

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**11241** *Resolución de 16 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Banco Espirito Santo, SA, Sucursal en España.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Banco Espirito Santo, S.A., Sucursal en España (Código de convenio n.º 90101022012012), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 16 de agosto de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **I CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO ESPIRITO SANTO, S.A., SUCURSAL EN ESPAÑA**

##### PREÁMBULO

De una parte, don Pedro Jesús Escudero Diez y don Ignacio Iglesias Arauzo, en nombre y representación de Banco Espirito Santo, S.A., Sucursal en España.

Y de otra parte, en nombre y representación de los trabajadores de Banco Espirito Santo, S.A., Sucursal en España:

Doña Asunción Fontenla Gutierrez (CC.OO.).

Don José Emilio Pedrouzo Vázquez (CC.OO.).

Don Julian García Amigo (UGT).

Don Felipe Gutiérrez López (Secretario General de Banca - CC.OO.).

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente para suscribir el presente convenio colectivo en su integridad.

El presente convenio colectivo tendrá fuerza normativa, regulará y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre Banco Espirito Santo, S.A., Sucursal en España, y el personal con vinculación laboral efectiva en el mismo en todos sus centros de trabajo, y en todo el territorio del Estado Español.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Disposición preliminar.*

1. Las referencias que se hagan en los artículos siguientes al «Banco» se entenderán realizadas a todos los centros de trabajo del Banco Espirito Santo, S.A., Sucursal en España, y por tanto situados en todo el territorio del Estado español.

2. La expresión «trabajador/es» se entenderá referida a todos los miembros integrantes de la plantilla del Banco con contrato laboral en vigor a fecha 1 de enero de 2012, o que ingresen con posterioridad.

#### Artículo 2. *Ámbitos personal, funcional y territorial.*

1. El presente convenio colectivo de ámbito empresarial se pacta para todos los centros de trabajo del Banco respecto de las relaciones laborales entre el mismo, y el personal con vinculación laboral efectiva el día 1 de enero de 2012, o que ingrese con posterioridad.

2. Quedarán excluidas de la aplicación del presente convenio colectivo las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto Consejo, características inherentes a los siguientes cargos u otros semejantes: Director General, Director o Gerente del Banco, Subdirector General, Inspector General y/o Secretario General.

En todo caso para la exclusión se requerirá de modo indispensable que su retribución sea, en cómputo y conjunto anual, superior a la máxima establecida en el Convenio Colectivo de Banca de ámbito estatal vigente en cada momento.

3. Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado español.

#### Artículo 3. *Vigencia y duración.*

1. La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero del año 2012, y hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Su entrada en vigor se producirá con efectos del día 1 de enero del año 2012.

2. El término de vigencia a que se refiere el apartado anterior se prorrogará de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración por cualquiera de las partes firmantes, y legitimadas para negociar; todo ello conforme las reglas y disposiciones recogidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. *Acuerdos anteriores.*

El presente convenio colectivo del Banco Espirito Santo sustituye al acuerdo vigente desde el 1 de enero de 2.009 hasta el día 31 de diciembre de 2010, y posteriormente prorrogado por acuerdo de ambas partes hasta el pasado 31 de diciembre de 2011.

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

#### Artículo 5. *Complemento Funcional Dirección.*

Dada la actual coyuntura económica, y la imperativa necesidad del Banco de mantener y garantizar su posición competitiva en el mercado, se hace imprescindible establecer una retribución salarial acorde con el nivel de responsabilidad adquirido, y efectivamente desempeñado por cada uno de los empleados que prestan servicios en el Banco.

Por ello, a tenor de lo establecido en el artículo 12, apartado 1, letra h), del Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de Banca, se establece un plus especial de dedicación denominado «Complemento Funcional Dirección», de carácter no consolidable, para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios profesionales en puestos de trabajo de especial responsabilidad, y que así sea reconocido por el Banco.

Se establece un importe mínimo anual para este complemento de 1.100 euros brutos, que será de naturaleza fija, no consolidable, y no revisable anualmente.

Este «Complemento Funcional Dirección» desaparecerá, y por tanto dejará de percibirse por el trabajador en el momento en que deje de prestar servicios o tareas de especial responsabilidad por las que le fue asignado.

