

**ACUERDO DE BENEFICIOS SOCIALES
BANCO URQUIJO**

(Registrados por la Dirección General de Trabajo y
Seguridad Social, de acuerdo con Resolución de fecha
22 de mayo de 2000)

En Madrid, a 24 de febrero de dos mil.

Se reúnen las representaciones en Banco Urquijo, S.A., y de las Secciones Sindicales de, Comisiones Obreras, Confederación de Cuadros, Unión General de Trabajadores y ELA-STV integradas por las siguientes personas:

Por BANCO URQUIJO, S.A.,

Leoncio Afonso Rodríguez
Pablo Gómez Jiménez

Por las SECCIONES SINDICALES:

Por Comisiones Obreras:

D. Alejandro Huerga Barquín
D. Miguel Angel Pérez del Castillo
D. Manuel Fernández Cid

Por Confederación de Cuadros:

Antonio González Ríos
Félix Maurel Guallar
Juan Herranz García

Por Unión General de Trabajadores:

Fernando Hernández Cobo
Juan Antonio González Romero

Por ELA-STV:

Julita del Rosario Angulo

Todas las representaciones presentes, se reconocen mutuamente plena capacidad para este acto, y

MANIFIESTAN

I. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes, ostentan los siguientes porcentajes de representación, que en conjunto suponen el 65,38% de la representación de los trabajadores de Banco Urquijo, S.A., con el siguiente desglose:

CC.OO.....	24,36%
C.C.....	24,36%
UGT.....	15,38%
ELA-STV.....	1,28%

- II. El presente pacto, parte del protocolo firmado con las Secciones Sindicales del Banco recogidas en el documento que se suscribió el día 25 de noviembre de 1992, y acuerdos de Fusión de 23 de julio de 1993, que pretendía el objetivo, compartido por todas las representaciones, de equiparar las mejoras extraconvenio de carácter social existentes en los colectivos de Banco Urquijo y Banco de Progreso.

En el momento actual, alcanzado dicho objetivo, se ha procedido a efectuar unos nuevos acuerdos con el objetivo de establecer los beneficios sociales para todos los empleados del Banco mejorados en aquellos aspectos susceptibles de tales mejoras y adaptados a la realidad laboral actual.

- III. Como fruto de estas conversaciones, se ha llegado a un acuerdo entre las representaciones de la Empresa y de las Secciones Sindicales arriba indicadas, que cuentan con mayoría suficiente para la eficacia general de este pacto al ostentar el 65,38% de representación, en los términos detallados, y que comprende el conjunto de condiciones extraconvenio de carácter social y colectivo que será aplicable de forma general a todo el personal del Banco Urquijo, S.A.

Por ello, es por lo que,

A C U E R D A N

UNO.- EFICACIA

El presente acuerdo, tiene eficacia general, y sustituye a todos los acuerdos anteriores, excepto a los anexos al mismo.

DOS.- AMBITO DE APLICACION.

El presente acuerdo es de aplicación a todo el personal que preste servicios para el Banco Urquijo, S.A., con cualquier tipo de relación laboral efectiva. El personal pasivo más adelante definido, se regirán por las disposiciones específicas contenidas en este pacto.

TRES.- PERIODICIDAD DE LAS RETRIBUCIONES.

1. Modalidad :

a.- Normalizada:

Se establece que el pago de las retribuciones anuales de todos los empleados sea abonado en 14 pagas iguales, que se abonarán durante los 12 meses del año y 2 extraordinarias en Julio y Diciembre, mediante el prorrateo de los conceptos retributivos con vencimiento periódico superior al mes. La empresa, pondrá los medios necesarios para que esta distribución tenga la suficiente claridad para el trabajador. Las pagas de Julio y Diciembre se entenderán devengadas, respectivamente, en el primer y segundo semestre natural de cada año.

b.- De Convenio:

Las personas que perciben sus retribuciones en la forma establecida en Convenio en lugar de hacerlo en 14 pagas iguales, seguirán en sus mismas condiciones, si bien podrán elegir, en cualquier momento de su vida laboral, cobrar sus percepciones en una u otra opción.

Los trabajadores que perciban sus retribuciones con la periodicidad señalada en el Convenio Colectivo las recibirán en las siguientes fechas:

- Los cuartos de paga de beneficios adicionales a los pagados en Diciembre anterior, en el mes de mayo. (En la actualidad 1,25).
- Una paga extra en el mes de julio.
- La media paga de producción, en el mes de septiembre.
- Una paga de beneficios y la extra de Navidad, en el mes de diciembre.

2. Día de abono de nómina:

La nómina se abonará el día 23 de cada mes, con valoración del mismo día. En caso de ser festivo, el abono se efectuará el día inmediato anterior, con valoración del mismo día.

La nómina del mes de diciembre, se abonará el cuarto día anterior al día de Navidad. Si fuera festivo, se abonará al día anterior. En ambos casos, la valoración del abono corresponderá al día en que se efectúe.

Las pagas extraordinarias se abonarán el mismo día del abono de la nómina mensual.

3. Participación en Beneficios:

Siendo de aplicación específica al Banco Urquijo, S.A. el apartado 3b, del Artículo 18 del Convenio Colectivo de Banca, que regula expresamente esta materia para los Bancos Industriales y de Negocios, los cuartos de paga que corresponda aplicar en cada ejercicio, conforme a dicho apartado 3.b, serán calculados en base a los incrementos de Convenio del mismo año, en vez de con los importes del año anterior.

Como **anexo I** al presente pacto, y parte integrante del mismo, se incluye el acuerdo obtenido ante la Dirección General de Trabajo con fecha 20 de Octubre de 1.999 suscrito con eficacia de Convenio Colectivo.

4. Cuenta de abono de nómina:

La nómina se abonará en la cuenta corriente que al efecto tendrá abierta todo empleado en una oficina del Banco.

CUATRO.- OPERACIONES BANCARIAS ESTANDARIZADAS. DISPOSICIONES COMUNES.

Todos los servicios bancarios prestados por el Banco a sus empleados, serán gratuitos, con excepción de la contratación de cajas de alquiler, siempre que los servicios solicitados no tengan relación alguna con actividades comerciales o lucrativas de cualquier tipo, que el empleado pueda tener al margen de su puesto de trabajo en el Banco.

Las comisiones y gastos por servicios que sean adeudadas por otros Bancos o sociedades, serán trasladadas sin modificación alguna, a los empleados que utilicen estos servicios, en todas las operaciones que les afecten.

Estas condiciones bancarias serán de aplicación a la cuenta de abono de nómina y a otras cuentas que pudiera tener el empleado siendo titular exclusivo o con su cónyuge o como cotitular con alguno o algunos de sus hijos menores de 25 años, que convivan habitualmente en el domicilio familiar, siempre que no tengan relación alguna con actividades comerciales o lucrativas de cualquier tipo.

La baja del empleado en la plantilla activa por cualquier causa, excluida la excedencia especial pactada, la jubilación y cualquier caso de invalidez, supondrá de modo automático el cese en el disfrute de estos beneficios.

I.- TARJETAS VISA, MASTER Y 4B PARA EMPLEADOS

El límite de crédito es de 350.000.- pts. en la tarjeta Visa.

El tipo de interés aplicable a su financiación será el 0,65% mensual, con un mínimo, equivalente a un punto sobre el tipo de interés de los préstamos de consumo mas adelante establecidos.

No se cobrará cuota por estas tarjetas, siendo libre de comisión la tarjeta principal y las asociadas.

En las disposiciones de efectivo realizadas con las tarjetas de crédito, se percibirá una comisión del 1%, con el mínimo estándar.

