



Banco Pastor

En la ciudad de A Coruña, a día 26 de julio de 2006

R E U N I D O S

DE UNA PARTE

En representación de Banco Pastor, S.A.

*D. Jorge Gost Gijón como Consejero Delegado
D^a. Yolanda García Cagiao como Directora de Medios y Control
D. Emilio Martínez González como Director de Recursos Humanos
D. Francisco Crego Rivas como Director de Relaciones Laborales*

DE OTRA PARTE

Por C.I.G.: Representatividad: 38,52%

*D^a. Gladys Afonso Lobato
D^a. Pilar Cebreiro del Río*

Por U.G.T.: Representatividad: 28,89%

*D^a. Maria del Carmen Garrido Sanz
D. Juan Jacobo de Arce Temes*

Por CC.OO.: Representatividad: 19,26%

*D^a. Irene Murillo Zapatero
D. Mariano Mercader Talavera*

Por F.I.T.C.: Representatividad: 7,41%

D^a. Isabel Linares Barallobre

Por E.L.A.: Representatividad: 3,70%

D^a. Maria del Carmen Azpiazu Macho

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo y en su virtud

Handwritten signatures of the representatives of Banco Pastor and the unions, including the signature of D. Jorge Gost Gijón.

M A N I F I E S T A N

Primero.- Fruto del común interés de las partes en alcanzar acuerdos que contribuyan a la mejora global de la calidad de vida de todas aquellas personas que trabajan en Banco Pastor, S.A., tanto la Dirección de la Empresa como la Representación Sindical de los trabajadores, acuerdan suscribir el presente ACUERDO MARCO DE BENEFICIOS SOCIALES Y DE MEJORAS EN LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

Segundo.- El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha en la que sea firmado por las partes intervinientes y tendrá un periodo de vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2008. Alcanzada dicha fecha, podrá ser objeto de revisión total o parcialmente por acuerdo entre las partes, ó en su caso, prorrogarse tácitamente por periodos anuales.

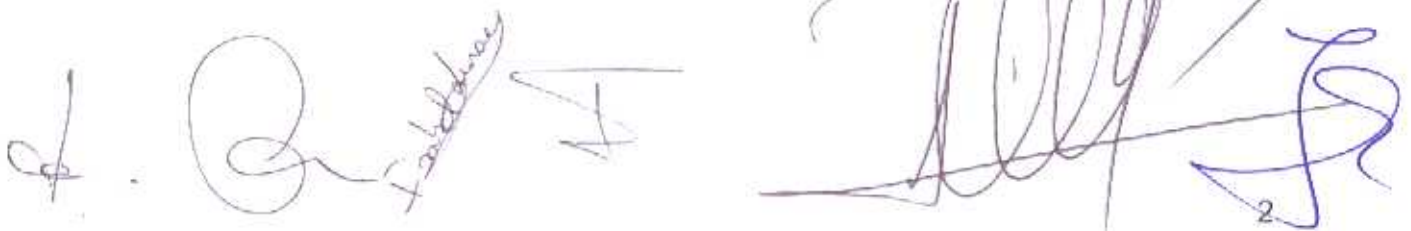
Tercero.- Las partes reconocen que el conjunto de los acuerdos alcanzados suponen una mejora cuantitativa y cualitativa sobre los vigentes hasta la fecha en los aspectos tratados, a los cuales sustituyen. Se pacta expresamente que los mismos quedarán automáticamente compensados y absorbidos por cualquier mejora de similares características que, por normativa legal, por Convenio Colectivo o por acuerdo con las Representaciones Sindicales pudiera establecerse en el futuro, comprometiéndose las partes a la revisión de aquellos apartados que reúnan estas circunstancias en el momento en el que se produzcan.

Cuarto.- Los puntos que forman parte del presente acuerdo constituyen un conjunto unitario, no siendo admisibles interpretaciones individuales o colectivas que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Aquellos aspectos no regulados en el presente acuerdo, se regirán por las normas legales y convencionales vigentes en cada momento.