Se aplicará a todos aquellos trabajadores que vinieran desempeñando sus funciones en los siguientes puestos de trabajo: Director Área, Director de Negocio, Director Territorial, Director de Departamento, Jefe de Equipo Banca Privada, Senior Banker, Director de Oficina, Director de Centro de Empresas, y otros puestos de Dirección que existan en la entidad en cada momento.

De igual modo, todos aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estuvieran encuadrados en los puestos de trabajo anteriormente citados, y que vinieran percibiendo una determinada cuantía bajo el concepto/complemento de «Mejora Voluntaria» pasarán a percibir el indicado complemento en el importe resultante de aplicar el 20% sobre el montante total que del concepto anteriormente mencionado (mejora voluntaria), venían percibiendo, deduciéndose del mismo y pasando a denominarse como «Complemento Funcional Dirección»; el cual se regirá en cuanto a su devengo y pago conforme lo establecido en los párrafos segundo, tercero y cuarto del presente artículo.

A los efectos del cálculo del importe del Complemento Funcional Dirección se tomará en cuenta el importe anual abonado en concepto de «Mejora Voluntaria» que el trabajador hubiera percibido a 31 de diciembre de 2011.

## Artículo 6. *Bolsa de vacaciones.*

1. En concepto de bolsa de vacaciones, y durante la vigencia del convenio colectivo, el Banco abonará a cada trabajador la cantidad de 258 euros brutos anuales.

Dicha cantidad no sufrirá incremento porcentual alguno, y por tanto se mantendrá fija y constante hasta el momento en que el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de Banca supere dicho importe de 258 euros en cómputo anual, momento en el cual, se actualizará en la cuantía que se fije en el citado texto convencional.

El importe se hará efectivo por doceavas partes que se abonarán mensualmente.

Para el personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, la bolsa se abonará proporcionalmente a los días trabajados dentro del año.

2. Desaparece el derecho a percibir cuantía alguna en concepto de bolsa de vacaciones de carácter complementario con efectos del día 1 de enero de 2012.

No obstante lo anterior, el Banco no procederá a regularizar ni solicitar a los trabajadores la devolución de los importes percibidos en concepto de bolsa de vacaciones complementaria por el periodo de tiempo comprendido desde el 1 de enero al 30 de junio del año 2012.

3. El presente artículo sustituye de manera íntegra y total el texto articulado previsto en el artículo 26, apartado VI, del referido Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal de Banca sin que, en ningún caso, los trabajadores tengan derecho a percibir importe alguno en concepto de bolsa de vacaciones distinto o adicional al fijado en el presente artículo.

## Artículo 7. *Ayuda de comida.*

Se abonará dicho concepto a todos aquellos trabajadores del Banco formalmente adscritos a régimen de jornada partida.

El Banco entregará en concepto de Ayuda de Comida la cantidad de 9,00 € por cada día efectivamente trabajado a cada empleado. Dicha cantidad se abonará únicamente a los trabajadores en régimen de jornada partida y en el periodo de lunes a jueves, ambos incluidos. La entrega de esta ayuda comida se instrumentará a través de una tarjeta o, de tickets restaurante.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que presten servicios en régimen de jornada partida los viernes, en atención a razones excepcionales y debidamente acreditadas, tendrán derecho a la percepción de la citada ayuda de comida en dicho día.

La citada cantidad se verá incrementada anualmente en los mismos términos e importes que experimente la cantidad declarada exenta de tributación por la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en cada momento.

#### Artículo 8. *Premios antigüedad.*

Para todos aquellos trabajadores ingresados en el Banco con anterioridad al día 1 de mayo de 1993, se establece el siguiente sistema de reconocimiento de permanencia en el mismo:

- A los 25 años de antigüedad en el Banco se les hará entrega de una cantidad equivalente a dos mensualidades de su salario.

No resultarán beneficiarios de estos «premios de antigüedad» los trabajadores que en fecha 1 de mayo de 1993 prestaran servicios para otras entidades distintas al Banco Espirito Santo S.A., y a partir de esa fecha se hubieran incorporado al mismo por haberse llevado a cabo una subrogación empresarial o un proceso de fusión por absorción o cualquier otra operación mercantil.

Asimismo, no resultarán beneficiarios, aquellos trabajadores que en fecha 1 de mayo de 1993 prestaran servicios para otras entidades distintas de Banco Espirito Santo S.A. y a partir de abril de 2.007 se hayan incorporado al Banco Espirito Santo S.A., surcursal en España, por haberse llevado a cabo una subrogación empresarial o un proceso de fusión por absorción o cualquier otra operación de índole mercantil.