En lo no expresado en este apartado, se aplicarán las condiciones generales de las tarjetas.

II. CHEQUES GASOLINA.

No devengarán ningún tipo de comisión para los empleados del Banco.

III. CUENTAS DE VALORES.

Se aplicarán las exenciones señaladas en este apartado (aunque la gestión de estas cuentas sea realizada por otra entidad designada por Banco Urquijo, S.A.) a las cuentas de Valores que el empleado mantenga siendo titular exclusivo o con su cónyuge, o como cotitular con alguno de sus hijos menores de 25 años, que convivan habitualmente con el empleado en el domicilio familiar.

IV. INTERÉS EN CUENTA CORRIENTE.

Se aplicará un interés determinado en base al euribor a un año, fijado el último día laborable del mes de octubre del año anterior, calculado al valor medio existente en dicho día, menos 0,75 puntos de diferencial, en la cuenta corriente donde el empleado tenga domiciliada su nómina. Dada la especial situación actual de tipos de interés, este cambio se aplicará a partir del 1 de julio del año 2000.

Aquellos empleados o pensionistas que lo deseen, recibirán información específica respecto de la rentabilización de sus depósitos en sistemas alternativos a la cuenta corriente. El Banco estudiará la posibilidad de establecer alguna línea de I.P.Fs. especial para empleados y pensionistas.

V. DESCUBIERTO EN CUENTA.

Se instrumentará el anticipo sobre la nómina del mes en curso mediante el descubierto en cuenta sin interés, estableciéndose en 200.000.- Pts.

Los descubiertos por encima de esta cantidad no están permitidos, según normativa interna del Banco.

Excepcionalmente, podrá ser autorizado un descubierto de hasta 400.000 Pts., al mismo tipo de interés al que se retribuya la cuenta corriente en cada momento, con objeto de atender algún desfase de tesorería esporádico del empleado y contando, en todo caso, con la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

CINCO.- ABSENTISMO:

1.- No se aplicará el Artículo 41 del Convenio Colectivo sobre Absentismo.

2.- En caso de incapacidad temporal, el Banco complementará hasta el 100 % del salario en el primer año de enfermedad, de conformidad con el Convenio Colectivo vigente. Excepcionalmente, dicho complemento se prorrogará durante seis meses mas si la situación de incapacidad temporal se prorrogase por ese mismo tiempo.

Si se produjese alguna variación en la normativa que regula la prestación y situación de IT, la Comisión de Interpretación establecerá la aplicación de dicha normativa nueva sin obligación por el Banco de complementar por encima del porcentaje hoy existente establecido en párrafo anterior. (I.T. 75 % de la base reguladora y la normativa sectorial).

ANTICIPOS, CRÉDITOS Y PRESTAMOS

SEIS.- ANTICIPO VOLUNTARIO.

Toda la plantilla fija de Banco Urquijo, S.A. tendrá derecho a un anticipo de hasta 400.000 pts. sin interés, sin necesidad de justificación y con amortización máxima en tres años.

SIETE.- PRÉSTAMOS DE CONVENIO COLECTIVO SIN INTERÉS:

Se establece de mutuo acuerdo que el plazo de cancelación será a partir de 36 mensualidades. Se regirán por el Convenio Colectivo para todo lo demás.

OCHO.- INGRESOS A CUENTA

Conforme a la normativa fiscal vigente serán repercutibles a los empleados, los ingresos a cuenta del IRPF que correspondan a los anticipos de que dispongan.

NUEVE.- PRÉSTAMO / CRÉDITO VOLUNTARIO CON GARANTÍA PERSONAL

1. Finalidad

El fin de estos préstamos está en facilitar a los empleados fijos del Banco la financiación de necesidades distintas a las que se derivan de la compra de una vivienda.

Dentro del tipo de necesidades a cubrir por medio de estos préstamos se encuentran las siguientes:

- Gastos familiares especiales
- Compra de mobiliario
- Obras de reforma en vivienda
- Compra de plaza de garaje para uso habitual por el empleado
- Compra de automóvil
- Otras situaciones

2. Beneficiarios

Podrán solicitar estos préstamos los empleados que reúnan las condiciones siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima e ininterrumpida de un año en la plantilla fija del Banco, o tener reconocida dicha antigüedad.
- b) Ser mayor de edad o acreditar su emancipación.
- c) Justificar documental y adecuadamente los motivos de su petición.
- d) No estar sujeto a expediente disciplinario.
- e) No tener en vigor otro préstamo de la misma índole.

3. Presupuesto

El importe de los préstamos personales a conceder mensualmente, será el equivalente al total de la desinversión producida por dichos préstamos en este período.

4. Importe

Podrá solicitarse un importe máximo de 2.000.000,- pts.

5. Tipo de interés

El préstamo devengará el tipo de interés de referencia del Euribor a un año fijado para la cuenta corriente, mas 0,25 puntos de diferencial sobre el saldo medio dispuesto.

6. Amortización

El plazo máximo de amortización será de cinco años.

Las amortizaciones se realizarán mensualmente o por trimestres o semestres iguales, rebajando en cada período el límite del importe concedido.

7. Comisión de Préstamos

La Comisión de Préstamos Voluntarios con Garantía Personal, se reunirá mensualmente para el estudio y resolución de las solicitudes recibidas, y estará compuesta por un Presidente y el mismo número de vocales en representación del Banco y de las Secciones Sindicales firmantes de este pacto. El Presidente será designado por el Banco. Administración de Personal se ocupará de formalizar, gestionar y controlar los préstamos concedidos.

8. Causas de cancelación automática de estos préstamos

Serán causa de cancelación automática del préstamo las siguientes:

- El endeudamiento no autorizado con otras entidades de crédito, por encima de los límites pactados en las disposiciones comunes de este apartado.
- Baja en plantilla, cualquiera que sea su motivo, salvo en casos de jubilación o invalidez, o excedencia especial.
- Finalidad diferente a la indicada en la petición.

9. Formalización

Los préstamos voluntarios con Garantía Personal se instrumentarán en póliza de préstamo o de crédito a petición del interesado, sin intervenir, (si bien la póliza contendrá una cláusula de compromiso de intervención inmediata a requerimiento del Banco por motivos justificados) y suscrita conjuntamente por el peticionario y su cónyuge en caso de gananciales.

DIEZ.- PRÉSTAMO VOLUNTARIO PARA LA ADQUISICIÓN DE PRIMERA VIVIENDA.

1. Finalidad

Estos préstamos servirán para ayudar a financiar la adquisición de vivienda a los empleados fijos que reúnan los requisitos que se detallan más adelante.

La vivienda a que se refieren estos préstamos, es la considerada como "primera vivienda", es decir, la que utilizarán habitualmente él o los solicitantes y constituirá, por ello, su domicilio fijo, coincidiendo por tanto con el que se haya informado a Recursos Humanos y a la Seguridad Social.

La comisión de préstamos de vivienda, atenderá las primeras peticiones de préstamo para vivienda habitual, en tanto existan fondos suficientes para ello, dando preferencia en todo caso a la primera petición del empleado.