Quinto.- Tanto la Representación Sindical de los Trabajadores como la Dirección de la Empresa, manteniendo la firme voluntad de mejorar las condiciones económicas y sociales de los empleados de Banco Pastor, S.A., se comprometen a mantener reuniones periódicas para estudiar y valorar la implantación de nuevas medidas que, teniendo siempre presente la evolución del Banco, permitan mejorar los mínimos, legal o convencionalmente establecidos.

Sexto.- El presente Acuerdo se estructura en 2 capítulos, correspondiente el primero a la Mejora en Beneficios Sociales y el segundo a las Mejoras en la Conciliación de la Vida Personal y Profesional.



Handwritten signatures of the representatives of Banco Pastor, S.A. and the workers' union, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



CAPITULO PRIMERO

MEJORAS EN LOS BENEFICIOS SOCIALES

- 1) *SEGURO DE VIDA PARA EL PERSONAL NO APODERADO*
- 2) *PRESTAMO VIVIENDA EMPLEADOS*
- 3) *PRESTAMO ESPECIAL EMPLEADOS*
- 4) *PRESTAMO A INTERES CERO PARA EL PERSONAL PASIVO*
- 5) *ANTICIPO REINTEGRABLE PARA PERSONAL CON FAMILIARES DISMINUIDOS A SU CARGO*
- 6) *ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL MÍNIMO*
- 7) *CAMBIO DE DEVENGO DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD*

f. G. Schubert

[Signature]

[Signature]

1) SEGURO DE VIDA PARA EL PERSONAL NO APODERADO

Se acuerda suscribir un Seguro de Vida para el personal No Apoderado que voluntariamente solicite adherirse al mismo, con las siguientes condiciones básicas:

Modalidad: Anual, temporal renovable.

Fecha de efecto: 1 de enero de 2007.

Tomador: Banco Pastor.

Asegurados: Personal No Apoderado que se encuentren en activo en Banco Pastor, S.A., a partir del 1 de enero de 2007. A estos efectos se entiende por empleados activos aquéllos que están trabajando en Banco Pastor y los que están en situación de excedencia especial por pase a una empresa del Grupo, excedencia por cuidado de hijos así como por cuidado de familiares.

Contingencias Cubiertas: Cubrirá las de fallecimiento por cualquier causa, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta.

Beneficiarios:

En el supuesto de invalidez: El propio empleado.

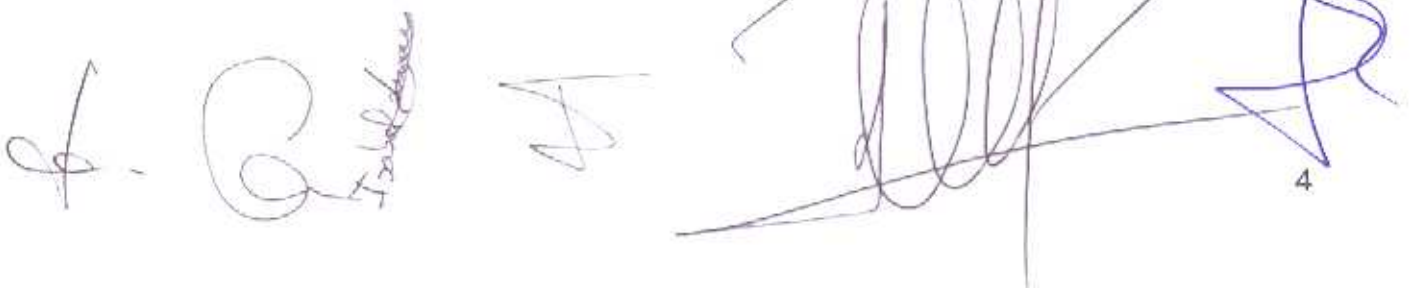
En el supuesto de fallecimiento la/s persona/s que designe cada asegurado. A falta de designación expresa, lo serán por orden preferente y excluyente:

- 1. El cónyuge del Asegurado no separado legalmente.*
- 2. Los Hijos del Asegurado a partes iguales.*
- 3. Los padres del Asegurado a partes iguales.*
- 4. Los herederos legales del Asegurado.*

Capital Asegurado: El importe asegurado en caso de producirse la contingencia asegurada será de 18.000,- euros.

Consideración a efectos fiscales: El coste del seguro será sufragado por Banco Pastor. Sin embargo, a efectos fiscales, este coste tiene la condición de retribución en especie para el asegurado.

