIVO, SE ESTABLECE:

- 1. MEJORAR LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 27.3 DEL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE, QUEDANDO REDACTADO DE LA SIGUIENTE FORMA:**
 - **LAS TRABAJADORAS POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 9 MESES, TENDRAN DERECHO A UNA HORA DE AUSENCIA AL TRABAJO, QUE PODRAN, O BIEN DIVIDIR EN DOS FRACCIONES, PUDIENDO UTILIZAR UNA AL PRINCIPIO Y OTRA AL FINAL DE LA JORNADA, O BIEN SUSTITUIR ESE DERECHO POR LA REDUCCIÓN DE UNA HORA DE TRABAJO, AL INICIO O AL FINAL DE LA JORNADA.**
 - **ESTE PERMISO PODRA SER DISFRUTADO INDISTINTAMENTE POR EL PADRE O LA MADRE EN CASO DE QUE AMBOS TRABAJEN.**
 - **ASISMISMO, SE TENDRA DERECHO AL CITADO PERMISO EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN DE HIJOS MENORES DE 9 MESES.**
 - **POR OTRA PARTE, POR DECISIÓN DE LA MADRE SE PODRAN SUSTITUIR LOS PERMISOS DE LACTANCIA POR JORNADAS COMPLETAS DE LIBRANZA QUE SE ACUMULARAN AL PERIODO DE DESCANSO MATERNAL, INCREMENTÁNDOSE ESTE DESCANSO EN 15 DIAS LABORABLES ININTERRUMPIDOS, INCLUIDOS LOS SABADOS.**



2. **SIN PERJUICIO DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA QUE ASISTE EN CASO DE GUARDA LEGAL DEL DISMINUIDO PSÍQUICO O FÍSICO, SE MEJORA LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 27.4, EN EL SENTIDO DE AMPLIAR EL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA ENTRE UN TERCIO Y LA MITAD DE LA JORNADA, A LOS TRABAJADORES QUE POR GUARDA LEGAL TENGAN A SU CUIDADO UN FAMILIAR, HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, QUE POR RAZONES DE EDAD, ACCIDENTE O ENFERMEDAD NO PUEDA VALERSE POR SI MISMO, SIEMPRE QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA. CITADA REDUCCIÓN PODRÁ EXCEPCIONALMENTE SER INFERIOR A 1/3 DE LA JORNADA, PREVIO ACUERDO CON EL BANCO, Y ATENDIENDO A LAS ESPECIALES CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES EN CADA CASO.**
3. **EN LOS CASOS DE NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS, O QUE POR CUALQUIER CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO, LA MADRE O EL PADRE TENDRÁN DERECHO A UNA HORA DE AUSENCIA AL TRABAJO, ASÍ COMO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE DOS HORAS, CON LA DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DEL SALARIO.**

CAPÍTULO QUINTO: MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 28. TRASLADOS.

La Empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento.

A falta de acuerdo y por necesidades del servicio podrá la Empresa trasladar, más allá del límite derivado del radio de acción establecido en el Artículo 30º del presente Convenio, dentro de cada uno de los grupos profesionales, entre el 5 por ciento más moderno en la Empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:

1. Traslado anterior forzoso no disciplinario.
2. Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino.
3. Número de hijos reconocidos como beneficiarios por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.
4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

En cualquiera de los supuestos, la antigüedad en la Empresa será determinante para fijar el traslado en caso de igualdad en las prioridades.



Las Empresas favorecerán el conocimiento de las vacantes que se pretendan cubrir al amparo de lo establecido anteriormente.

El trabajador trasladado por necesidades del servicio tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.

Los gastos de traslado del empleado y familiares que con él convivan, así como los de traslado de bienes muebles del trabajador, serán por cuenta de la Empresa.

Las Empresas ayudarán al trabajador para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente.

Los traslados que solicite el personal de la Península que hubiera sido destinado a Canarias, Ceuta, Melilla o el extranjero, permaneciendo en ellas más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para la población de la Península que desee.

La Empresa notificará la decisión del traslado al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

ARTÍCULO 29. DIETAS Y COMISIONES DE SERVICIOS.

1. Los viajes a que den lugar las comisiones serán por cuenta de la Empresa.
2. Desde la entrada en vigor de este Convenio, la cuantía diaria de las dietas a que se refiere este artículo tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del Artículo 12º, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

<i>DIETAS</i>	<i>Desde 1.1.2005</i>
<i>Pernoctando fuera del domicilio propio</i>	26,33
<i>Cuando se pernocte en el domicilio propio</i>	11,54

3. 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.

4. Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser obligados para el desempeño de Comisiones de Servicio durante el tiempo que desempeñen su cargo.



ARTÍCULO 30. VACANTES EN LA MISMA PLAZA O PRÓXIMAS.

Las Empresas podrán cubrir las vacantes existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 km. a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a 30 de enero de 1996, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

La aplicación del radio de 25 km. no implicará el cambio entre las Islas.

En el caso de que el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de 25 km., las empresas colaborarán en la solución de los problemas derivados del transporte, que puedan generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma.

Sin menoscabo de las facultades de organización del trabajo de las Empresas, éstas, siempre que concurra la idoneidad de los solicitantes, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de la proximidad domiciliaria del trabajador.

ACUERDO EN BANESTO DEL 22-12-1997

EN NINGÚN CASO LA MOVILIDAD REGULADA EN EL ARTÍCULO 30 DEL CONVENIO COLECTIVO SUPONDRÁ UN DESPLAZAMIENTO SUPERIOR A 25 KM. MEDIDOS EN BASE A LA DISTANCIA MÁS CORTA POR CARRETERA DE ACUERDO CON LOS MAPAS DE ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, A CONTAR DESDE EL CENTRO DEL MUNICIPIO DONDE LOS TRABAJADORES SE ENCONTRASEN PRESTANDO SUS SERVICIOS AL 30-1-96, O DESDE DONDE HAYAN SIDO TRASLADADOS VOLUNTARIAMENTE, Y LOS INGRESADOS CON POSTERIORIDAD DESDE DONDE SEAN DESTINADOS.

LA APLICACIÓN DEL CITADO DESPLAZAMIENTO NO IMPLICARÁ EL CAMBIO ENTRE ISLAS, NI ENTRE LA PENÍNSULA Y LAS PLAZAS DE CEUTA Y MELILLA.

POR OTRA PARTE, CUANDO TAL DESPLAZAMIENTO IMPLIQUE UNA DISTANCIA SUPERIOR A LOS LÍMITES DEL TÉRMINO URBANO DE LA LOCALIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRE PRESTANDO SERVICIOS EL TRABAJADOR, ÉSTE, MIENTRAS PERMANEZCA DESPLAZADO, PERCIBIRÁ, EN CONCEPTO DE COLABORACIÓN, EL PAGO DEL TRANSPORTE PÚBLICO COLECTIVO, O LOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO A RAZÓN DE 0,16 EUROS/KM., A CONTAR DESDE LOS LÍMITES RESEÑADOS HASTA LA LOCALIDAD DONDE SEA DESTINADO.

PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE CUALQUIER NECESIDAD DE SERVICIO QUE, AL MARGEN DEL ARTÍCULO 30 DEL CONVENIO, SE PRODUZCA EN ALGUNA DE LAS OFICINAS SITUADAS ENTRE LOS 26 Y HASTA LOS 75 KILÓMETROS A CONTAR DESDE LA LOCALIDAD EN LA QUE ESTÉ UBICADO EL CENTRO DE TRABAJO, EL BANCO, SIN MENOSCABO DE SUS FACULTADES ORGANIZATIVAS, Y SIEMPRE QUE CONCURRA LA IDONEIDAD DE LOS SOLICITANTES, TENDRÁ EN CUENTA LAS PETICIONES VOLUNTARIAS QUE SE PRODUZCAN, Y LAS CIRCUNSTANCIAS DE PROXIMIDAD DOMICILIARIA.