2. Condiciones para poder ser beneficiario de estos préstamos.

Para solicitar un préstamo de vivienda voluntario, el peticionario debe reunir las condiciones siguientes:

- a) Pertenecer a la plantilla fija del Banco, con una permanencia mínima de un año ininterrumpido en la misma o tener reconocida dicha antigüedad.
- b) Ser mayor de edad o acreditar su emancipación.
- c) No ser beneficiario de otra facilidad crediticia concedida por el Banco con la misma finalidad. No obstante, si hubiera presupuestado se podrá contemplar la concesión de un nuevo préstamo con la condición de cancelar el antiguo en el momento de la nueva concesión.
- d) Presentar declaración referida a las condiciones de adquisición de la vivienda a fin de que el Comité de Préstamos, disponga de la máxima información respecto al compromiso real que va a contraer el interesado, tanto frente al Banco como en relación a otras fuentes posibles de financiación complementarias.
- e) La solicitud de préstamo vivienda se planteará en el momento de adquisición y nunca con posterioridad.
- f) La titularidad de la vivienda que se adquiera, habrá de escriturarse necesariamente a nombre del peticionario. En caso de figurar el cónyuge como titular, deberán suscribir ambos la póliza.
- g) Si al adquirir la vivienda, hubiese necesidad de endeudarse con otras entidades financieras o de otro tipo, se deberá expresar claramente en la documentación que se remita para la tramitación del préstamo concedido.
- h) No estar sujeto a expediente disciplinario.

- i) En caso de que el solicitante sea propietario de una o varias viviendas, susceptibles de ser empleadas como habituales, deberá comprometerse a la venta de la que constituya o pueda constituir su vivienda habitual, en el plazo máximo de dos años, dedicando el importe total de la venta a la compra de la nueva vivienda.

Durante el citado plazo de dos años, se formalizará un préstamo puente que será cancelado en el momento de la venta de la vivienda anterior y se formalizará el definitivo en las condiciones vigentes en el momento de la concesión.

En el caso de que se agotara el plazo de dos años, el préstamo puente podría ser renovado por un año más, aunque durante ese plazo perdería el carácter de préstamo vivienda, por lo que se formalizaría al interés preferencial establecido por el Banco.

Si se vendiera la vivienda, en ese momento se formalizaría el préstamo vivienda definitivo a un plazo máximo de trece o doce años según corresponda.

Si al final de este tercer año no se hubiera efectuado la venta, se procedería a la cancelación del préstamo o a la formalización de una nueva póliza en las condiciones que establezca el Banco.

Tanto la compra de la nueva vivienda como la venta de la anterior, deberán ser justificadas documentalmente.

- j) Se deberá disponer del préstamo concedido por la Comisión, en el plazo máximo de seis meses. Si al término de este plazo no se hubiera dispuesto del préstamo, podría solicitarse por escrito, una ampliación de otros seis meses. Una vez vencido este último plazo, quedará sin efecto la anterior concesión y, en consecuencia, el importe aprobado pasará a formar parte del presupuesto a conceder en la siguiente reunión.

3. Presupuesto

El importe de los préstamos para vivienda a conceder anualmente será el equivalente al 80% de la desinversión en dicho año.

Se mantendrá el indicado ritmo de concesiones de préstamos de este tipo, con objeto de converger con el sistema señalado en el artículo 40.4 del Convenio Colectivo, con un límite de 75.000 pts. por empleado, en lugar de la actualmente señalada en el indicado apartado del Convenio, salvo que el Convenio señale una cantidad superior.

4. Importe

La cantidad máxima que podrá solicitarse será de 8.000.000.- pesetas durante el año 2000. Esta cantidad pasará a ser de 10.000.000.- pesetas a partir del 1 de enero del año 2001.

En todo caso, el solicitante del préstamo deberá hacer una aportación personal mínima para la compra de su vivienda, equivalente al 10% del valor de adquisición de la misma. A estos efectos, es imputable el valor de venta de la vivienda anterior.

En el caso de que el préstamo sea solicitado por dos empleados del Banco para una misma vivienda que vaya a constituir su residencia habitual, tendrán como límite 15.000.000.- pesetas, dentro de las limitaciones señaladas.

Podrá ser considerado como valor de la vivienda el costo de la misma, más en su caso, el de zona de recreo, plaza de garaje o cualquier otro anexo a la misma de utilización exclusiva y que se escrituren a nombre del solicitante.

También podrá considerarse como precio de la vivienda, los gastos de escritura y demás gastos de transmisión, siempre que se justifiquen en su momento.

5. Orden de preferencia

Las solicitudes de préstamo de vivienda voluntario serán atendidas de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- a) Quienes fueran trasladados a otra plaza.
- b) Quienes tengan que desalojar la vivienda que ocupen por ejecución de desahucio decretado como consecuencia de expropiación forzosa del inmueble, según resolución que no dé lugar a ulterior recurso o cuando el lanzamiento sea consecuencia de declaración de ruina de la finca, acordada por la autoridad competente.

En todos los casos y en el momento de efectuar la solicitud, deberá justificarse, mediante documento judicial, notarial o similar, la obligación de desalojar la vivienda.

- c) Quienes tengan derecho a tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios. Será necesario acompañar a la solicitud el documento notarial o similar por el que se solicita el ejercicio del derecho.
- d) Orden de antigüedad en la solicitud.
- e) En caso de separación o divorcio y siempre y cuando no se hubiera adjudicado al solicitante ningún piso o inmueble susceptible de ser utilizado como vivienda habitual en el reparto legal de bienes, su petición se considerará como primera solicitud, a criterio, no obstante, de la Comisión de Préstamos, debiendo justificar documentalmente esta situación. Se considerará también cualquier otro tipo de bienes que el solicitante hubiera obtenido en la separación.

De este tipo de peticiones sólo podrán autorizarse dos al año en caso de que no haya presupuesto suficiente para todas las peticiones de primera vivienda.

6. Tipos de interés

El tipo de interés que se aplicará será el Euribor a un año fijado el 31 de Octubre de cada año para el año siguiente.

7. Amortización

El plazo máximo de amortización será de quince años. Podrán estudiarse por la Comisión, peticiones a plazo superior en caso de que la capacidad de endeudamiento lo requiera.

Las amortizaciones y pago de intereses se realizarán a partir del mes siguiente al de la concesión del préstamo, mediante cuotas constantes iguales, comprensivas de capital e intereses, que se adeudarán en cuenta mensualmente, coincidiendo con el día de pago de nómina.

No obstante, podrá solicitarse una carencia máxima de dos años en el pago del principal.

8. Comisión de Préstamos

La Comisión de Préstamos Vivienda, se reunirá mensualmente para el estudio y resolución de las solicitudes recibidas, y estará compuesta por un Presidente y el mismo número de vocales en representación del Banco y de las Secciones Sindicales firmantes de este pacto. El Presidente será designado por el Banco. Administración de Personal se ocupará de formalizar, gestionar y controlar los préstamos concedidos.

9. Causas de cancelación de préstamo

Serán causa de cancelación del préstamo las siguientes:

- Endeudamiento no autorizado con otras entidades, por encima de los límites pactados en el primer párrafo de las disposiciones comunes de este apartado.
- La baja en plantilla, cualquiera que sea su motivo, salvo en casos de jubilación o excedencia especial. En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta estará cubierto con el seguro de amortización descrito en el punto 10.b).
- La enajenación de la vivienda, sin conocimiento o autorización del Banco, cuyo importe deberá dedicarse, en la parte que corresponda, a la amortización del préstamo.
- En general, la falsedad en las declaraciones y el incumplimiento de las presentes condiciones, así como de las cláusulas establecidas en la póliza de préstamo suscrita por el beneficiario.

10. Formalización

- a) Los préstamos vivienda se instrumentarán en póliza de préstamo sin intervenir, (si bien la póliza contendrá una cláusula de compromiso de intervención inmediata a requerimiento del Banco) y suscrita conjuntamente por el peticionario y su cónyuge en caso de gananciales, debiéndose de escriturar y registrar la titularidad a nombre del peticionario del préstamo. La formalización se efectuará en el plazo de treinta días desde la concesión del préstamo por la Comisión.