Esta limitación resulta también de aplicación a los trabajadores del Grupo Espirito Santo.

### CAPÍTULO III

#### **Vacaciones y licencias**

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho anualmente al disfrute de 23 días laborables de vacaciones. A estos efectos no computarán como días laborables los sábados, domingos, y resto de festivos.

2. Las vacaciones deberán ser mayoritariamente disfrutadas dentro del año de su devengo, estableciéndose como fecha límite de disfrute final el mes de febrero del año siguiente.

3. Anualmente se confeccionarán los cuadros de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de Banca sectorial de ámbito estatal vigente en cada momento.

Los días de licencias retribuidas no podrán ser disfrutados como complemento de los días de vacaciones, no pudiéndose incluir al principio o final de un periodo de vacaciones.

## Artículo 10. *Licencias.*

1. El Banco, a solicitud de los trabajadores, concederá las siguientes licencias retribuidas, que no excederán de quince días al año:

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

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

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

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento de hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento de menores de hasta seis años o de menores de edad mayores de seis años discapacitados, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán ejercer su derecho de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de ejercicio simultáneo del derecho a los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán ejercer su derecho de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

El ejercicio de los derechos a los que se refiere el presente apartado podrá realizarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Banco y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Los trabajadores por la lactancia de un hijo menor de doce 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 derecho podrá ser ejercido 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 de maternidad.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo, 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.

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

5. Cada trabajador tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Estas jornadas serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la Dirección del Banco y el trabajador que solicite su disfrute.

## CAPÍTULO IV

### Beneficios Sociales

Artículo 11. *Anticipos y préstamos al personal.*

1. Cualquier trabajador previa petición formulada entre el día 1 y el 19 de cada mes tendrá derecho a que se le anticipe la mensualidad correspondiente al mes en curso, para cubrir posibles supuestos de descubiertos.

2. El Banco concederá préstamos a los trabajadores por el importe de nueve mensualidades brutas que habrán de destinarse a cubrir las 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.
- Enfermedad grave del cónyuge o hijos.
- Obras de vivienda en razón de ruina inminente.
- Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- Nacimiento y adopción de hijos.
- Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.
- Adquisición de primera vivienda, en cuyo caso no podrá aplicarse para la amortización de préstamos personales o hipotecarios ya concedidos

Las mencionadas causas requerirán que el trabajador acredite la existencia de la circunstancia generadora de la concesión del préstamo en un plazo máximo de 60 días.

3.1 El Banco concederá préstamos a los trabajadores por el importe de nueve mensualidades brutas por las siguientes causas:

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

3.2 El Banco concederá préstamos a los trabajadores por el importe de cinco mensualidades brutas por las siguientes causas:

- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- Compra del 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 sobre Transmisiones Patrimoniales.
  - Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice al servicio de la empresa.
  - Gastos de estudios del trabajador, referidos a Universidad, cursos de postgraduado, idiomas e informática.
  - Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos del empleado Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.

El empleado deberá de justificar en un plazo máximo de 60 días, 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 señaladas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5. Los anticipos y préstamos a que se refiere el presente artículo no devengarán interés, aplicándose la fiscalidad que corresponda en cada momento.

6. La amortización será constante, en un plazo máximo de 5 años y para el cálculo del importe máximo a conceder se tomará como referencia el salario bruto anual del trabajador

#### Artículo 12. *Préstamos personales.*

1. El Banco concederá préstamos personales a los trabajadores por un importe máximo de 50.000 € dependiendo de la capacidad de endeudamiento del empleado según su salario bruto anual.

La cantidad anual en concepto de amortización de todas las deudas contraídas por el trabajador nunca excederá del 30 por 100 del salario bruto anual, o 30 por 100 de la suma del salario bruto del trabajador y su cónyuge.

El plazo máximo de amortización será de 6 años aplicándose un tipo de interés de Euribor a un año más 1 punto con renovación anual, o valor de referencia que los sustituya.

2. No existirán gastos de corretaje, ni se cobrarán comisiones por la apertura y la realización de cancelaciones parciales o totales.

3. En caso de que el trabajador cause baja en el Banco por cualquier circunstancia, el importe del capital pendiente del préstamo será exigible en su totalidad, así como el importe de los intereses vencidos y no satisfechos hasta ese momento.