NO OBSTANTE, Y CON TAL FINALIDAD, EL BANCO PODRÁ EFECTUAR DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DENTRO DE LAS DISTANCIAS ANTERIORMENTE CITADAS, PARA LO CUAL ÚNICAMENTE DEBERÁ NOTIFICAR AL TRABAJADOR LA PLAZA EN LA QUE QUEDARÁ TEMPORALMENTE ACOPLADO, DESPLAZAMIENTO QUE SE LLEVARÁ A CABO EN LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

- **SE LE NOTIFICARÁ CON UN PREAVISO MÍNIMO DE 5 DÍAS LABORABLES.**
- **EL TIEMPO MÁXIMO DE DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO SERÁ DE SEIS MESES DENTRO DEL PLAZO DE UN AÑO, NO PUDIENDO SER DESPLAZADO MÁS DE 12 MESES EN EL PERIODO DE 3 AÑOS, SALVO ACUERDO CON EL TRABAJADOR.**
- **DURANTE EL TIEMPO QUE PERMANEZCA EN CITADA SITUACIÓN, EL TRABAJADOR PERCIBIRÁ LOS GASTOS DIARIOS A RAZÓN DE 0,16 EUROS/KM., Y DE 12,02 EUROS EN CONCEPTO DE DIETAS POR CADA DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO EN EL NUEVO DESTINO CUANDO SE PERNOCTE EN EL DOMICILIO PROPIO O HABITUAL DEL EMPLEADO; Y, ÚNICAMENTE, 66,11 EUROS DE DIETA, CUANDO SE PERNOCTE FUERA DEL CITADO DOMICILIO, UNA VEZ SE JUSTIFIQUE ESTE EXTREMO.**
- **AL FINALIZAR LA COMISIÓN DE SERVICIO EL TRABAJADOR RETORNARÁ A SU PLAZA DE ORIGEN.**
- **PARA LOS SUPUESTOS QUE EL TRABAJADOR PERNOCTE FUERA DE SU DOMICILIO HABITUAL, ÉSTE, CON INDEPENDENCIA DE LAS VACACIONES REGLAMENTARIAS, TENDRÁ UNA LICENCIA ESPECIAL DE SEIS DÍAS LABORABLES POR CADA TRES MESES DE DESPLAZAMIENTO EFECTIVO, O SU PARTE PROPORCIONAL. LOS GASTOS DEL DESPLAZAMIENTO A SU DOMICILIO SERÁN POR CUENTA DEL BANCO A RAZÓN DE 0,16 EUROS/KM.**

**CIRCULAR RRHH-014
PERSONAL-VIAJES EMPLEADOS POR CUENTA DEL BANCO.**

ESTABLECE, ENTRE OTRAS COSAS, EL KILOMETRAJE A 0,17 EUROS

**CIRCULAR RRHH-004
PERSONAL – COBERTURA DE PUESTOS – TRASLADOS**

ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE TRASLADO.



AVISO

RESPECTO DE LAS LIQUIDACIONES DE GASTOS, VER EN INTRANET / PORTAL BANESTO PERSONAS / AUTOSERVICIO:

ALTA Y GESTION DE LIQUIDACIONES DE GASTOS.

ACUERDO EN BANESTO DEL 24-4-2002

SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS GENERALES APLICABLES A LA REORDENACIÓN DE PLANTILLA POR EL PROCESO DE CIERRES DE OFICINAS DERIVADO DEL PLAN DE OPTIMIZACIÓN DE LA RED COMERCIAL.

SEGURO DE ACCIDENTES DE TRAFICO

EL BANCO, UNILATERALMENTE, TIENE ESTABLECIDO UN SEGURO DE ACCIDENTES DE TRAFICO PARA EL PERSONAL ACTIVO. CUBRE EL FALLECIMIENTO E INVALIDEZ ABSOLUTA Y PERMANENTE A CAUSA DE ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN, QUE SE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA DIRECTA DEL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD LABORAL ASIGNADA. EL CAPITAL ASEGURADO ES DE 30.050,61 EUROS.

ARTÍCULO 31. 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. Durante el embarazo la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio.

ACUERDO EN BANESTO DEL 22-12-1997

EN ARAS DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS, EL BANCO ADAPTARÁ LAS CONDICIONES DE SU PUESTO DE TRABAJO, ASÍ COMO EN SU CASO DEL TIEMPO QUE DEBA REALIZARSE, CON UNA DISMINUCIÓN RETRIBUIDA DEL MISMO, SI ASÍ LO CERTIFICASE EL MÉDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE ASISTA FACULTATIVAMENTE A LA TRABAJADORA, PROCURANDO EVITAR DE ESTA FORMA SITUACIONES QUE PUEDAN INFLUIR NEGATIVAMENTE EN LA SALUD DE LAS MISMAS O DEL FETO EN CUALQUIER ACTIVIDAD QUE PUEDA SUPONER UN RIESGO ESPECÍFICO.



ARTÍCULO 32. EXCEDENCIAS Y REINGRESOS.

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.

El trabajador, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por 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 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 Nivel 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 Nivel consolidado, una vacante de Nivel 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 mismo Nivel.

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

5. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



NOTA IMPORTANTE

TAMBIEN ES POSIBLE SOLICITAR UNA EXCEDENCIA ACOGIÉNDOSE AL ART. 46 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 33. PERSONAL INTERINO.

Se entiende por personal interino aquél 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 periodos 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.

CAPÍTULO SEXTO: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 34. ENFERMEDAD.

Con efecto desde la fecha de firma del presente Convenio, el personal de banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la empresa, durante dieciocho meses, una percepción económica mensual total igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicho periodo estuviera en activo, por aplicación del convenio colectivo. No se percibirá en ningún caso, sumadas las prestaciones económicas que pueda otorgar la Seguridad Social y el complemento a cargo de la empresa, una cantidad superior a la percepción económica anteriormente indicada.

POR ESCRITO DE RECURSOS HUMANOS – RELACIONES LABORALES DEL 30-1-2000 SE ESTABLECE:

“... POR MEDIO DE LA PRESENTE LES COMUNICAMOS QUE EL BANCO YA HA DECIDIDO, A PARTIR DEL PRESENTE AÑO, EXTENDER LA COMPENSACIÓN DEL PAGO DE LOS KM, A RAZÓN DE 0,16 EUROS /KM., A LOS EMPLEADOS QUE TENGAN QUE DESPLAZARSE FUERA DE LA PLAZA DE SU CENTRO DE TRABAJO PARA REALIZAR EL RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL EN LOS CENTROS CONCERTADOS QUE TIENE ACTUALMENTE EL BANCO, SIN QUE ESTO PUEDA SUPONER CONSOLIDACIÓN DE DERECHO ALGUNO.”.



**ACUERDO EN BANESTO DEL 8-4-1992 Y 3-6-2003
(CIRCULAR RRHH-072)**

EL ACUERDO ESTABLECE LA CONSTITUCIÓN, CON UNA DOTACIÓN DE 180.000 EUROS, DEL FONDO DE AYUDAS ESPECIALES (FAE).