- b) En cada préstamo se establecerá un seguro de amortización en las condiciones actuales, que contratará el Banco, dentro de una póliza colectiva suscrita por el Banco con una Entidad Aseguradora.

DISPOSICIONES COMUNES

El nivel de endeudamiento máximo (amortización del principal más los intereses) que podrá alcanzar un empleado por todos los conceptos, respecto a la financiación crediticia, no podrá sobrepasar el 35% de los ingresos anuales. Este límite se amplía al 40% de las percepciones, cuando el empleado esté amortizando un préstamo de vivienda. A estos efectos, podrán considerarse los ingresos del cónyuge.

Las solicitudes para las distintas prestaciones establecidas en la presente normativa, deberán hacerse por los procedimientos establecidos por el Banco, y serán tramitadas, gestionadas y controladas por Administración de Personal.

Al impreso de solicitud deberá unirse toda la documentación que de forma expresa se solicita y aquella otra que pueda aportar nuevos elementos de juicio en el momento de la decisión, todo ello sin perjuicio de justificar documentalmente, los motivos aducidos una vez concedido el importe que corresponda y en el plazo establecido en la notificación de concesión.

La solicitud se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. La Dirección del Banco podrá modificar, cuando las circunstancias económicas así lo aconsejen, tanto las concesiones de este tipo de préstamos y créditos, como su condicionado, efectuando esta modificación de acuerdo con las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes o adheridos, dentro de la Comisión de Préstamos al Personal.

ONCE.- OTRAS NECESIDADES DE FINANCIACIÓN.

Las demás necesidades de financiación de vivienda que pudieran plantearse y no pudieran ser tratadas por los procedimientos anteriores, serán resueltas considerando al empleado como un cliente preferencial, y con las garantías que se determinen por el Banco.

DOCE.- PERMISOS ESPECIALES NO RETRIBUIDOS.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre (B.O.E. de 6 de Noviembre de 1999) para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el personal en activo de BANCO URQUIJO, S.A. podrá solicitar permiso no retribuido, hasta un máximo de seis meses, en el curso de un año, por motivos justificados. Dicho permiso podrá fraccionarse en una o varias veces, hasta agotar el máximo establecido, siendo la fracción mínima de 2 meses.

2. Se entenderá por motivos justificados, los siguientes:
- Enfermedad grave de familiares.
 - Cuidado de hijos o personas a cargo del empleado.
 - Realización de estudios:
 - * Terminación de estudios.
 - * Realización de Doctorados.
 - * Cursos de idiomas en el extranjero.
 - Otros, que a juicio de la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales considere por las circunstancias especiales que concurren en la petición de dichas solicitudes.
3. La solicitud de estos permisos se hará mediante carta dirigida a la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha de iniciación del permiso.
4. La concesión, que estará supeditada siempre a que las necesidades del servicio lo permitan, se comunicará al interesado, por escrito, en un plazo que no excederá de los quince días desde la fecha de solicitud. Antes de denegar alguna petición, se deberá escuchar la opinión de sus representantes sindicales.
- Si se solicitase permiso de formación continua de FORCEM u organismo que pudiera sustituirle, y fuese denegado por la empresa, se comunicarán los motivos, además de al interesado, a su representación sindical.
5. El empleado podrá dar por terminado el permiso cuando desaparezcan las causas que lo motivaron, previo aviso de 15 días.
6. Una vez finalizado el período de permiso, se realizará la incorporación al día siguiente de su terminación, en la misma plaza, no siendo necesaria ninguna solicitud por parte del empleado ni requerimiento expreso por parte de la Empresa.
7. No podrá solicitarse un nuevo permiso de hasta 6 meses en tanto no transcurran cuatro años desde la finalización del anterior.
8. Durante estos permisos, el contrato de trabajo queda en suspenso y los interesados serán baja en la Seguridad Social.

TRECE.- VACACIONES ANUALES.

Los treinta días naturales de vacaciones anuales a que se refiere el artículo 26 del Convenio Colectivo de Banca, a efectos de cómputo, se contarán bien en la forma señalada en el Convenio, bien como veintiséis días laborables, a cuyos efectos, los sábados serán computados como días laborables.

Estos días sólo podrán fraccionarse en dos periodos. Para fraccionar en tres periodos será necesario el acuerdo entre el empleado y el Banco. El Banco podrá autorizar, cuando lo crea conveniente para las necesidades del servicio, el fraccionamiento en más de tres períodos.

Cada año, se elaborará el correspondiente Cuadro de Vacaciones, con arreglo al cual, una vez aprobado, se abonará en nómina, la Bolsa de Vacaciones comprensiva del conjunto de las vacaciones anuales en un único pago.

Si por circunstancias personales o del servicio, se produjese variación de las fechas de disfrute de estas vacaciones que conllevaran un importe de bolsa de vacaciones distinto del ya abonado, se comunicará esta circunstancia a Administración de Personal, para efectuar la correspondiente modificación en nómina.

Se aplicará el Convenio Colectivo respecto de las demás cuestiones sobre esta materia.

CATORCE.- NOTIFICACIÓN DE AUSENCIAS:

La notificación de las ausencias requerida por la legislación laboral vigente, se efectuará mediante la aplicación de las normas y procedimientos que en cada momento estén establecidos.

QUINCE.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS.

1. Se establecen los horarios que serán de aplicación en los distintos centros de trabajo del Banco, de conformidad con el cuadro adjunto como Anexo 2

La aplicación del horario continuo a los viernes de todo el año, como se refiere en el Convenio Colectivo, en los centros a los que se aplica jornada partida, requiere simultáneamente, que deben quedar atendidas las necesidades del servicio, requeridas entre otros, por mercados financieros u otros organismos, en las tardes de dichos días.

Para ello, se cubrirán dichas necesidades, con el personal imprescindible, y se facilitará a quienes hayan de cubrirlas, la compensación correspondiente al nuevo horario de los viernes de invierno, que se disfrutará en la semana siguiente, o mediante su valor económico, de común acuerdo con la dirección de la unidad.

2. El presente pacto respetará los horarios actuales (Target, Convenio, etc.) motivados por trabajos ya existentes, distintos de los horarios tipos fijados en el cuadro adjunto (Anexo 2), y ello sin perjuicio de los que se puedan establecer en el futuro, en casos individuales, y con aceptación de los interesados, o de las modificaciones que sea preciso introducir, para cubrir y adaptarse a las necesidades del servicio.
3. Los horarios establecidos en dicho cuadro, (Anexo 2) serán los que habrán de realizarse en los centros de trabajo señalados en el mismo.

Se constituye una Comisión Paritaria, entre la empresa y los representantes de las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes o adheridos al mismo, al objeto de tratar las peticiones de cambios de centro de trabajo por motivos de horario, que deberá reunirse en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud, proponiendo a la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, la atención de las peticiones que se consideren fundamentadas, con la finalidad de que exista la mejor y más rápida adaptación posible entre horario realizado en función del centro y horario solicitado por el empleado.

4. La flexibilidad de horario será aplicada exclusivamente en los centros de trabajo de Príncipe de Vergara, Gran Vía y Josefa Valcárcel, así como en las sedes de las Direcciones Territoriales en las que se aplique jornada partida.

La flexibilidad máxima acordada, en la entrada y en la salida, es de +/- 15 minutos. En los demás centros de trabajo se aplicará horario rígido, en cuyo caso, excepcionalmente se admiten 10 minutos de cortesía.