#### Artículo 13. *Préstamos hipotecarios.*

1. Para la adquisición de primera vivienda o venta de ésta para adquirir una nueva, realización de obras y mejoras estructurales en la vivienda habitual del empleado, el Banco concederá préstamos hipotecarios destinados a financiar como máximo el 80 por 100 del valor menor del importe de tasación o el de compra de vivienda.

El capital máximo dependerá del ratio de endeudamiento del trabajador no pudiendo superar éste el 30 por 100 de su salario bruto anual, o el 30 por 100 de la suma del salario bruto del trabajador y su cónyuge. En el presente supuesto, y en la fecha de solicitud del préstamo será obligatorio que el trabajador presente un certificado acreditativo de los ingresos que su cónyuge percibe anualmente y la última declaración del IRPF.

No obstante lo anterior, el importe del préstamo no podrá ser superior a 324.000 €.

Aquellos préstamos que excedan del importe anteriormente citado, no se aplicarán las condiciones de empleado por la parte que exceda de 324.000 €

En los préstamos hipotecarios sujetos a los requisitos previstos por este artículo, en la cuantía que exceda los límites señalados anteriormente, se les aplicará el mismo tratamiento y régimen que para el resto de clientes del Banco (Euribor, tipo de interés, etc).

El plazo máximo de amortización será de 25 años o hasta los 65 años de edad, aplicándose un tipo de interés de Euribor a un año más 0,05 con renovación anual, o valor de referencia que los sustituya.

Todos los gastos devengados como consecuencia de la concesión del préstamo hipotecario (como tasación e impuestos) serán satisfechos íntegramente por el trabajador, no existiendo comisiones de apertura y cancelación.

En aquellos préstamos cuyo importe supere los 324.000 €, además de los gastos propios de la gestión del préstamo anteriormente citados, se aplicarán condiciones de cliente en lo relativo a tipo de interés, comisiones de apertura y cancelación sobre el importe del préstamo que exceda de esos 324.000 €.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en el Banco por cualquier circunstancia, abonará la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá en hipoteca, con las condiciones y garantías generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Limitaciones:

13.1 Limitación anual: A partir del 1 de enero de 2012 y durante el resto de vigencia del convenio, la concesión de préstamos hipotecarios en virtud de lo establecido anteriormente tendrá un crecimiento neto anual máximo de 3.000.000 € respecto a la suma del total de préstamos hipotecarios en cada año natural, por lo que el Banco no concederá solicitudes cuando se superase dicha cifra límite.

A los efectos anteriormente citados, se tendrá en consideración para, en su caso, la disminución del límite de 3.000.000 € anuales, los importes netos correspondiente a las amortizaciones parciales derivadas de la concesión de los citados préstamos hipotecarios que se ajusten a lo recogido en el presente artículo.

13.2 Limitación trimestral: Cada trimestre natural a partir del 1 de enero de 2012 y durante toda la vigencia del convenio, no podrá superarse el crecimiento neto máximo de 750.000 € por lo que, las solicitudes que se presentasen en el trimestre y que reuniendo los demás requisitos no pudieren ser atendidas por superar la cifra límite trimestral, serán examinadas en el trimestre siguiente con preferencia sobre los demás que se formularan posteriormente.

En lo relativo a la aplicación de estos límites, se constituirá, en los casos necesarios, una comisión de valoración integrada por el Director de Recursos Humanos y los representantes sindicales.

#### Artículo 14. *Cuentas Corrientes.*

1. Los trabajadores podrán abrir una cuenta en el Banco en la modalidad corriente o ahorro la cual estará exenta de comisiones.

El tipo de interés aplicable será Euribor a 6 meses menos 0,50 o valor de referencia que los sustituya, revisable los días 1 de julio y 1 de enero de cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

El descubierto hasta la cantidad de 601,01 € no devengará ningún interés durante los primeros 15 días naturales del mes correspondiente a que se hubiera producido. Superado dicho periodo de tiempo cualquier cantidad que exista en concepto de descubierto se le aplicará el mismo tratamiento que para el resto de clientes del Banco en materia de intereses, tipos, etc.

2. En el supuesto de que el trabajador cause baja en el Banco por cualquier circunstancia, la cuenta pasará a tener automáticamente las mismas condiciones que las establecidas para los clientes.

#### Artículo 15. *Depósitos a plazo.*

Los trabajadores y sus familiares podrán formalizar con el Banco contratos de depósito a plazo a seis meses por un saldo medio mínimo de 3.005 € aplicándose un tipo de interés de Euribor a 6 meses menos 0,25 o valor de referencia que los sustituya.