TIENEN ACCESO A ESTAS AYUDAS EL PERSONAL ACTIVO Y PASIVO DEL BANCO Y SE CONCEDEN PARA ATENDER GASTOS PRODUCIDOS POR ASISTENCIA SANITARIA NO CUBIERTA POR EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (CON EXCEPCIONES) GASTOS PRODUCIDOS POR ASISTENCIA SANITARIA NO CUBIERTA POR LA SEGURIDAD SOCIAL DERIVADOS DE MINUSVALÍA DECLARADA, CASOS DE ESPECIAL NECESIDAD DE PREJUBILADOS, JUBILADOS Y VIUDAS DE EMPLEADOS, ETCÉTERA. TAMBIÉN CUBRE LOS GASTOS DE FAMILIARES EN PRIMER GRADO QUE CONVIVAN CON EL EMPLEADO Y A SUS EXPENSAS.

LA CIRCULAR SE PUBLICA EN EL MES DE JULIO Y EL PLAZO PARA SOLICITAR AYUDAS ES HASTA 30 DE SEPTIEMBRE.

**CIRCULAR RRHH-011
PARTES INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA DEL PERSONAL DEL
BANCO.**

LA CIRCULAR ESTABLECE, ENTRE OTRAS CUESTIONES, LA ACTUACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD Y LA ENTREGA DE LOS PARTES DE ALTA, BAJA Y CONFIRMACIÓN.

**CIRCULAR RRHH-016
COLABORADORA MEDICA DE BANESTO**

LA CIRCULAR ESTABLECE QUIENES PUEDEN UTILIZAR SUS SERVICIOS (PERSONAL DE LAS SUCURSALES Y CENTROS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID), TRAMITES CON LA COLABORADORA, ASISTENCIA SANITARIA Y FARMACÉUTICA, RIESGOS NO CUBIERTOS, CUADRO FACULTATIVO, ETC.

**ACUERDOS EN BANESTO DEL 30-3-2005 Y 21-4-2005
PERSONAL EXCLUIDO DE LA COLABORADORA MEDICA**

LOS ACUERDOS ESTABLECEN DETERMINADOS BENEFICIOS PARA EL PERSONAL QUE ESTA EXCLUIDO DE LA COLABORADORA MÉDICA DE MADRID.

ACTA

EN MADRID A SIETE DE MAYO DE DOS MIL CINCO, REUNIDO EL GRUPO DE TRABAJO CONSTITUIDO EN CONCORDANCIA CON EL PUNTO SÉPTIMO DEL ACUERDO DE 30 DE MARZO DE 2005, QUE A EFECTOS DEL ARTÍCULO 41 DEL E.T., EN CONJUNTO REPRESENTAN A LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA DE LA PROVINCIA DE MADRID, SE HA VISTO LA CONVENIENCIA DE, POR UN LADO RATIFICAR EN EL CONTENIDO Y VIGENCIA DEL CITADO ACUERDO, Y DE OTRO, QUE POR PARTE DEL BANCO SE HABILITE UNA PÓLIZA COLECTIVA DE ASISTENCIA SANITARIA PARA EL PERSONAL EN ACTIVO DEL BANCO, QUE, EN LÍNEAS GENERALES, REÚNA LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

- I. EL DETALLE DE LAS PRESTACIONES SE RECOGE EN EL ANEXO QUE A LA PRESENTE ACTA SE ACOMPAÑA.**
- II. EL PERIODO DE ADHESIÓN SERÁ DEL 20 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE, Y LA FECHA DE EFECTOS SERÁ LA DEL 1º DEL MES SIGUIENTE A LA QUE SE FORMALICE EL ALTA, ES DECIR DE JULIO, DE AGOSTO, DE SEPTIEMBRE, O DE OCTUBRE, SEGÚN LOS CASOS.**
- III. LA ADHESIÓN QUE SE REALICE DURANTE EL CITADO PLAZO, SERÁ SIN DECLARACIÓN DE ESTADO DE SALUD, NI RECONOCIMIENTO MÉDICO PREVIO, Y NO SE APLICARÁN PERIODOS DE CARENCIA, EXCEPTO PARA EL EMBARAZO.**
- IV. EL COLECTIVO DESTINATARIO DE LA CITADA PÓLIZA SERÁ ÚNICAMENTE EL PERSONAL EN ACTIVO, EN TANTO EN CUANTO SE ENCUENTRE PRESTANDO SERVICIOS EFECTIVOS PARA EL BANCO, ASÍ COMO EL CÓNYUGE Y DESCENDIENTES, INTEGRANTES DE LA UNIDAD FAMILIAR. NO OBSTANTE, PODRÁ PERMANECER ACOGIDO A LA CITADA PÓLIZA LAS EXCEDENCIAS CONCEDIDAS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 32.5 DEL CONVENIO COLECTIVO.**
- V. AQUELLOS EMPLEADOS, QUE DESEEN INGRESAR EN LA PÓLIZA COLECTIVA, UNA VEZ AGOTADO EL PLAZO RESEÑADO, SALVO LOS EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO, DEBERÁN HACER DECLARACIÓN DE ESTADO DE SALUD, Y EN SU CASO PASAR RECONOCIMIENTO MÉDICO PREVIO, Y EN CUALQUIER CASO ESTARÁN SOMETIDOS A LOS PERIODOS DE CARENCIA QUE SE ESTABLEZCAN EN LA PÓLIZA.**
- VI. EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL EMPLEADO, LOS BENEFICIARIOS PODRÁN CONTINUAR ADHERIDOS A LA CITADA PÓLIZA.**
- VII. EL COSTE DE LA PRIMA MENSUAL POR CADA BENEFICIARIO DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DE LA PÓLIZA, SERÁ DE 29'97 EUROS. ESTE COSTE SERÁ ÍNTEGRAMENTE A CARGO DEL EMPLEADO, A QUIEN LA COMPAÑÍA DE SALUD LE GIRARÁ DIRECTAMENTE LOS CORRESPONDIENTES RECIBOS.**
- VIII. UNA VEZ PUESTA EN VIGOR LA PÓLIZA COLECTIVA, EL BANCO QUEDA LIBERADO DE CUALQUIER RESPONSABILIDAD DERIVADA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA CITADA PÓLIZA COLECTIVA, SIN QUE ASIMISMO QUEPA INVOCAR CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O DERECHO ADQUIRIDO.**



ARTÍCULO 35. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.

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 ciento 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.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por dozavas partes en cada mes natural.

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 60 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 tercera del texto articulado de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

4. Cuando la incapacidad de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, la Empresa le concederá la cantidad establecida en el punto 2 del artículo 38, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma.

ARTÍCULO 36. 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 65 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 que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 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 que cumpla 60 años de edad, aunque no cuente con 40 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:

$$\frac{A (SNA-SS)-(B \sum B_{12})}{SNA} 100 = PE$$

A =	65 años	100%
	60 a 64 años con 40 años de servicio	95%
	60 a 64 años sin 40 años de servicio	90%
B =	65 años	100%
	64 años	92%
	63 años	84%
	62 años	76%
	61 años	68%
	60 años	60%

SNA

Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, 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 31.12.87, 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 (periodo 1.1.81 a 31.12.87). 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 periodo 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

(B $\frac{\Sigma B}{12}$) = 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 54 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 37. 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 40 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 ciento (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, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

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 ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado.