Por circular interna de Recursos Humanos se establecerá la operativa de funcionamiento del presente seguro, así como el procedimiento para proceder a la renuncia al mismo.



Handwritten signatures and a large circular stamp. The stamp contains the text "Banco Pastor" and "Seguro de Vida". There are four signatures in total, with the fourth one being the most prominent and located in the center-right of the page.

2) *PRESTAMO VIVIENDA EMPLEADOS*

Los préstamos vivienda a favor de empleados se concederán en las siguientes condiciones:

Tipo referencial: Euribor a un año en los casos de adquisición de la vivienda habitual.

Euribor + 0,25 para segunda vivienda.

Con carácter general, se requerirá garantía hipotecaria en operaciones crediticias de esta naturaleza a partir de 120.000,- (ciento veinte mil) euros.

Plazo general: Hasta que el empleado cumpla 65 años.

Plazo excepcional: Hasta que el empleado cumpla 75 años. En este caso, fuese cual fuese el importe de la operación crediticia solicitada, se exigiría garantía hipotecaria.

El importe máximo a conceder estará siempre condicionado por el límite de endeudamiento de la unidad familiar establecido por el Banco para sus empleados, quedando establecido a partir de la firma del presente acuerdo en el 33 por 100 de los ingresos líquidos acreditados de la unidad familiar.

Para los préstamos actualmente en vigor, se aplicará el nuevo tipo de interés en el momento de proceder a su revisión.

3) PRESTAMO ESPECIAL EMPLEADOS

El préstamo Especial Empleados pasará a tener un límite máximo de 50.000,- (cincuenta mil) euros con un plazo de amortización de hasta de 10 años y un tipo de interés de Euribor + 0,65.

El importe máximo a conceder, en todo caso, estará siempre condicionado por el límite de endeudamiento de la unidad familiar establecido por el Banco para sus empleados.

Para los préstamos actualmente en vigor, se aplicará el nuevo tipo de interés en el momento de proceder a su revisión.

00057-1000

Handwritten signature 'A' followed by several vertical and diagonal scribbles.

4) *PRESTAMO A INTERES CERO PARA EL PERSONAL PASIVO*

Se establece una modalidad específica de préstamo a favor del personal pasivo a interés "cero", equivalente a cinco mensualidades ordinarias de la pensión reconocida por la Seguridad Social u organismo equivalente más la renta mensual a cargo del Plan de Pensiones.

Como requisito indispensable se establece que durante toda la vigencia del préstamo, tanto la pensión de la Seguridad Social como la de la renta a cargo del Plan de Pensiones se encuentren domiciliadas en una Oficina de Banco Pastor, S.A..

Se amplía el préstamo hasta nueve mensualidades para aquellos casos en lo que el solicitante tenga que incurrir en gastos médicos/sanitarios y obras necesarias (no suntuarias) en su vivienda habitual. En estos casos, será necesario justificación documental del destino del préstamo a satisfacción del Banco.

Esta facilidad crediticia se concederá de acuerdo con lo establecido en la Entidad sobre nivel de endeudamiento de la unidad familiar del solicitante.

5) *ANTICIPO REINTEGRABLE PARA PERSONAL CON FAMILIARES DISMINUIDOS A SU CARGO*

En aquellos casos en los que el empleado pudiese tener a su cargo a un familiar disminuido y precisasen realizar obras de reforma, acondicionamiento y adaptación de su vivienda habitual por tal circunstancia, podrá disponer de un anticipo reintegrable de 9 mensualidades.

A los únicos efectos de establecer el importe máximo del mismo, se tomará como mensualidad la que se indica en el Acuerdo de Previsión Social, esto es, se computará el salario bruto anual distribuido en doce mensualidades, en el que no están incluidos incentivos, gastos de vivienda y desplazamiento, horas extraordinarias y otros de carácter indemnizatorio y/o compensatorio.

Esta facilidad crediticia se concederá de acuerdo con lo establecido en la Entidad sobre nivel de endeudamiento de la unidad familiar del solicitante, debiendo éste justificar documentalmente el destino del anticipo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



6) *ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL MÍNIMO*

El encuadramiento profesional mínimo que deberá tener un Apoderado en el Banco será el de Nivel VIII del Grupo Técnico.