5. Como quiera que los horarios establecidos en el cuadro que se adjunta, son inferiores a la jornada laboral establecida por el Convenio Colectivo de Banca, los horarios indicados en el cuadro se aplicarán teniendo en cuenta que el personal seguirá atendiendo aquellas puntas de trabajo que extraordinariamente pudieran darse al final del horario laboral del centro de trabajo, en actividades tales como localización de descuadres y terminación de trabajos de urgente realización.
6. Dado que estas mejoras de horarios, compensan y absorben cualesquiera reducciones que pudieran plantearse en esta materia, cualquier reducción de jornada que pueda derivarse de cualquier norma o Convenio que entre en vigor con posterioridad a la firma de este pacto llevará consigo la reunión de la Comisión de Interpretación, en orden a adecuar estas reducciones sobre la base de mantener dos días de libranza no absorbibles ni compensables por encima de Convenio.

Los pactos aquí alcanzados, no experimentarán variación a la baja, en tanto aquellas reducciones no sobrepasen en cómputo anual por aplicación del Convenio, el horario derivado del cuadro adjunto.

7. Las modificaciones colectivas, se negociarán conforme a la legalidad vigente, con las representaciones de los trabajadores.

DIECISÉIS.- AYUDA DE COMIDA.

A los empleados que realicen el horario partido definido en este pacto, les serán abonadas 1.100 pts. por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria.

Si el Convenio Colectivo estableciese un importe superior, se aplicará dicho importe.

Para el pago de este suplido de ayuda de comida, el Banco podrá, por simplificación administrativa, abonar una cantidad calculada anualmente, al principio del año, en función de cada día en que efectivamente se trabaje en horario partido.

Excepcionalmente, aquellos empleados que perciban actualmente una cantidad superior por este concepto, mantendrán la diferencia en un plus personal que tendrá el carácter de compensable y absorbible por el mismo concepto.

DIECISIETE.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

En aquellas provincias en las que no exista Servicio Médico de Empresa, se efectuarán reconocimientos médicos especiales a todas las personas al cumplir 35, 40, 45, 50 y 55 años de edad, con la colaboración de las mutuas patronales de accidentes de trabajo.

DIECIOCHO.- ASIMILACIÓN SALARIAL EN EL GRUPO DE SERVICIOS GENERALES CON NIVEL IX.

Desde la entrada en vigor del presente acuerdo, los empleados del Grupo de Servicios Generales que tengan nivel IX, y que tengan 27 años de servicio en el Banco, serán equiparados salarialmente al NIVEL VIII mediante la percepción de la diferencia de sueldos entre ambas categorías.

DIECINUEVE.- ASIMILACIÓN SALARIAL GRUPO ADMINISTRATIVO NIVEL IX:

Los administrativos nivel IX con 24 años de servicios en Banca, serán equiparados a salarialmente a nivel VIII, mediante la percepción de la diferencia de sueldos entre ambas categorías.

Si el Convenio Sectorial estableciese regulación más favorable, se aplicará el Convenio Colectivo.

De la aplicación de este artículo no se derivará ningún agravio comparativo para los administrativos provenientes del Grupo de Servicios Generales.

VEINTE.- TRIENIOS DE JEFATURA INTERRUMPIDOS.

A los Técnicos con nivel de I a VI a los que se retirasen sus poderes, se les aplicará lo señalado en el artículo 16.3 del Convenio Colectivo, si bien, cuando en el momento en que pierda dicha condición, haya transcurrido más de año y medio desde la consolidación del último trienio le será abonado al vencimiento de los tres años el trienio interrumpido.

Si por el contrario, no ha transcurrido año y medio desde que consolidó el último trienio, únicamente el tiempo corrido le será computado para la adquisición del próximo trienio de jefatura si vuelve a ostentar poderes en el Banco.

Bien entendido que, en cualquier caso, no devengará nuevos trienios de esta naturaleza si no ostenta nuevamente la condición de apoderado

VEINTIUNO.- COMPENSACIÓN ECONÓMICA SUSTITUTORIA DE LAS MEJORAS EXTRACONVENIO DE CARÁCTER SOCIAL Y COLECTIVO. (APARTADO QUINTO DEL PROTOCOLO DE FUSIÓN).

1. OBJETO.

Los denominados Beneficios Sociales, que estaban integrados por los conceptos de Cesta de Navidad, Residencias y Apartamentos, Actividades Socio-Culturales, Ayuda Escolar, Economatos, Seguros, etc. se transformaron en 1993, en una compensación económica sustitutoria por cada empleado de la plantilla del Banco con relación laboral efectiva el 31 de diciembre de dicho año.

Dicha compensación económica sustitutoria fue establecida con carácter de única y lineal para todo el personal, abonándose una vez al año. Integraba esta cantidad sustitutoria, la denominada "paga de San Juan", que venían percibiendo los empleados procedentes de Banco de Progreso, S.A. y no los de Banco Urquijo, S.A., así como las "Fiestas Suprimidas", que venían percibiendo los empleados procedentes del Banco Urquijo, S.A. y no los del Banco de Progreso, S.A. que de este modo deben mantener la misma estructura retributiva.

2. CUANTÍA:

La compensación económica sustitutoria indicada, está cuantificada, para cada empleado en activo de plantilla del Banco, que estuviese prestando servicios en la empresa con anterioridad al uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro, en 268.300 pts. brutas para el año 2000, a tanto alzado y por una sola vez cada año.

Para los empleados ingresados en el Banco, después del treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y tres, habida cuenta de que no se vieron afectados directamente por la transformación citada - al no haberla disfrutado anteriormente - la percepción, por este concepto, está cuantificada en 65.700 pts. anuales brutas para el año 2000 por cada empleado, a tanto alzado y por una sola vez cada año.

Estas cantidades continuarán actualizandose anualmente mediante un índice ponderado, compuesto en un 80% por el IPC resultante del año anterior, que publique el I.N.E. u Organismo oficial que pudiera sustituirlo, y en un 20% por el incremento que se haya aplicado en el año anterior en el Convenio Colectivo para los conceptos retributivos del Artículo 12 del vigente Convenio Colectivo.

La cantidad anual resultante se redondeará a la centena superior inmediata, sin que dicho redondeo se pueda utilizar como base de calculo para el año siguiente.

Aquellos empleados cuya paga de Fiestas Suprimidas o de San Juan, en las cuantías en su día acordadas, sumada al promedio matemático de los Beneficios Sociales por empleado de cada uno de los Bancos respectivos, - 183.012 ptas. en Banco Urquijo y 150.000 ptas. en Banco de Progreso - superase las 225.000.- ptas., establecidas en 1994, seguirán percibiendo el exceso fijado en su día, como complemento personal, no absorbible ni compensable, por una sola vez, en la nómina del mes de marzo de cada año.