**ACUERDO EN BANESTO DEL 8-4-1992
CIRCULAR RRHH-026**

SE ESTABLECE UN SEGURO COLECTIVO DE VIDA PARA LA PLANTILLA ACTIVA CON LAS SIGUIENTES COBERTURAS Y CAPITALS ASEGURADOS:

FALLECIMIENTO POR:

**ENFERMEDAD.....6.012,12 EUROS
ACCIDENTE.....12.020,24 EUROS
ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN....18.030,36 EUROS**

INVALIDEZ ABSOLUTA Y PERMANENTE...6.010,12 EUROS

SEGURO DE ACCIDENTES DE TRÁFICO

ESTABLECIDO PARA EL PERSONAL EN ACTIVO. COBERTURA DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ ABSOLUTA Y PERMANENTE A CAUSA DE ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN, QUE SE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA DIRECTA DEL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD LABORAL ASIGNADA.

ADICIONALMENTE TAMBIÉN QUEDARÁN CUBIERTOS ESOS MISMOS SUPUESTOS CUANDO TENGAN SU ORIGEN EN LOS ACCIDENTES DE TRÁFICO "IN ITINERE".

EL CAPITAL ASEGURADO ES DE 30.050,61 EUROS.



ARTÍCULO 38. FALLECIMIENTO EN ACTO DE SERVICIO.

1. La Empresa concederá a los viudos y/o huérfanos del trabajador que fallezca como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio la cantidad establecida en el punto 2, siempre que en el fallecimiento 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 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 por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.
 3. 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 ciento del mismo.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por dozavas partes en cada mes natural.

3. Cuando el fallecimiento de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, la Empresa concederá a los viudos y/o huérfanos del trabajador fallecido la cantidad establecida en el punto 2 del presente artículo, con los aumentos que le corresponderían durante el tiempo que le faltase para cumplir los sesenta y cinco años.



ARTÍCULO 39. EDAD DE JUBILACIÓN.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36 y con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que el trabajador cumpla 65 años de edad y siempre que reúna los requisitos exigidos para causar la correspondiente pensión pública de la Seguridad Social.

CAPÍTULO SÉPTIMO: BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 40. ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS AL PERSONAL.

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 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.
- Nacimiento y adopción de hijos.

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

a) Con el límite máximo de nueve mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- Asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.

b) Con el límite máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:



- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana".
- Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
- Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.
- Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.
- Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos del empleado.

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 ciento del total de las percepciones.

6. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés.

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

ARTÍCULO 41. VIVIENDAS.

1. Las Empresas que de acuerdo con las disposiciones vigentes tuvieran 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 el viudo sin contraer nuevas nupcias.



- b) En el mismo supuesto que se refiere el apartado anterior si no queda viudo, 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 el viudo 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 1ª y 2ª 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 28 del Convenio Colectivo.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de 15 años, y en ningún caso podrán ser superiores a 75.000 euros. El tipo de interés, anual y variable, aplicable a estas operaciones, desde 1 de enero de 2005, será el Euribor a un año, o valor de referencia que lo sustituya, más 0,25. El Euribor de cada año será calculado en base al valor medio existente el último día laborable del mes de octubre del año anterior.

Desde el 1 de enero del año 2005 los créditos existentes se actualizarán a lo establecido en el presente Convenio.

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 la cuantía que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	Desde 1.1.2004
Dotación anual por empleado	350

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



5. En los supuestos anteriores los trabajadores, en caso de causar baja en la empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá hipoteca, con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

**ACUERDOS EN BANESTO DEL 22-11-2000 Y 24-4-2002
(CIRCULAR RRHH-009)**

LAS CONDICIONES BÁSICAS A APLICAR EN LA CONCESIÓN DE NUEVOS CRÉDITOS A LOS EMPLEADOS EN ACTIVO SERÁN LAS SIGUIENTES:

A) CRÉDITOS HIPOTECARIOS PARA COMPRA O AUTOCONSTRUCCIÓN DE PRIMERA VIVIENDA O CAMBIO DE ÉSTA POR VENTA DE LA ANTERIOR.

- **TIPO DE INTERÉS: EURIBOR HIPOTECARIO A 1 AÑO MENOS 1,10 PUNTOS.**
- **COMISIÓN DE APERTURA: EXENTA.**
- **GARANTÍA: HIPOTECA, SEGURO DE INCENDIO Y VIDA OBLIGATORIOS, CON CESIÓN DE DERECHOS AL BANCO.**
- **PLAZO: HASTA LOS 25 AÑOS, CON EL LÍMITE DE LOS 65 AÑOS DE EDAD.**

B) CRÉDITOS HIPOTECARIOS PARA COMPRA O AUTOCONSTRUCCIÓN DE SEGUNDA VIVIENDA.

- **TIPO DE INTERÉS: EURIBOR HIPOTECARIO A 1 AÑO MENOS 0'75 PUNTOS.**
- **COMISIÓN DE APERTURA: EXENTA.**
- **GARANTÍA: HIPOTECA, SEGURO DE INCENCIO Y VIDA OBLIGATORIOS, CON CESIÓN DE DERECHOS A LA ENTIDAD.**
- **PLAZO: HASTA 20 AÑOS, CON EL LÍMITE DE LOS 65 AÑOS DE EDAD.**

C) CRÉDITOS PARA GASTOS NO SUNTUARIOS.

- **TIPO DE INTERÉS: EURIBOR A UN AÑO MENOS 0'75 PUNTOS.**
- **COMISIÓN DE APERTURA: EXENTA.**
- **GARANTÍA: PÓLIZA CON GARANTÍA PERSONAL SIN INTERVENIR, PAGARÉ Y SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO CON CESIÓN DE DERECHOS AL BANCO.**
- **PLAZO: HASTA 8 AÑOS, SEGÚN FINALIDAD.**

ASIMISMO, EL TIPO DE INTERÉS NOMINAL APLICABLE NO PODRÁ SER INFERIOR AL 2% ANUAL. POR LO TANTO, EN CASO QUE EL TIPO DE INTERÉS ESTABLECIDO DIESE COMO RESULTADO UN TIPO INFERIOR AL CITADO, AQUEL SERÁ EL APLICABLE HASTA LA SIGUIENTE REVISIÓN ANUAL ESTABLECIDA EN CADA CONTRATO.

EN EL ANEXO QUE AL PRESENTE DOCUMENTO SE ACOMPAÑA SE DETALLAN, COMO PUNTO DE REFERENCIA, LOS PLAZOS APLICABLES PARA LA CONCESIÓN DE CRÉDITOS DESTINADOS DENTRO DE ESTA FINALIDAD.

AL MARGEN DE LAS CAUSAS O MOTIVOS QUE PERMITEN ACCEDER A LA CONCESIÓN DE ESTA ÚLTIMA MODALIDAD DE CRÉDITOS, QUE SE ENCUENTRAN ENUMERADOS EN EL ART. 40 PUNTOS 2 Y 3 DEL CONVENIO COLECTIVO, SE INCORPORAN, LA COMPRA DE ORDENADORES, Y LA DEVOLUCIÓN DEL IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.



D) OTRAS NECESIDADES.