El Nivel profesional mínimo de un Interventor de una Oficina bancaria será, con carácter general, el del Nivel VII del Grupo Técnico, salvo en determinadas Oficinas de dos empleados, en las que se valoraría de forma individualizada, la experiencia y perfil profesional del mismo.

Los Directores de Oficinas bancarias, como mínimo, estarán encuadrados dentro del Nivel VI del Grupo Técnico.

7) *CAMBIO DE DEVENGO DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD*

Se acuerda el cambio de devengo de las gratificaciones extraordinarias de "Julio" y "Navidad" señaladas en el artículo 17 del vigente Convenio Colectivo de Banca, pasando del devengo actual (anual) a un devengo semestral, de tal forma que la gratificación extraordinaria de "Julio" se devengaría por la prestación de servicios del 1 de enero al 30 de junio, ambos inclusive, mientras que la de "Navidad" se devengaría por la prestación de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

Para implantar este nuevo sistema de devengo, se procederá a liquidar, en la nómina de diciembre de 2006, la cantidad devengada y no percibida a 31 de diciembre de 2006, de la gratificación extraordinaria de julio de dicho año, esto es 5/12 partes o la parte proporcional correspondiente en función de la fecha de ingreso en el Banco.

Además y a partir del año 2007, se acuerda que la gratificación extraordinaria de "Julio" se haga efectiva junto con la mensualidad ordinaria del mes de junio.

Desde dicho momento, la mensualidad del mes de julio se hará efectiva el día 25 (en lugar del día 20 como hasta la fecha).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPITULO SEGUNDO

MEJORAS EN LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

- 1) PROTECCION A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD
- 2) LACTANCIA
- 3) AMPLIACION DEL PERIODO DE DISFRUTE DE VACACIONES
- 4) EXCEDENCIAS Y REINGRESOS
- 5) LICENCIAS ESPECIALES NO RETRIBUIDAS
- 6) LICENCIAS RETRIBUIDAS
- 7) REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL
- 8) CHEQUE GUARDERIA
- 9) AYUDAS A FAVOR DE EMPLEADOS CON HIJOS QUE PADEZCAN GRAVES MINUSVALIAS DECLARADAS
- 10) VIOLENCIA DE GENERO
- 11) PAREJAS DE HECHO
- 12) SEMANA NATURAL DE CELEBRACION DE LA FIESTA MAYOR ANUAL
- 13) LIBRANZA SABADOS
- 14) VACACIONES
- 15) COMISION DE SEGUIMIENTO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES





1) PROTECCION A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

1.1) A partir del sexto mes de gestación y siempre a petición de la empleada embarazada que pudiese estar destinada fuera de la comunidad autónoma en la que se ubicase su domicilio familiar, el Banco se compromete a realizar los ajustes organizativos necesarios, siempre que fuesen racionalmente viables, para tratar de acoplar transitoriamente a la misma a un centro de trabajo más próximo a su domicilio familiar. Este acoplamiento transitorio se mantendría hasta la finalización del descanso maternal legalmente establecido, momento a partir del cual, la empleada deberá incorporarse a su anterior destino.

1.2) Con la finalidad de contribuir a la protección de la situación de maternidad, se establece que durante el periodo de embarazo, de lactancia de un hijo menor de nueve meses y/o adopción, la empleada no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicios ni ser cambiada de puesto de trabajo que implique su destino a otro municipio, salvo que dicho cambio fuese realizado de mutuo acuerdo entre la empleada y el Banco.

1.3) El empleado, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, podrá disponer del tiempo mínimo necesario para acompañar a su esposa en la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la dirección de la unidad de la que dependa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral (con esta medida se mejora lo dispuesto en el artículo 27.1 del vigente Convenio Colectivo de Banca).

1.4) Coberturas de bajas por maternidad: Se procurará, cuando fuese preciso y dentro de las posibilidades organizativas y de gestión de Recursos Humanos, la sustitución de aquellos trabajadores que se encuentren en situación de baja maternal y estuviesen destinados en Oficinas con una plantilla aprobada de menos de 4 empleados.