Todas las operaciones de servicio derivadas de la operativa del contrato de depósito a plazo estarán exentas de comisiones

No existe ninguna limitación en el número de contratos de depósito que podrán celebrarse por cada trabajador

#### Artículo 16. *Comisiones.*

Los trabajadores estarán exentos del pago de comisiones por los servicios financieros prestados por el Banco salvo el alquiler de cajas de seguridad.

Artículo 17. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*

1. Tendrán derecho a percibir la ayuda escolar todos los trabajadores que tengan hijos a su cargo en edad escolar, y con edad inferior o igual a 23 años, siempre que no trabajen.

La ayuda está destinada a cubrir los supuestos de educación obligatoria, los de bachillerato y los estudios superiores bien universitarios o de formación profesional.

Para los supuestos de trabajadores con hijos con edades entre 0 y 16 años:

- Se realizará un abono automático en la nómina del mes de noviembre sin necesidad de remitir a la Dirección de Recursos Humanos la Solicitud de la Ayuda de Estudios.

Para los empleados con hijos a su cargo con edades comprendidas entre los 17 y 23 años:

- Deberán remitir a la Dirección de Recursos Humanos, a través del Portal del Empleado, la Solicitud de Ayuda de Estudios antes del día 10 de diciembre de cada año, aportando fotocopia del justificante de haber realizado el pago de la matrícula.

La citada ayuda escolar tendrá un importe único y constante para todos los niveles educativos, durante la vigencia del presente convenio colectivo, siendo éste de 284,24 euros por cada año natural.

2. Los trabajadores que tengan hijos que precisen Educación Especial complementaria, derivada de problemas de dislexia, psicomotricidad,.... tendrán derecho a percibir una ayuda por éste concepto siempre que junto con la Solicitud de Ayuda de Estudios se aporte:

- Certificación médica en la que conste el diagnóstico claro y detallado de la dolencia sufrida por el hijo,
- Factura abonada al Centro Médico, o Centro especializado por el que se está impartiendo ésta educación especial.

El importe de esta ayuda podrá alcanzar hasta el 50 por 100 del coste de dicha educación con un límite máximo de 150 € euros por cada empleado y mes.

Artículo 18. *Ayuda por nacimiento de hijo.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a una ayuda económica por el nacimiento o adopción de cada hijo que se produzca a partir del día 1 de enero de 2012.

2. Esta ayuda consistirá en el pago de una cantidad única por unidad familiar de 500 € brutos por cada hijo.

3. Los trabajadores deberán solicitar a través del Portal del Empleado al Departamento de Recursos Humanos del Banco la referida ayuda durante el año en que se produzca el nacimiento o la adopción, aportando, a fin de acreditar los mismos, el libro de familia o la partida de nacimiento, o la documentación acreditativa de la adopción. El Banco abonará el citado importe en el mes siguiente a aquel en que se efectúe la citada solicitud.

Artículo 19. *Seguro de vida y accidentes.*

El Banco concertará con la entidad aseguradora de su elección un Seguro Colectivo de Vida, y un Seguro Colectivo de Accidentes siendo sus beneficiarios todos los trabajadores del Banco.

1. Seguro Colectivo de Vida:

En el supuesto de fallecimiento del trabajador asegurado por cualquier circunstancia, serán beneficiarios los herederos legales, salvo manifestación expresa en otro sentido por el trabajador, percibiendo el importe equivalente a dos anualidades de su salario bruto (incluyendo el complemento funcional), del que se excluye expresamente la retribución en especie y los bonus.

Asimismo en el supuesto de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, ocurrido por cualquier causa, el propio trabajador asegurado percibirá dos anualidades correspondientes a su salario bruto (incluyendo el complemento funcional), del que se excluye expresamente la retribución en especie y los bonus.

## 2. Seguro Colectivo de Accidentes:

En el supuesto de fallecimiento del trabajador asegurado ocurrido como consecuencia de un accidente, serán beneficiarios los herederos legales, salvo manifestación expresa en otro sentido por el trabajador, percibiendo el importe equivalente a dos anualidades de salario bruto (incluyendo el complemento funcional), del que se excluye expresamente la retribución en especie, y aquellas cantidades percibidas como bonus.