3. CARACTERÍSTICAS.

Respecto de las compensaciones sustitutorias reseñadas, las partes firmantes convienen en reconocer que las mismas se ajustan a las siguientes características:

- I. La compensación sustitutoria señalada en los apartados anteriores tributa I.R.P.F., por lo que en el momento de ser percibida por el empleado será objeto de las retenciones legalmente establecidas.
- II. La parte de esta compensación sustitutoria procedente de la Paga de San Juan, (definida como una mensualidad de salario base, trienios de antigüedad y trienios de jefatura) así como la parte procedente de las Fiestas Suprimidas, (definida como figuraba en los anteriores acuerdos como el 0,22 de promedio respecto de una mensualidad de salario base, trienios de antigüedad y trienios de jefatura) integrarán, para el personal en activo el 31 de diciembre de 1993, los conceptos computables a efectos de determinar la Base de Cotización a la Seguridad Social para todas las contingencias (I.T., Invalidez, Jubilación, etc.), así como a efectos del cálculo de una eventual indemnización por despido.
- III. El resto de esta compensación sustitutoria y que no obedece a contraprestaciones de servicios, teniendo carácter extrasalarial, no integrará los conceptos computables a efectos de determinar la base de cotización a la Seguridad Social, lo que en opinión de los firmantes, no contraviene el artículo 105 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre la nulidad de pactos para alterar las bases de cotización, sino que en el convencimiento de que la interpretación es correcta, en ese criterio forman su voluntad de acuerdo.
- IV. Por lo que, efectuada en ese convencimiento, la citada cuantificación, en el supuesto de que dicho criterio, hubiese de ser modificado por circunstancias ajenas a la voluntad de los firmantes, la misma se volvería a fijar en la cuantía y conceptos en que se abonaría, manteniendo el mismo coste económico para el Banco, de acuerdo con las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes o adheridos al mismo.
- V. Esta compensación sustitutoria se hará efectiva el día 31 de marzo de cada año, al personal que a las citadas fechas se encuentre en activo, y reúna las condiciones anteriormente reseñadas sin que las mismas, por la naturaleza extrasalarial anteriormente reconocida, sean prorrateables en función del tiempo de permanencia. Del mismo modo el importe íntegro de esta percepción compensatoria en la cuantía que alcance en cada momento, no se computará a efectos de determinar complementos de pensión a cargo del Banco, ni cualquier otro concepto análogo.
- VI. Excepcionalmente esta compensación sustitutoria no podrá ser absorbida o compensada por disposición legal o Convenio Colectivo, salvo que las mismas se refieran a mejoras o Beneficios Sociales de igual naturaleza.

4. PERSONAL PASIVO.

La compensación sustitutoria señalada en este Acuerdo, por su condición y carácter, no computará en el complemento de pensión a cargo del Banco. No obstante, cada año, el Banco dotará un fondo de 50.000 pts., no actualizables, por jubilado, que se utilizará para que continúen disfrutando hasta donde alcance, de lo referenciado para los activos, siendo distribuida entre los mismos una compensación económica sustitutoria de hasta 50.000 pts. brutas anuales para cada jubilado, con las cuales mantendrán unos beneficios sociales similares a los que venían disfrutando.

Por lo tanto, el personal que pase a la situación de jubilado deberá percibir en el año en que pase a dicha situación el importe de la compensación sustitutoria del personal en activo y no la del personal pasivo de ese año.

Durante el año 2000 los firmantes del presente acuerdo se reunirán con objeto de analizar la aplicación de este apartado para el personal pasivo.

La fecha de abono será la misma que la de los activos.

VEINTIDÓS.- PERSONAL ACTIVO Y PASIVO

Se considera personal activo al que esté en alta en la Seguridad Social con el número patronal del Banco y preste servicios laborales efectivos por cuenta del mismo. Se incluyen aquellos que se encuentren en situación de prejubilación pactada.

Son personal pasivo todos aquellos que generen una pensión según la normativa de la Seguridad Social, por causa de la prestación de servicios en esta Entidad, incluyéndose expresamente, viudas, viudos, huérfanas y huérfanos.

VEINTITRÉS.- RESIDENCIA DE FUENTE PIZARRO.

De conformidad con los acuerdos hasta ahora existentes, los empleados de Banco Urquijo ostentan el uso y disfrute de la Residencia durante los tres meses de verano (15 de junio a 15 de septiembre).

Producida la transformación de los denominados beneficios sociales en una compensación económica sustitutoria y encontrándose las aportaciones realizadas por el Banco entre las que integran dicha compensación para cada empleado, el Banco quedó liberado de cualquier obligación adquirida de realizar aportaciones económicas cuyo origen o finalidad fuese el uso y disfrute temporal de la Residencia.

Los empleados del Banco, materializan el uso y disfrute establecido en el párrafo primero, por una cantidad económica anual, en la cuantía que mas adelante se determinará, que no será compensable ni absorbible, salvo por conceptos de similar naturaleza.

Banco Urquijo por tanto, tiene la capacidad de derecho y de hecho para disponer del uso y disfrute de Fuente Pizarro, y podrá arrendarla o realizar cualquier contrato de disposición que estime pertinente sobre los doce meses del año.

Los empleados del Banco, son beneficiarios de una cuarta parte del precio de alquiler sin I.V.A. u otro impuesto aplicable y una vez neto de gastos, como tasas, impuestos y demás gastos que corresponda soportar al propietario. Es decir, son beneficiarios de una cuarta parte del ingreso neto percibido por el Banco por este concepto.

La aplicación o destino de la citada cantidad, será determinada de mutuo acuerdo por las Secciones Sindicales del Banco firmantes de este acuerdo o adheridos al mismo y la representación del Banco.

Los Secciones Sindicales firmantes del presente pacto, tendrán derecho a comprobar el importe del alquiler percibido por el Banco, así como conocer los cambios de arrendatario que se produzcan. Para ello, periódicamente el Banco, se reunirá con las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, al objeto de analizar la aplicación de este apartado, aun cuando del resultado de tales reuniones no podrán derivarse efectos para terceros. Igualmente serán convocadas las Secciones Sindicales firmantes, para estudiar la situación y el desarrollo posterior del presente apartado, en caso de que durante la vigencia del mismo se produjese algún tipo de evento o situación de cualquier tipo o sentencia firme, que afectase a la titularidad o derecho de propiedad de Banco Urquijo sobre Fuente Pizarro.

VEINTICUATRO.- APORTACIONES ECONÓMICAS PARA ACTIVIDADES DEL CLUB MARQUES DE BOLARQUE.

Producida la transformación de los denominados beneficios sociales en una compensación económica sustitutoria y encontrándose las aportaciones realizadas por el Banco entre las que integran dicha compensación para cada empleado, el Banco queda liberado de cualquier obligación adquirida de realizar aportaciones económicas para actividades del Club Marqués de Bolarque.

No obstante la empresa podrá llevar a cabo la deducción de las cantidades que determinen individualmente los empleados, con objeto de atender las actividades propias del Club Marqués de Bolarque allí donde esté legalmente establecido.

Para ello, el Club Marqués de Bolarque se ocupará de hacer seguir anualmente, y antes del 31 de marzo, a Administración de Personal las relaciones de personas e importes a descontar de la compensación sustitutoria para esta finalidad.

VEINTICINCO.- SEGURO DE ORFANDAD PARA HIJOS DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS DE LOS EMPLEADOS.

El Banco mantendrá a su cargo el actual seguro de orfandad para hijos disminuidos físicos o psíquicos de empleados.

Igualmente mantendrá las ayudas de educación especial para estos casos, por el 90% del importe y hasta un máximo de 200.000 pesetas.

VEINTISÉIS.- APLICACIÓN VOLUNTARIA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DE BANCO URQUIJO Y AL SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

El Plan de Pensiones de empleados del Banco Urquijo, creado en los acuerdos de 23 de julio de 1993, continuará rigiéndose por el Reglamento específico establecido al efecto. Los empleados podrán voluntariamente sustituir la totalidad o parte de la compensación económica sustitutoria percibida anualmente u otras cantidades, por una aportación a dicho Plan de Pensiones.