2) LACTANCIA

2.1) Durante el periodo de lactancia se podrá optar por la reducción de una hora al principio o al final de cada jornada de trabajo. En caso de parto múltiple, la reducción de la jornada será de una hora por cada hijo.

2.2) Mejorando lo dispuesto en el artículo 27.3 del vigente Convenio Colectivo de Banca y, con carácter alternativo a la hora de ausencia del trabajo por lactancia, se establece la posibilidad de sustitución de la misma por un permiso retribuido de 12 días hábiles (en este caso concreto no se computarían los sábados) a continuación del descanso maternal. En caso de parto múltiple, el permiso retribuido sería de 24 días hábiles. Para poder beneficiarse de esta medida, deberá ser solicitada por escrito a la dirección de la unidad de la que se dependa con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha de finalización del descanso maternal.

9

3) *AMPLIACION DEL PERIODO DE DISFRUTE DE VACACIONES*

3.1) *En el supuesto de que la empleada no hubiese podido disfrutar sus vacaciones reglamentarias dentro del periodo inicialmente señalado en el cuadro de vacaciones como consecuencia del descanso maternal legalmente establecido, tendrá derecho a que su disfrute efectivo tenga lugar a continuación del descanso maternal o periodo de acumulación sustitutivo de la hora de lactancia, ampliando en su caso esta posibilidad hasta el 28 de febrero del año siguiente.*

3.2) *En aquellos casos en los que el empleado hubiese agotado las vacaciones reglamentarias del año en curso así como los días de licencia establecidos en el artículo 27.8 del vigente Convenio Colectivo de Banca y precisase de algún día adicional para la atención de familiares de hasta primer grado de consanguinidad que convivan o dependan directamente del solicitante, éste podrá solicitar la anticipación del disfrute de hasta cinco días efectivos de vacaciones correspondientes al año siguiente.*

4) *EXCEDENCIAS Y REINGRESOS*

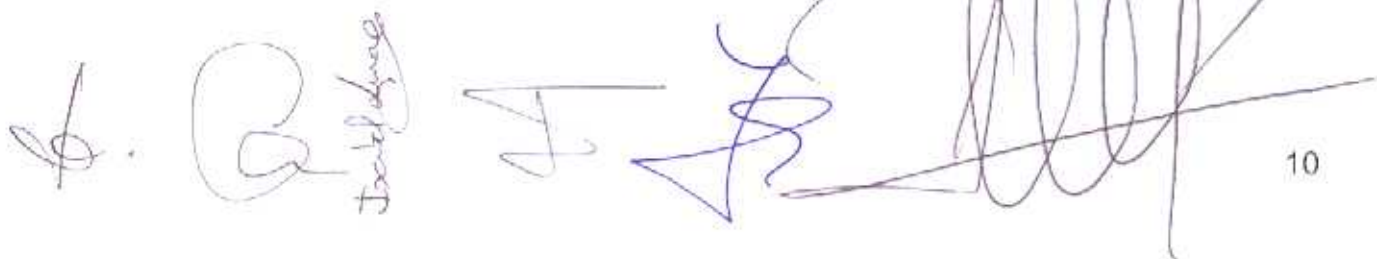
Se mejora lo dispuesto en el artículo 32 del vigente Convenio Colectivo de Banca al establecerse las siguientes situaciones:

4.1) *Excedencia Formativa*

Cualquier empleado podrá solicitar una excedencia formativa de hasta un año de duración para la finalización de estudios universitarios, master, doctorado y cursos de postgrado debidamente homologados y con reconocimiento académico.

Esta excedencia podrá ser solicitada por cualquier empleado con más de 2 años de servicio efectivo en el Banco y que no hubiesen disfrutado de otro periodo de excedencia en los últimos 4 años.

A la finalización de la excedencia formativa, el empleado será destinado a un puesto de trabajo adecuado a su Grupo y Nivel profesional, en un destino ubicado dentro de un radio máximo de 25 kilómetros contados desde el municipio en el que estuviese destinado al acceder a la situación de excedencia formativa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature that appears to say 'Bartolomé', a stylized 'F' or 'J' initial, and a large, complex signature that spans across the bottom right. The page number '10' is printed in the bottom right corner.