En el supuesto de incapacidad permanente, ocurrida como consecuencia de accidente, el trabajador asegurado percibirá un importe resultante de aplicar el porcentaje establecido en función de la parte del cuerpo accidentada de acuerdo con lo previsto en la póliza, sobre una cantidad equivalente a dos anualidades de su salario bruto, del que se excluye expresamente la retribución en especie, y aquellas cantidades percibidas como bonus.

3. El importe percibido en concepto de beneficiario conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo se podrá acumular cuando se produzcan las causas generadoras.

## Artículo 20. *Seguro médico.*

1. La empresa concertará con la entidad aseguradora de su elección un Seguro Médico, siendo sus beneficiarios todos los trabajadores del Banco, cónyuge y descendientes.

La financiación del Seguro Médico, a partir del 1 de enero de 2012 y durante el resto de vigencia del convenio colectivo corresponderá en un 70 por 100 a la empresa, y el resto al empleado teniendo el tratamiento de retribución en especie respecto del mismo.

## Artículo 21. *Sistema de Previsión social.*

Los trabajadores del Banco tendrán derecho a ser partícipes en el Plan de Pensiones de Empleados Banco Espíritu Santo en los términos y condiciones recogidas en su actual Reglamento de aplicación respecto de los colectivos de partícipes, coberturas de los mismos, régimen de aportaciones, y prestaciones, así como a las futuras modificaciones que, en su caso, se lleven a cabo.

Se renueva el Acuerdo Laboral de carácter general sobre el Sistema de Previsión social con respeto integro al Plan de Pensiones Empleados Banco Espíritu Santo, y sus futuras modificaciones, para los colectivos de Partícipes.

Que, tal y como se recoge en el artículo 25 del Reglamento del Plan de Pensiones, la cuantía de la aportación para el Colectivo A del Plan de Pensiones para los ejercicios de vigencia del presente convenio colectivo será de 470,16 €.

## Artículo 22. *Fondo social.*

1. El Banco dotará la cifra de 2.404,05 € anuales al objeto de constituir un fondo social de trabajadores.

2. La representación de los trabajadores propondrá a la Dirección de Recursos Humanos la aplicación de estos fondos para su aprobación.

## CAPÍTULO V

### Régimen de Horarios de Trabajo

#### 23. Horarios.

Como consecuencia de la actual situación económica, así como la necesidad de proceder a una adecuada organización de los recursos del Banco que permitan garantizar la satisfacción de sus clientes, así como favorecer su posición en el mercado mediante la armonización de los horarios con la práctica del sector financiero, se han alcanzado los siguientes acuerdos que serán efectivos a partir del 1 de enero de 2012 y durante el resto de vigencia del convenio:

##### 23.1 Horario de los empleados: Red de Oficinas.

###### I. Horario General Personal Administrativo.

El horario de los empleados que presten servicios en la red de oficinas del Banco para el personal administrativo (asistentes comerciales y responsables de operaciones), será:

De lunes a viernes de 8:00 horas, coincidiendo con la apertura de la oficina, hasta las 15:00 horas.

Asimismo el horario de caja será durante todo el año de lunes a viernes de 8:30 horas a 14:00 horas.

###### II. Horario General Personal Comercial.

Asimismo, el horario general para el Personal Comercial de Oficinas (aplicable a directores, asesores financieros, y gerentes de empresa), será de lunes a jueves de 9:00 a 18:00 horas, y viernes de 8:00 a 15:00.

Todos los empleados con este horario tendrán un descanso de dos horas para la comida que se disfrutará entre las 14 y 16 horas.

De igual modo, se establece la jornada intensiva o continuada a partir del 10 de junio de cada año y hasta el 15 de septiembre, siendo el horario oficial para el presente colectivo de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

A los efectos de aplicación del Convenio Colectivo Nacional de Banca, el horario definido en éste epígrafe, estaría sometido y sustentado en lo establecido en el artículo 25, apartado 4, del citado convenio.

###### III. Horario Especial Personal adscrito a Mercados Financieros:

El personal comercial que presta servicios en tareas o trabajos relacionados con mercados financieros del Banco, tendrá a lo largo de todo el año el horario de lunes a viernes de 9:00 a 18.00 horas con un periodo de descanso para comida de 14:00 a 16.00 horas.

El presente horario se encuentra enmarcado dentro de los acuerdos de horarios suscritos al amparo del Plan Hélice de fecha 11 de abril de 2003.