La póliza de seguro colectivo de vida, se mantendrá, actuando el Banco como tomador de la misma. El empleado podrá continuar como beneficiario de dicha póliza, percibiendo en este caso como cantidad sustitutoria la diferencia entre el coste total que suponga el importe de su adscripción a la misma y la cantidad establecida en el acuerdo veintiuno de este documento, tomando en consideración las retenciones o ingresos a cuenta que procedieran. Los que no deseen continuar en la misma, deberán comunicarlo a Administración de Personal.

Se facilitará por la Empresa, la información necesaria para que todo el personal pueda ejercitar la opción que le convenga.

VEINTISIETE.- ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA, INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN.

La plena entrada en vigor de este acuerdo, tendrá lugar a partir de su firma definitiva. No obstante, podrán comenzar a aplicarse estos Acuerdos en otras fechas, en función de lo acordado en cada uno de los apartados.

El presente Acuerdo constituye un todo unitario y por tanto, deberá aplicarse e interpretarse, en su conjunto, no siendo admisibles las pretensiones de aplicación parcial.

Cualquier modificación que se pretenda del presente pacto precisará el acuerdo de los firmantes y podrá plantearse sobre la base de no superar el mismo coste económico que exista a la fecha en que se produzca la referida adaptación.

En cualquier caso, la Comisión de interpretación de estos acuerdo se reunirá periódicamente y obligatoriamente cada 5 años, al objeto de estudiar su adaptación a la realidad vigente en ese momento.

VEINTIOCHO.- COLABORADORA MEDICA.

La Entidad Colaboradora Médica de la Seguridad Social continuará en tanto la normativa legal mantenga este sistema de colaboración en la asistencia sanitaria para todos los empleados de Madrid y Barcelona.

VEINTINUEVE.- DISPOSICIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EXTRACONVENIO.

El establecimiento de las mejoras contenidas en este documento, implicará obviamente la desaparición de las anteriores, que quedan compensadas y absorbidas en el presente.

TREINTA.- CLÁUSULA DE ADAPTACIÓN.

Si por cualquier acto, sentencia o resolución, el presente acuerdo fuese declarado nulo, total o parcialmente, no ajustado a derecho, o de contenido distinto al pactado, éste se adaptará a las modificaciones que sea preciso introducir, previo análisis con las partes firmantes, sobre la base de no superar el coste económico existente en el momento de su modificación.

TREINTA Y UNO. - FONDO DE PENSIONES:

Dentro del primer semestre del año 2000, el Banco convocará a las Secciones Sindicales firmantes del presente pacto, al objeto de estudiar la posible aplicación de la normativa actual sobre externalización e individualización del Fondo de Pensiones a que se refiere el Convenio de Banca.

TREINTA Y DOS.- FORMACIÓN:

Los firmantes consideran la Formación, en todos sus niveles y modalidades, como elemento adecuado para conseguir la integración y la motivación de los empleados para la mejora de la productividad. Por ello el Banco continuará dedicando los recursos apropiados para que los programas de Formación sean llevados a la práctica adecuadamente.

TREINTA Y TRES.- COMISIONES DE TRABAJO.

Se acuerda asimismo la constitución de las Comisiones de Trabajo que a continuación se especifican, compuestas por Representantes de la Empresa y de los Sindicatos firmantes de este acuerdo o adheridos al mismo, con la composición y calendarios que en su momento se determinen :

- Comisión de Concesión de los Préstamos Pactados.
- Comisión de Traslados por Motivos de Horario.
- Comisión para el Estudio de Condiciones Laborales.
- Comisión de Fuente Pizarro.
- Comisión de Salud Laboral y Colaboradora Médica.
- Comisión de Formación.
- Comisión de Interpretación de estos acuerdos.
- Comisión de estudio sobre externalización e individualización de los Fondos de Pensiones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Dada la diferente problemática derivada del tratamiento informático de la liquidación de intereses, y con ánimo de simplificar y agilizar su aplicación, las modificaciones de tipo de interés aplicables a los préstamos y tarjeta de crédito, se producirá en cada operación, a partir del día siguiente de la primera liquidación de intereses que se practique a partir de la fecha de la firma de este acuerdo.

Sin embargo, dadas las homogéneas características de las cuentas corrientes a efectos de liquidación de intereses, esta aplicación se realizará a partir del 1 de julio del año 2000.

Los firmantes desean expresar su satisfacción por el presente Acuerdo y en la buena fe recíproca que ha presidido su negociación y redacción, se comprometen a agotar todos las vías de diálogo para la interpretación y aplicación del mismo.

BANCO URQUIJO, S.A.

POR LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.

POR LA SECCIÓN SINDICAL DE CONFEDERACIÓN DE CUADROS

POR LA SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T.

POR LA SECCIÓN SINDICAL DE ELA-STV



MAN/rug

Fecha: Madrid, 20 de Octubre de 1999

Ref.: EXPTE. SMAC: 141/99

Asunto: ACTA DE CONCILIACION EN CONFLICTO COLECTIVO.

PROMOVENTES: FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CC.OO; FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT Y CONFEDERACIÓN DE CUADROS.

DEMANDADOS: BANCO DE URQUIJO, S.A. Y SINDICATOS CSI-CSIF, ELA/STV Y CGT.

Trabajadores Afectados: 1.050.

Empresas Afectadas: 1

REPRESENTANTE POR LA AUTORIDAD LABORAL:

D. MANUEL F. ALVAREZ NUÑEZ, Consejero Técnico de la Dirección General de Trabajo.

REPRESENTANTE POR CC.OO:

D. FELIX BENITO DEL VALLE, DNI: 5. 210.811, poder notario de Madrid D. José González de Rivera Rodríguez de fecha 13-1-98 y nº 68.

REPRESENTANTE POR UGT:

D. AGUSTÍN PRIETO NIETO, DNI: 1.094.080, poder notario de Madrid D. José Manuel de la Cruz Lagunero, de fecha 9-2-94 y nº 319.

REPRESENTANTE POR LA CONFEDERACIÓN DE CUADROS:

Dª MACARENA DE LOS ÁNGELES VILLAMANDOS GÓMEZ, DNI: 10.861.846, poder notario de Madrid D. Luis Felipe Rivas Recio de fecha 18-2-99 y nº 447.

REPRESENTANTE POR EL BANCO URQUIJO, S.A:

D. PABLO GÓMEZ JIMÉNEZ, DNI: 14.892.883, poder notario de Madrid D. José María de Prada González de fecha 1-4-93 y nº 537.

Letrada Asesor: MARÍA ESTRELLA CARDIEL MINGORRIA, DNI: 3.415.496.



REPRESENTANTE POR ELA/STV:

D. ENRIQUE FERNÁNDEZ MACHUCA, DNI: 14.223.835, poder notario de Bilbao D. Fernando Unamunzaga Arriola de fecha 8-11-89 y nº 2.111.

En Madrid a veinte de Octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Ante mi, Manuel F. Alvarez Nuñez, Consejero Técnico de la Dirección General de Trabajo, como representante de la autoridad laboral y actuando como letrado en el presente intento de avenencia, comparecen las partes anteriormente relacionadas, acreditando su representación a mérito de poderes que igualmente se reseñan.

No comparece representación alguna por las demandadas, sindicatos CSI-CSIF y CGT constando debidamente citadas.