4.2) Excedencia Solidaria

Se podrá solicitar una excedencia de hasta un año para fines solidarios, reconocidos social y mayoritariamente como tales.

Esta excedencia podrá ser solicitada por cualquier empleado con más de 2 años de servicio efectivo en el Banco y que no hubiesen disfrutado de otro periodo de excedencia en los últimos 4 años.

A la finalización de la excedencia Solidaria, el empleado será destinado a un puesto de trabajo adecuado a su Grupo y Nivel profesional, en un destino ubicado dentro de un radio máximo de 25 kilómetros contados desde el municipio en el que estuviese destinado al acceder a esta excedencia.

4.3) Excedencia para atención de familiares

Se podrá solicitar una excedencia por un periodo de hasta 3 años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año tendrá reserva de puesto de trabajo.

Durante el segundo y tercer año tendrán derecho a un puesto de similares características en una radio de 25 Km. a contar desde el destino que tuviesen asignado en el momento de iniciar dicha situación.

El periodo en el que se estuviese en esta situación de excedencia para atención de familiares será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4.4) *Durante las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o por atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se mantendrá tanto el derecho a la percepción de las ayudas establecidas en cada momento para los hijos de empleados, siempre y cuando se reúnan todos los requisitos necesarios para las mismas, a excepción de la prestación efectiva de servicios, así como el mantenimiento de las condiciones bancarias especiales de empleados.*

5) LICENCIAS ESPECIALES NO RETRIBUIDAS

La característica fundamental de este tipo de licencias no retribuidas consiste en una suspensión temporal del contrato de trabajo, durante el cual el solicitante está exonerado de la prestación laboral efectiva y el Banco no le retribuye ni cotiza a la Seguridad Social por tal período. A la finalización de la misma, el solicitante se incorporaría a su destino.

Se concederán licencias especiales no retribuidas cuando concurran alguna de las siguientes causas:

5.1) Adopción Internacional o Sometimiento a Técnicas de Reproducción Asistida

Prevía solicitud por escrito, cualquier empleada/o podrá disfrutar de un mes de licencia especial no retribuida, dentro del año natural, para la realización de una adopción en el extranjero o sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Esta licencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de efectividad de la misma, no siendo necesario para dicho disfrute un período mínimo de tiempo de servicio efectivo en el Banco.

5.2) Hospitalización prolongada o enfermedad grave de familiares

Se podrá solicitar una licencia especial no retribuida de un mes de duración por hospitalización prolongada o por enfermedad grave de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que convivan o dependan directamente del solicitante.

No obstante y valorando las circunstancias concurrentes en cada caso, ante razones de índole familiar debidamente acreditadas a criterio del Banco, se estudiaría de forma individualizada, las solicitudes que se pudiesen presentar para ampliar dicho período.

Para el disfrute de esta licencia especial no retribuida no se requerirá un período de servicio efectivo mínimo en el Banco, si bien, las partes acuerdan que, en aquellos casos en los que esta licencia sea solicitada por un empleado antes de que hubiese transcurrido el período de prueba pactado en su contrato de trabajo, éste quedará en suspenso mientras permanezca en esta situación, reanudándose su cómputo el mismo día de su reincorporación efectiva a su puesto de trabajo.



12



6) *LICENCIAS RETRIBUIDAS*

Se mejora lo dispuesto en el artículo 27.1 del vigente Convenio Colectivo de Banca en los siguientes términos:

6.1) *En el supuesto de nacimiento, adopción, acogimiento o fallecimiento de un hijo, se concederán 5 días naturales consecutivos de licencia retribuida a disfrutar desde la fecha de nacimiento, entrega en adopción o acogimiento del hijo. Cuando por tal circunstancia se tuviese que realizar un desplazamiento que obligase a pernoctar fuera de su localidad, esta licencia se ampliará en dos días naturales adicionales.*

6.2) *Por fallecimiento del cónyuge se tendrá derecho a una licencia retribuida de cinco días naturales consecutivos, ampliándose en dos días naturales adicionales en el supuesto de que se tenga que realizar un desplazamiento que le obligase a pernoctar fuera de su localidad.*