##### 23.2 Horario de empleados: Servicios Centrales.

###### I. Horario General Plantilla Servicios Centrales.

El horario de los empleados que presten servicios en servicios centrales de lunes a jueves será:

Entrada: Horario flexible de, entre las 8:00 y 9:00 horas siempre que sea viable y esté aprobado por la Dirección General del Área donde preste servicios el trabajador. Los trabajadores adscritos a este horario tendrán 1 hora y 20 minutos para el almuerzo.

Salida: Horario flexible de entre las 17:00 y 18:00 horas dependiendo del horario de entrada.

El horario de los empleados que presten servicios en servicios centrales los viernes será de 8:00 a 15:00 horas.

De igual modo, se establece la jornada intensiva o continuada a partir del 10 de junio de cada año y hasta el 15 de septiembre, siendo el horario oficial para el presente colectivo de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

## II. Personal adscrito a Mercados Financieros.

El personal de servicios centrales que preste servicios o esté adscrito a tareas y/o trabajos relacionados con mercados financieros del Banco, tendrá un horario todo el año de lunes a viernes de 9:00 a 18.30 horas con un periodo de descanso para comida de 14:00 a 16:15 horas.

El presente horario se encuentra enmarcado dentro de los acuerdos de horarios suscritos al amparo del Plan Hélice de fecha 11 de abril de 2003.

### Horarios Especiales:

Los Departamentos de Tesorería, Canales Directos, Back Office (Tesorería), Compliance, Tecnología y Operaciones (Valores), tendrán horarios especiales para cubrir los horarios de las entidades reguladoras.

### Cláusula adicional primera.

Los trabajadores pasivos del Banco tendrán derecho, en idénticos términos que los trabajadores en activo, a los beneficios sociales establecidos en los siguientes artículos:

- Cuentas Corrientes del artículo 14.
- Depósitos a plazo del artículo 15.
- Exención de comisiones del artículo 16.
- Ayuda escolar para hijos de empleados del artículo 17.

### Cláusula adicional segunda.

Los siguientes conceptos retributivos:

- RVR,
- Mejora voluntaria 2,

para los trabajadores que los perciban, se mantendrán como un derecho personal teniendo el tratamiento de condición más beneficiosa.

### Cláusula adicional tercera.

El Banco, en sustitución del soporte papel, podrá facilitar al trabajador su nómina, certificado de retenciones o cualquier otro documento, a través del Portal del Empleado. El trabajador accederá a estos documentos introduciendo en el sistema la clave personal que le proporcionará el Banco.

### Cláusula adicional cuarta.

Será necesario llevar un año de antigüedad en el Banco para tener derecho a los beneficios sociales a que hacen referencia los artículos 12, 13 y 20, así como para los regulados en el artículo 11.2 y 3 en los casos que superen los importes o condiciones de los análogos regulados en el Convenio Colectivo de Banca de ámbito estatal.

No obstante, se establece la constitución de una comisión paritaria que conocerá y resolverá las situaciones especiales que puedan plantearse. Esta comisión estará integrada por el Responsable del Departamento de Recursos Humanos del Banco y otra

persona libremente designada por el mismo, y por dos representantes de los trabajadores que pertenezcan a cada uno de los dos sindicatos con mayor representación en cada momento.

Cláusula adicional quinta.

El presente convenio colectivo se entiende completado en todo lo no previsto expresamente en el mismo por las disposiciones legales en vigor, y en especial por el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal de Banca, vigente en cada momento.

Cláusula final primera. *Comisión Paritaria.*

Con idéntico termino de vigencia que el presente 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 idéntico número de miembros que los que han formado parte de la Mesa Negociadora (2 por la parte social, y 2 por la empresarial). A estos efectos, en los quince días hábiles siguientes a la homologación del presente convenio, la comisión negociadora se reunirá para designar a los miembros de la comisión paritaria, así como el presidente y el secretario, señalar el domicilio y establecer las normas de funcionamiento de la misma.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles, y resolver las cuestiones que le sean planteadas en un plazo no superior a siete días hábiles.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

- Informar a la autoridad laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.
- Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su disposición.

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

- Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

- Aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET.

- Resolución, a falta de acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en Empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, conforme lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del ET.

- Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente.

- Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sin sindical el voto será ponderado en función de la representatividad de cada Sindicato, en la mesa negociador del convenio. Las representaciones presentes en la comisión deberán guardar el deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

- Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga discrepancia.

- Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.