- **TIPO DE INTERÉS: MÍNIMO EURIBOR A UN AÑO MÁS 2 PUNTOS.**
- **COMISIÓN DE APERTURA: 0,75 %**
- **GARANTÍA: PÓLIZA CON GARANTÍA PERSONAL SIN INTERVENIR, PAGARÉ Y SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO CON CESIÓN DE DERECHOS AL BANCO. SI EL IMPORTE CONCEDIDO SUPERA UNA ANUALIDAD BRUTA DEL SALARIO SE FORMALIZARÁ CON GARANTÍA HIPOTECARIA.**
- **PLAZO: VARIABLE, SEGÚN FINALIDAD.**

-0o0o0-

- **LA CANCELACIÓN ANTICIPADA Y LA AMORTIZACIÓN PARCIAL NO TENDRÁN NINGUNA PENALIZACIÓN.**
- **EL EMPLEADO PODRÁ OPTAR ENTRE AMORTIZAR EN 12 O EN 15'5 CUOTAS ANUALES.**
- **LA CUOTA ANUAL DE AMORTIZACIÓN DE TODA CLASE DE PRÉSTAMOS Y/O CRÉDITOS A NOMBRE DE LOS SOLICITANTES NO PODRÁ SUPERAR EL 35% DE LOS INGRESOS ANUALES BRUTOS. SI EN ALGÚN CASO EXCEPCIONAL EL PORCENTAJE EXCEDIERA DEL 35%, SIN SUPERAR EL 45%, SE DEBERÁN APORTAR GARANTÍAS ADICIONALES SUFICIENTES.**
- **LA CUOTA DE AMORTIZACIÓN DE LOS DISTINTOS CRÉDITOS SE ADAPTARÁN A LAS VARIACIONES QUE EXPERIMENTEN LOS TIPOS DE INTERÉS ESTABLECIDOS, DE FORMA QUE EL PLAZO PACTADO PERMANEZCA INVARIABLE.**
- **EN LOS PRÉSTAMOS DE CONVENIO DE 5 Y 9 MENSUALIDADES NO SE EXIGIRÁ LA FIRMA DE PAGARÉ.**

SE MANTIENEN EN LAS MISMAS CONDICIONES EL RESTO DE CRÉDITOS CON GARANTÍA PERSONAL, CONTEMPLADOS EN EL APARTADO 3 DEL PREACUERDO DE 3.12.96.

PERMANECEN INVARIABLES LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL PREACUERDO DE 3.12.96 SOBRE LA POSIBILIDAD DEL DESCUBIERTO EN CUENTA CORRIENTE A LA VISTA O DE AHORRO, POR EL IMPORTE DE UNA MENSUALIDAD NETA, SIN COBRO DE INTERESES NI COMISIONES, DONDE EL EMPLEADO TENGA DOMICILIADA LA NÓMINA. ESTE DESCUBIERTO DEBERÁ CANCELARSE CON LA NÓMINA DEL MES EN QUE SE PRODUCE.

LA RETRIBUCIÓN DE LA CUENTA CORRIENTE A LA VISTA O DE AHORRO, EN LA QUE SE DOMICILIE LA NÓMINA, SERÁ AL EURIBOR A UN AÑO MENOS 2'60 PUNTOS CON LIQUIDACIÓN DE INTERESES SEMESTRALES, Y UN TIPO DE INTERÉS NOMINAL MÍNIMO DE 0,75% ANUAL..

ESTA CUENTA LLEVARÁ ASOCIADO UN SEGURO DE ACCIDENTES DEL EMPLEADO EN ACTIVO TITULAR, POR UN IMPORTE DE 18.030,36 EUROS POR FALLECIMIENTO, EN LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA PÓLIZA.

AL RESTO DE CUENTAS DE PASIVO TITULADAS POR LOS EMPLEADOS, LES SERÁN DE APLICACIÓN LAS CONDICIONES QUE SE ESTABLEZCAN EN LA OFERTA PARA FAMILIARES DE EMPLEADOS.



SE MANTIENE LA BONIFICACIÓN DEL 35% DE LA PRIMA DE UN SEGURO MULTIRRIESGO DEL HOGAR, CONCERTADO CON BANESTO SEGUROS, DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL MISMO.

TANTO EN IMPOSICIONES A PLAZO FIJO A 3 MESES, COMO EN LAS TARIFAS DE CONDICIONES, TENDRÁN LAS BONIFICACIONES Y SE APLICARÁN LOS IMPORTES ESTABLECIDOS EN LOS APARTADOS 7 Y 8 RESPECTIVAMENTE DEL PREACUERDO DE 3.12.96 ANTERIORMENTE CITADO (TARJETA DE CRÉDITO Y DÉBITO, SERVICIOS VARIOS, ..., CON LA ÚNICA SALVEDAD DEL PAGO APLAZADO DE LA TARJETA VISA, FIJÁNDOSE UN TIPO DE INTERÉS DEL 0'65% MENSUAL.

DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA EXCEDENCIA POR MATERNIDAD, CON RESERVA DEL MISMO PUESTO DE TRABAJO, SE MANTENDRÁN LAS MISMAS CONDICIONES DE LAS OPERACIONES DE ACTIVO QUE SE TUVIERAN EN VIGOR EN EL MOMENTO DE PASAR A LA CITADA SITUACIÓN.

QUIENES CONTRATEN EL EXTRASEGURO PROTECCIÓN FAMILIAR DISFRUTARÁN DE UNA REDUCCIÓN DE LA PRIMA NETA DEL 25% DURANTE TODA LA VIDA DEL SEGURO, EN TANTO MANTENGAN SU CONDICIÓN DE EMPLEADO.

AVISO

EN FINANCIACION PARA EMPLEADOS VER EN INTRANET / PORTAL BANESTO PERSONAS / AUTOSERVICIO / EL PROCESO DE SOLICITUD DE FINANCIACION.

ARTÍCULO 42. 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.

BECAS

SOBRE FINALES DE ABRIL, O EN EL MES DE MAYO DE CADA AÑO, SE INICIA EL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE AYUDA PARA ESTUDIOS DE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS.

ESTAS AYUDAS SE OTORGAN EXCLUSIVAMENTE EN LOS SIGUIENTES CASOS:

A) ENSEÑANZA ESPECIAL:

PERSONAL ACTIVO Y PASIVO.

ENSEÑANZA ESPECIAL PARA LOS HIJOS DE EMPLEADOS QUE DEBAN RECIBIR ESTE TIPO DE ENSEÑANZA, POR PADECER ALGUNA MINUSVALÍA.



B) RESTO DE ESTUDIOS:

PERSONAL PASIVO AL 1/1/93 Y EL QUE HABIENDO PASADO POSTERIORMENTE A LA CITADA SITUACIÓN TUVIERA EN DICHA FECHA (1/1/93) 55 O MÁS AÑOS DE EDAD

BENEFICIARIOS: HIJOS CUYA EDAD ESTÉ COMPRENDIDA ENTRE LOS 4 Y LOS 25 AÑOS, AMBOS INCLUSIVE, SOLTEROS Y QUE NO TRABAJEN.

CAPÍTULO OCTAVO: DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 43. INGRESOS.

1. El ingreso de los empleados se hará de acuerdo con la legislación vigente.

A fin de facilitar la mayor transparencia e información en los procesos de selección de personal en los ingresos en que medie prueba colectiva o que se produzcan con carácter sistemático y estandarizado en el transcurso de un año, las empresas facilitarán a la representación sindical con carácter previo la siguiente información: perfil profesional requerido, contenidos de las diferentes pruebas de selección y objetivos de las mismas. Asimismo se informará a la representación sindical de sus resultados.

2. Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90% de empleo fijo, tomando para dicha media ponderada los datos mensualmente, podrán acogerse durante el siguiente año natural y dentro de los límites disponibles por convenio colectivo, esto es, una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, a los criterios establecidos en el apartado 1.b del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos las empresas que hagan uso de la ampliación señalada en el párrafo anterior informarán al menos anualmente sobre su aplicación, facilitando los datos oportunos, a la representación de los trabajadores.

Esta posibilidad se aplicará para los contratos que se formalicen a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.