Verificadas las representaciones y reconocidas las partes, se entra en el acto de intento de avenencia, motivado por escrito presentado en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de Septiembre de 1999, por D. FELIX BENITO DEL VALLE, D. AGUSTÍN PRIETO NIETO y D^a MACARENA VILLAMANDOS GÓMEZ, en representación de los sindicatos CC.OO, UGT y CONFEDERACIÓN DE CUADROS, respectivamente, por el que interponen conflicto colectivo contra la empresa BANCO URQUIJO, S.A. y sindicatos CSI-CSIF, ELA/STV y CGT, por interpretación normativa referida a efectos de reconocimiento y percepción de la participación en beneficios así como concreción de la cuantía del citado concepto salarial en cuanto a paga de beneficios.

Abierto el acto por el representante de la autoridad laboral, las promoventes, antes de entrar al análisis del objeto de la controversia suscitada, manifiestan que cuentan con una representación del 65,40% en el Banco Urquijo, S.A., teniendo en cuenta la de ELA/STV y que se desglosa de la forma siguiente: 24,36 % CC.OO; 24,36% C.C.; 15,39% UGT; y 1,29% ELA/STV.

Tras esta aclaración de las promoventes que es ratificada por la empresa demandada BANCO URQUIJO, S.A. Y ELA/STV, se abre un diálogo entre las partes en

torno al litigio suscitado y fruto del mismo, teniendo en cuenta los antecedentes que motivan la controversia, estas llegan al **ACUERDO** que como **Anexo I**, se une a la presente acta, formando parte de la misma y por tanto el acuerdo es concretado por las promoventes **CC.OO, UGT Y C.C.** y por las demandadas **BANCO URQUIJO, S.A. Y ELA/STV**, en base a la representación que ostentan.

Dado que el acuerdo alcanzado por las partes goza de la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo conforme se concreta en el art. 24, del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre Relaciones de Trabajo, en su relación con el art. 154.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, se da el acto de intento de avenencia por celebrado con el resultado de **CON AVENENCIA**.

Leída el acta, las partes comparecientes, la encontraron conforme, recibiendo copia en la misma fecha, de todo lo cual como representante de la autoridad laboral y letrado actuante, doy fe.



HORARIO Y CALENDARIO LABORAL - 2000 (1)

HORARIO	Red de Oficinas (2)	Servicios Centrales y Direcciones Territoriales (3)
De lunes a jueves	Jornada Continua. Art. 25.2 C.C.B.-1999	Jornada Partida. Art. 25.3 CCB-1999
Entrada.....	7 horas diarias. 08:00	8 horas diarias 08:30 +/- 15 minutos
Salida.....	15:00	De 17:30 a 19:00, según tiempo de comida y h. entrada
Comida.....		Mínimo 1 h. y máximo 2,5 h, de común acuerdo
Viernes	7 horas diarias.	Mínimo 1 h./máximo 2,5 h.(comerciales) de c.acuerdo
Entrada.....	08:00	7 horas diarias.
Salida.....	15:00	08:00 15:00
Sabados	5:30 horas diarias.	
Entrada.....	08:00	Libres
Salida.....	13:30	Libres
HORARIO DE VERANO	Del 1 de abril al 30 de septiembre	Del 23 de mayo al 30 de septiembre
De lunes a viernes	7 horas diarias.	7 horas diarias.
Entrada.....	08:00	08:00
Salida.....	15:00	15:00
		Del 1 de julio al 31 de agosto
		7 horas diarias. 08:00 15:00

VACACIONES 30 días de convenio o 26 laborables, en cuyo caso los sábados computan como laborables

LIBRANZAS 7 días. Además 2 sábados rotativos por acuerdo con la Dirección 7 días. 8 días.

SEMANA MAYOR De no hacer este horario, 1 día de libranza menos De 09:00 a 14:00 De 09:00 a 14:00 De 09:00 a 14:00

- (1) Incluye 15 minutos para el desayuno.
- (2) Existe personal con la jornada partida de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales.
- (3) Existe personal con horario de la red de oficinas.
- (4) Incluye un día de Navidades entre los siguientes: 24.12 - 31.12 - 05.01 (Anterior o posterior). De común acuerdo con la Dirección del centro y el trabajador podrá disfrutarse en otra fecha.

Cale2000.123 - 03/03/00

A N E X O I

A C U E R D O

Dentro de la estructura salarial, el Convenio Colectivo para Banca Privada establece el régimen jurídico de percepción del concepto participación en beneficios, distinguiendo una serie de supuestos de acuerdo con lo previsto en su artículo 18. Para la determinación de la cuantía de ese concepto, el artículo 18 distingue entre bancos comerciales, bancos industriales y de negocios y bancos extranjeros, para los que se fijan los criterios correspondientes a efectos de su cuantificación y sistema de abono y percepción.

La Asociación Española de Banca Privada, viene comunicando a Banco Urquijo, S.A. como banco industrial o de negocios, anualmente y tal como establece el art. 18 del Convenio Colectivo, la media aritmética de los cuartos de paga que por aplicación del párrafo 2 del mencionado artículo han sido satisfechos por los Bancos Comerciales de Categoría Nacional, a efectos de su pago.

En diversos acuerdos firmados entre el Banco Urquijo, S.A. y los Sindicatos que vinculan a los mismos así como a todos los trabajadores del Banco por la adhesión a tales pactos preexistentes, el Banco Urquijo retribuye la participación en beneficios, por aplicación del artículo 18.3.b del Convenio Colectivo.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 1998 interpreta este artículo aplicándolo al caso concreto planteado y advierte que la distinción entre bancos comerciales y bancos industriales o de negocios desapareció con la promulgación y entrada en vigor de la Ley 26/88, de 29 de julio. no obstante ello, la redacción actual del artículo 18 del Convenio Colectivo de Banca, mantiene tal distinción.

Esta situación puede generar diferencias o discrepancias de aplicación entre las partes a la hora de determinar y cuantificar el concepto salarial de participación en beneficios, lo que aconseja una delimitación precisa del carácter o la consideración que haya de tener el Banco que debe proceder al reconocimiento y abono de la participación en beneficios a fin de evitar, en su caso, problemas o conflictos aplicativos del citado precepto convencional.

Por todo ello, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce a la "negociación colectiva" la posibilidad de intervención en materia de estructura salarial y sin modificar, ni alterar, en modo alguno, los términos convencionales del artículo 18 del Convenio Colectivo para Banca Privada, las partes ahora firmantes acuerdan suscribir el siguiente Pacto de Empresa:

ACUERDAN

1. Al efecto del reconocimiento y percepción de la participación en beneficios, el Banco Urquijo tendrá la consideración de Banco Industrial y de Negocios, por lo que la cuantía del citado concepto salarial se hallará en los términos previstos en el artículo 18.3 b) del Convenio Colectivo para Banca Privada.
2. La citada consideración se hace a todos los efectos, manteniéndose dicho tratamiento convencional mientras se encuentre vigente la redacción dada al concepto salarial de participación en beneficios por el artículo 18 del Convenio Colectivo para Banca Privada, a no ser que en posteriores convenios colectivos se cambie sustancialmente el criterio para efectuar este pago, pues en tal caso se aplicaría lo que dispusiese dicho precepto.
3. De acuerdo con la legitimación negocial y la capacidad convencional que ostentan las partes firmantes, este Pacto tiene eficacia normativa general y será de aplicación a todo el personal de la empresa incluido bajo el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para Banca Privada.
4. Los firmantes de este Pacto otorgan su plena conformidad al mismo y, en consecuencia, se abstendrán de ejercitar cualquier acción que vaya en contra de lo acordado.
5. Que, en consecuencia, el BANCO URQUIJO, S.A., abonará a sus empleados la cantidad de 0,25 pagas de beneficios, en la próxima nómina del mes de Noviembre del presente año, que corresponde a los beneficios del - año 1998.