ARTÍCULO 44. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

ACUERDO EN BANESTO DEL 7-06-2005

CON LA FINALIDAD DE REUNIR EN UN SOLO DOCUMENTO TODA LA REGULACIÓN EXISTENTE ENBANESTO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, QUE FAVOREZCA UN CONOCIMIENTO SISTEMÁTICO Y MÁS DETALLADO DEL CONJUNTO DE MEDIDAS QUE, POR ENCIMA DE LAS LEGALMENTE PREVISTAS, SE ENCUENTRAN A DISPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS, COMO MECANISMO DE EQUILIBRIO ENTRE LAS OBLIGACIONES FAMILIARES Y LABORALES, FOMENTANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISTINCIÓN DE GENERO, ES POR LO QUE, ACUERDAN:

PRIMERO.- TRANSCRIBIR EN ESTE DOCUMENTO TODAS AQUELLAS MATERIAS, RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, QUE SE ENCUENTRAN RECOGIDAS EN OTROS DOCUMENTOS O ACUERDOS ANTERIORES. EN LO NO REPRODUCIDO EN ESTE DOCUMENTO SEGUIRÁ SIENDO DE APLICACIÓN LO ESTIPULADO EN EL ACUERDO EN EL QUE SE RECOGÍA LA MATERIA OBJETO DE RECOPIACIÓN.

DE ESTA FORMA SE DETALLAN:

PERMISOS ESPECIALES

I. EL BANCO, ATENDIENDO A LAS DISTINTAS CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES EN CADA CASO, Y CON LA FINALIDAD QUE LOS EMPLEADOS PUEDAN CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR CON LA PROFESIONAL, ANTE DETERMINADAS SITUACIONES DE ESPECIAL SENSIBILIDAD QUE PUEDAN SURGIR IMPIDIENDO UNA NORMAL COMPATIBILIDAD DE INTERESES, PODRÁ CONCEDER PERMISOS SIN SUELDO, O LICENCIAS RETRIBUIDAS POR PERIODOS SUPERIORES A LOS ESTABLECIDOS EN EL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO, PARA LAS SITUACIONES Y NECESIDADES QUE MAS ADELANTE SE DESCRIBEN.

II. LAS SITUACIONES QUE INICIALMENTE PUEDEN SER OBJETO DE LA CONCESIÓN DE TALES LICENCIAS O PERMISOS SON:

- HOSPITALIZACIÓN PROLONGADA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL CÓNYUGE O DE PARIENTES HASTA EL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD, O DE AFINIDAD QUE CONVIVAN CON EL EMPLEADO.**
- ADOPCIÓN EN EL EXTRANJERO.**
- SOMETIMIENTO A TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA.**



- **ACOMPAÑAMIENTO EN LA ASISTENCIA MÉDICA DE FAMILIARES HASTA EL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD CON ENFERMEDAD CRÓNICA O DISCAPACIDAD GRAVES.**

III. AQUEL EMPLEADO QUE SE ENCUENTRE ANTE ALGUNA DE LAS CITADAS SITUACIONES, Y NECESITE LA FLEXIBILIDAD INDISPENSABLE QUE LE PERMITA ATENDER DEBIDAMENTE LAS NECESIDADES FAMILIARES, DEBERÁ SOLICITARLO JUSTIFICADAMENTE ANTE EL CORRESPONDIENTE RESPONSABLE DE LA UTR, A TRAVÉS DE QUIEN SE RESOLVERÁ A LA MAYOR BREVEDAD POSIBLE, PREVIA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS POR PARTE DE RR.LL.

COMISIÓN DE IGUALDAD

EN CONCORDANCIA CON LO DISPUESTO EN EL PUNTO H) DEL ACUERDO SUSCRITO EL 24.4.02, SE VINO A CONSTITUIR FORMALMENTE EL GRUPO DE TRABAJO QUE EN EL CITADO APARTADO SE HACE REFERENCIA, CUYO OBJETIVO ES EL ANÁLISIS O ESTUDIO DE MEDIDAS Y ALTERNATIVAS QUE POTENCIEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y FAVOREZCAN LA DIVERSIDAD EN EL SENO DE LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DEL BANCO.

LAS CARACTERÍSTICAS DEL CITADO GRUPO DE TRABAJO SON LAS SIGUIENTES:

- **CARÁCTER PARITARIO.**
- **SEIS COMPONENTES: UNO POR CADA REPRESENTACIÓN SINDICAL FIRMANTE, Y DOS EN REPRESENTACIÓN DEL BANCO.**
- **REUNIONES TRIMESTRALES.**
- **LA SECRETARÍA RECAERÁ SOBRE UNO DE LOS REPRESENTANTES DEL BANCO.**

LACTANCIA

LAS TRABAJADORAS, POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE NUEVE MESES, TENDRÁN DERECHO A UNA HORA DE AUSENCIA AL TRABAJO, QUE PODRÁN, O BIEN DIVIDIR EN DOS FRACCIONES, PUDIENDO UTILIZAR UNA AL PRINCIPIO Y OTRA AL FINAL DE LA JORNADA, O BIEN SUSTITUIR ESE DERECHO POR LA REDUCCIÓN DE UNA HORA DE TRABAJO, AL INICIO O AL FINAL DE LA JORNADA.

ESTE PERMISO PODRÁ SER DISFRUTADO INDISTINTAMENTE POR EL PADRE O LA MADRE EN CASO DE QUE AMBOS TRABAJEN.

ASIMISMO, SE TENDRÁ DERECHO AL CITADO PERMISO EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN DE HIJOS MENORES DE 9 MESES.

POR OTRA PARTE, POR DECISIÓN DE LA MADRE SE PODRÁN SUSTITUIR LOS PERMISOS DE LACTANCIA POR JORNADAS COMPLETAS DE LIBRANZA QUE SE ACUMULARÁN AL PERÍODO DE DESCANSO MATERNAL, INCREMENTÁNDOSE ESTE DESCANSO EN QUINCE DÍAS LABORABLES ININTERRUMPIDOS.

REDUCCIÓN DE JORNADA

LA REDUCCIÓN DE JORNADA QUE SE ESTABLECE PARA LOS SUPUESTOS CONTEMPLADOS EN EL ARTÍCULO 27.4 DEL CONVENIO COLECTIVO PODRÁ SER INFERIOR AL ¼ DE LA JORNADA, PREVIO ACUERDO CON EL BANCO, Y ATENDIENDO A LAS ESPECIALES CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES EN CADA CASO.



EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS, O QUE POR CUALQUIER CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO, LA MADRE O EL PADRE TENDRÁN DERECHO A UNA HORA DE AUSENCIA AL TRABAJO, ASÍ COMO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE DOS HORAS, CON LA DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DEL SALARIO.

IDÉNTICO DERECHO SE TENDRÁ EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN.

REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUIDA

ESPECIALMENTE, CON LA FINALIDAD DE ATENDER AL CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE SEIS AÑOS, POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE, SE PODRÁ SOLICITAR UNA REDUCCIÓN DE JORNADA HASTA UN MÍNIMO DE UNA HORA, DE CARÁCTER RETRIBUIDO, POR EL PLAZO MÁXIMO DE DOS MESES.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

EN ARAS A GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS, EL BANCO ADAPTARÁ LAS CONDICIONES DE SU PUESTO DE TRABAJO, ASÍ COMO EN SU CASO DEL TIEMPO QUE DEBA REALIZARSE, CON UNA DISMINUCIÓN RETRIBUIDA DEL MISMO, SI ASÍ LO CERTIFICASE EL MÉDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE ASISTA FACULTATIVAMENTE A LA TRABAJADORA, PROCURANDO EVITAR DE ESTA FORMA, SITUACIONES QUE PUEDAN INFLUIR NEGATIVAMENTE EN LA SALUD DE LAS MISMAS, O DEL FETO, EN CUALQUIER ACTIVIDAD QUE PUEDA SUPONER UN RIESGO ESPECÍFICO.

POR OTRA PARTE, Y CON LA MISMA FINALIDAD, CONTRIBUIR A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, SE ACUERDA QUE DURANTE LOS PERÍODOS DE EMBARAZO Y DE LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE NUEVE MESES, LA TRABAJADORA NO PODRÁ SER TRASLADADA, DESPLAZADA EN COMISIÓN DE SERVICIO, NI CAMBIADA DE PUESTO DE TRABAJO QUE IMPLIQUE DESTINO A OTRO MUNICIPIO.

VIOLENCIA DE GENERO

SIN PERJUICIO DE LAS PREVISIONES LEGALES RESPECTO DE LA TRABAJADORA, VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EN ORDEN A LA REDUCCIÓN O REORDENACIÓN DE SU TIEMPO DE TRABAJO, A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA, AL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO, A LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO, Y LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO, PODRÁ ASIMISMO ACCEDER A LOS PERMISOS ESPECIALES RETRIBUIDOS QUE EN EL PRESENTE DOCUMENTO SE RECOGEN.

COBERTURA DE LAS BAJAS POR MATERNIDAD

CON LA FINALIDAD DE FACILITAR UNA ADECUADA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO, TRAS FINALIZAR EL PERIODO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, EL BANCO PROCURARÁ DAR COBERTURA, CON CARÁCTER PRIORITARIO, A LAS BAJAS QUE POR TAL MOTIVO SE PRODUZCAN.



FORMACIÓN

EL BANCO SE COMPROMETE A INCORPORAR EN LOS FUTUROS PLANES DE FORMACIÓN, DISTINTAS ACCIONES QUE PERMITAN UNA MAYOR SENSIBILIZACIÓN GENERAL DE LOS EMPLEADOS, SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, Y EN CONCRETO, SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO.

ASIMISMO, AQUELLOS EMPLEADOS QUE SE ENCUENTREN EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES PODRÁN PARTICIPAR, SIEMPRE QUE REÚNAN LOS REQUISITOS NECESARIOS, EN LAS PROMOCIONES DE ASCENSO POR CAPACITACIÓN, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL CONVENIO COLECTIVO.

POR OTRA PARTE, EL BANCO PROCURARÁ FACILITAR, A LOS EMPLEADOS CON EL CONTRATO SUSPENDIDO POR EXCEDENCIA POR RAZONES FAMILIARES, EL ACCESO A LA FORMACIÓN QUE LE PERMITA MANTENER ACTUALIZADOS LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.

VACACIONES

EN EL SUPUESTO QUE LA EMPLEADA NO HAYA PODIDO DISFRUTAR DE LAS VACACIONES CORRESPONDIENTES AL AÑO DEL NACIMIENTO, EN LAS FECHAS INICIALMENTE ESTABLECIDAS, POR RAZÓN DE DESCANSO MATERNAL, SE PROCURARÁ AJUSTAR LAS MISMAS PARA QUE, SALVADAS LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, Y A PETICIÓN DE LA MADRE, SU DISFRUTE TENGA LUGAR A CONTINUACIÓN DEL DESCANSO POR MATERNIDAD, AMPLIANDO EN SU CASO ESTA POSIBILIDAD HASTA EL MES DE ENERO DEL AÑO SIGUIENTE.

EXCEDENCIAS

SE AMPLIA DE UNO HASTA TRES AÑOS LA EXCEDENCIA ESTABLECIDA EN SU ARTÍCULO 32.5 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO, ESTABLECIDA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES QUE, POR RAZONES DE EDAD, ACCIDENTE, O ENFERMEDAD, NO PUEDAN VALERSE POR SI MISMOS.

CONDICIONES FINANCIERAS

EN LA MEDIDA QUE SE CUMPLAN CON LAS CLÁUSULAS DE AMORTIZACIÓN ESTIPULADAS, DURANTE EL DISFRUTE DE LOS PERIODOS DE EXCEDENCIAS PARA ATENDER EL CUIDADO DE CADA HIJO, O EL CUIDADO DE UN FAMILIAR, PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 32.5 DEL CONVENIO COLECTIVO, SE MANTENDRÁN LAS CONDICIONES FINANCIERAS QUE EL EMPLEADO TUVIERA RECONOCIDAS EN EL MOMENTO DE SUSPENDER SU RELACIÓN LABORAL.

TRASLADOS

DENTRO DE LAS PETICIONES DE TRASLADO DEL BANCO, SE TENDRÁN EN CUENTA AQUELLAS SITUACIONES QUE, COMO LA REUNIFICACIÓN FAMILIAR, FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.



FLEXIBILIDAD HORARIA

ADEMÁS DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA ESTABLECIDA EN LAS DISPOSICIONES LEGALES, CONVENCIONALES, O EN ACUERDOS DE EMPRESA, Y DE LA QUE TENGA ATRIBUIDA EL PERSONAL DIRECTIVO PARA ORGANIZAR FLEXIBLEMENTE SU JORNADA DE FORMA QUE QUEDEN CUBIERTAS LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, PODRÁN ESTABLECERSE AQUELLAS OTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD, EN RELACIÓN CON EL TIEMPO DE TRABAJO Y SIEMPRE QUE IGUALMENTE QUEDEN CUBIERTAS LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, QUE PROVENGAN DEL ACUERDO UNÁNIME DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD CITADA ANTERIORMENTE, CUYA FINALIDAD SEA LA DE ATENDER NECESIDADES DE QUIENES TENGAN A SU CARGO HIJOS MENORES, FAMILIARES DISCAPACITADOS O MAYORES DE 65 AÑOS.

GRUPO DE TRABAJO

POR PARTE DE LAS REPRESENTACIONES FIRMANTES SE CONSTITUIRÁ UN GRUPO DE TRABAJO, PARA EL SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS MATERIAS CONTEMPLADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO.

SEGUNDO.- EL CONJUNTO DE ESTAS CONDICIONES, QUE GLOBALMENTE SUPONEN UNA MEJORA DE LOS MÍNIMOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS, SE COMPENSARÁN Y ABSORBERÁN CON CUALQUIERA MEJORAS QUE POR VÍA LEGAL O CONVENCIONAL PUDIERAN ESTABLECERSE.

TERCERO.- EL PRESENTE ACUERDO TENDRÁ UNA VIGENCIA HASTA EL 31.12.05, PRORROGÁNDOSE POR PERIODOS ANUALES DE FORMA AUTOMÁTICA, SALVO PREVIA DENUNCIA EXPRESA POR PARTE DEL BANCO, O POR LA MAYORÍA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL FIRMANTE.

ARTÍCULO 45. PRODUCTIVIDAD.

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

ARTÍCULO 46. GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS.

1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.



3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género. En este sentido las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7º, de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

ARTÍCULO 47. FORMACIÓN.

Se informará anualmente a la representación sindical de los trabajadores de los planes de formación de la empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a actividades formativas y al reciclaje tanto durante su mandato como al concluir el mismo.

Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

ACUERDO EN BANESTO DEL 22-12-1997 (CIRCULAR RRHH-065)

CON EL PROPÓSITO DE FAVORECER EL ACCESO A LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR EL BANCO, QUE PERMITA LA NECESARIA Y EXIGIBLE ADAPTACIÓN A LAS CONTINUAS EXIGENCIAS, TANTO ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS, COMO DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA, ES POR LO QUE AMBAS PARTES ACUERDAN QUE LA ASISTENCIA A LOS DISTINTOS CURSOS DE FORMACIÓN DERIVADOS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN ES TOTALMENTE VOLUNTARIA, COMPENSÁNDOSE, PARA AQUELLOS CASOS EN LOS QUE LAS HORAS LECTIVAS SUPERASEN LAS DE LA JORNADA DIARIA MÁXIMA DE CADA TRABAJADOR, CON TIEMPO EQUIVALENTE DE DESCANSO, UNA VEZ SALVADAS LAS NECESIDADES DE LA OFICINA O DEPARTAMENTO.

ESTE ASPECTO COMPENSATORIO SE ENTIENDE SIN DISTINCIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 48. COMUNICADOS SINDICALES.

Las empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores, pondrá a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa, de un sitio particular, habilitado para cada sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y trabajadores en general, dentro de su ámbito de representación.



Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

Dichos comunicados deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada sindicato se atenderá a lo previsto en el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad en el ámbito de la empresa se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet.

Artículo 49. UNIFORMES.

Las prendas del personal uniformado de Servicios Generales serán costeadas por las Empresas, que determinarán todo lo relacionado con su uso y conservación.

1. Dicho personal tendrá derecho a que se le provea anualmente de dos pares de zapatos.
2. La tela de los uniformes que se entregarán anualmente al personal uniformado, alternando el de invierno con el de verano, 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.

CAPÍTULO NOVENO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 50. CLASIFICACIÓN DE FALTAS.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.



ARTÍCULO 51. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
- b) Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
- c) El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- d) No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
- e) No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- f) Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
- g) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

ARTÍCULO 52. FALTAS GRAVES.

- a) Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.
- b) La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- c) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
- d) Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.



- e) No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- f) La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
- g) La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
- h) Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
- i) La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto a) de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto c) de este apartado de graves.

ARTÍCULO 53. FALTAS MUY GRAVES.

- a) La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
- d) El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- f) La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
- g) El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- h) El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
- i) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.



- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- l) La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

ARTÍCULO 54. RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
- Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a Niveles superiores.



- Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de Grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
- Pérdida definitiva del Nivel o Grupo con su repercusión económica.
- Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a Niveles superiores.
- Despido.

ACUERDO EN BANESTO DEL 22-12-1997

POLÍTICA DISCIPLINARIA

AMBAS PARTES MANIFIESTAN QUE EL PRINCIPIO INSPIRADOR PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO Y DEMÁS LEGISLACIÓN APLICABLE, DEBE SER EL DE LA RECTIFICACIÓN DE AQUELLAS CONDUCTAS LABORALMENTE REPROBABLES, EVITANDO LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES IRREVERSIBLES, SALVO EN LOS CASOS DE FALTAS MUY GRAVES O INCUMPLIMIENTOS REITERATIVOS.

**ESCRITO DE RECURSOS HUMANOS – RELACIONES LABORALES
DEL 12-6-2000**

“... RECORDARLE, TAL Y COMO EN SU MOMENTO HICIMOS, LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LOS OBJETIVOS COMERCIALES QUE EN CADA MOMENTO SE ESTABLEZCAN, DE LA ACTIVIDAD NECESARIA PARA ALCANZARLOS, DE FORMA QUE DESARROLLADA ÉSTA SATISFACTORIAMENTE LA NO OBTENCIÓN DE AQUELLOS NO IMPLICA UN INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL DEL QUE SE PUEDA DERIVAR ACTIVIDAD DISCIPLINARIA.”.

**CIRCULAR RRHH-008
PERSONAL - DESCENTRALIZACION SANCION FALTAS LEVES**

CON MOTIVO DE LA APROBACIÓN DEL RECIENTE CONVENIO COLECTIVO DE BANCA PRIVADA, SE HA ACORDADO DESCENTRALIZAR A FAVOR DE LOS RESPONSABLES REGIONALES DE RECURSOS HUMANOS LA SANCIÓN DE LAS FALTAS LEVES, A LAS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 48 DEL CITADO CONVENIO, CONTINUANDO DE LA EXCLUSIVA COMPETENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE SERVICIOS CENTRALES, EL CONOCIMIENTO E IMPOSICIÓN DE SANCIONES, CORRESPONDIENTES A FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES, ASÍ COMO LA FALTA LEVE A LA QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 48.4 DEL MISMO.



ARTÍCULO 55. MEDIDAS CAUTELARES.

1. La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.
2. La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante el proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

ACUERDO EN BANESTO DEL 9-3-2004

PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

LO DEFINE Y ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.



CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

La Asociación Española de Banca 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 SEGUNDA

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 TERCERA

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 CUARTA

Se acuerda adaptar la actual Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a las funciones establecidas en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.



CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

CLÁUSULA ADICIONAL SEXTA

En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA ADICIONAL SÉPTIMA

1. Revisión con efectos económicos desde 1 de enero de 2006.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2005 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2004 superior al 2,85 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio a 31 de diciembre de 2005 el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2006.

2. Incremento salarial para 2006.

Para el año 2006 y con efectos económicos desde 1 de enero de 2006, se aplicará el 2,65 por ciento a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio, que resulten de la actualización salarial del apartado anterior.



3. Revisión con efectos económicos desde 1 de enero de 2007.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2006 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2005 superior al 2,65 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio para 2006, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2007.

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 6; al menos 2 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 la vigencia del Convenio se constituirá una Comisión de "Estudio y análisis del Convenio Colectivo", integrada por las partes firmantes del mismo; su primer cometido será redactar su reglamento y establecer los medios, tanto humanos como materiales, para desarrollar su trabajo. Las conclusiones a las que llegue esta Comisión serán elevadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Banca.



ANEXO

TRANSPOSICIÓN DE LOS TRIENIOS DE JEFATURA DEVENGADOS ANTES DE 1.1.96 A LA NUEVA ESCALA DE NIVELES

SITUACIÓN AÑO 95	SITUACIÓN NUEVA
Trienios de jefatura	Nivel
Jefe 1 ^a	I
Jefe 2 ^a	II
Jefe 3 ^a	III – IV
Jefe 4 ^a	VI – VII
Jefe 5 ^a	VI – VII
Jefe 6 ^a	VIII



ANEXO COMPLEMENTARIO
(No forma parte del texto de Convenio publicado en el BOE)

TRANSPOSICION DE CATEGORIAS A GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

SITUACIÓN AÑO 95	SITUACIÓN NUEVA
Categorías	Grupo de Técnicos – Niveles
Jefe 1ª A	I
Jefe 2ª A / Titulado jornada completa	II
Jefe 3ª A	III
Jefe 1ª B Jefe 2ª B	IV
Jefe 4ª A / Titulado jornada incompleta Jefe 1ª C Jefe 3ª B	V
Jefe 2ª C Jefe 5ª A Jefe 3ª C Jefe 4ª B Jefe 6ª A /ATS	VI
Jefe 4ª C Jefe 5ª B	VII
Jefe 6ª B / ATS Jefe 5ª C (1)	VIII
Categorías	Grupo de Administrativos – Niveles
Oficial 1º / ATS / Telefonista (12 años)	IX
Oficial 2º / Telefonista (6 años)	X
Auxiliar / Telefonista (entrada)	XI
Categorías	Grupo Servicios Generales – Niveles
Conserje * Chofer * Oficial O.V.	IX
Ayudante O.V.	X
Peón * Vigilante	XI
Botones	Suprimidos
Limpiadora	XII