6.3) *En caso de mudanza fuera de la misma localidad en la que residiese el empleado, tres días naturales consecutivos, salvo cuando el traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de cuatro días naturales consecutivos.*

6.4) *Mejorando lo dispuesto en el artículo 27.6 del vigente Convenio Colectivo de Banca, se concederá permiso retribuido para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de edad que dependan y convivan con el solicitante así como de mayores a cargo del mismo, y de familiares de hasta primer grado por consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.*

7) *REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL*

7.1) *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 7 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.*

7.2) *Se extiende este derecho a 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 retributiva.*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

7.3) En el supuesto de que el beneficiario de esta reducción de jornada solicitase la concesión de una operación crediticia para la adquisición de su vivienda habitual, ésta no se verá afectada por la reducción salarial a efectos de la determinación del límite de endeudamiento, esto es, será estudiada como si no existiese la minoración retributiva inherente a la reducción de jornada solicitada.

Con estas posibilidades se mejora lo dispuesto en el artículo 27.4 del vigente Convenio Colectivo de Banca.

8) CHEQUE GUARDERIA

A partir del 1 de enero de 2007, se establecen dos tipos de ayudas, incompatibles entre sí, para los empleados con hijos de hasta 3 años de edad:

- 1º) Entrega de cheques o vales guardería por importe de 60 euros mensuales por 11 meses. El disfrute y entrega de este tipo de cheques o vales se regirá por la normativa interna que se comunicará por circular, si bien el requisito básico para el disfrute de esta modalidad será que el hijo del empleado acuda a una guardería y que ésta se encuentre adherida o afiliada a la entidad emisora del cheque o vale guardería.
- 2º) Aquellos empleados que no disfrutasen de la ayuda señalada en el punto anterior, serían incluidos, a partir del año 2007, dentro de la ayuda de estudios para hijos de empleados convocada anualmente con un importe anual de 150 euros.

9) AYUDAS A FAVOR DE EMPLEADOS CON HIJOS QUE PADEZCAN GRAVES MINUSVALIAS DECLARADAS

El Banco se compromete a estudiar, de forma individualizada, las situaciones que pudiesen presentar aquellos empleados que tuviesen a su cargo hijos con grandes minusvalías declaradas y precisasen algún tipo de ayuda o colaboración en los tratamientos o cuidados que los mismos recibiesen o precisasen.

Las solicitudes deberán presentarse directamente ante la Dirección de Recursos Humanos, quien se compromete a dar la máxima prioridad a la resolución de las mismas e informar a la Representación Sindical de las decisiones adoptadas.



10) VIOLENCIA DE GENERO

Al objeto de proteger en lo posible a quienes pudieran ser víctimas de la denominada violencia de género, se les reconocerán los siguientes derechos:

10.1) *Tener preferencia en las solicitudes de traslado para aquellas plazas en las que el Banco pudiera tener vacantes de un nivel o categoría equivalente a la que tuviese la persona afectada, manteniendo la posibilidad durante un periodo de tres meses de retornar a su plaza de origen, siempre y cuando así lo permitiesen las necesidades organizativas del Banco.*

10.2) *Permitir la adopción de una jornada reducida o un horario flexible durante un tiempo a determinar por las partes.*

10.3) *Flexibilidad y cierta tolerancia en lo relativo a las ausencias o faltas de puntualidad cuando éstas pudieran derivar de las consecuencias físicas o psíquicas derivadas de la violencia de género sufrida por la víctima. Esta determinación deberá ser realizada por los servicios de salud o sociales de atención a este tipo de situaciones.*

10.4) *Podrán solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un periodo de hasta seis meses, siempre que organizativamente fuese viable tal petición. En estos casos, el Banco se compromete a tratar estas peticiones con la máxima urgencia y confidencialidad.*

10.5) *Este supuesto se consideraría a los efectos de la solicitud del anticipo reintegrable de nueve mensualidades.*

11) PAREJAS DE HECHO

A los únicos efectos de los beneficios establecidos en el presente acuerdo, se reconocerá la equiparación de los derechos de las parejas de hecho a los del régimen matrimonial, esto es, aquellas que convivan en pareja, de forma libre, pública y notoria, vinculadas de forma estable, siempre y cuando resulte acreditada la existencia de tal condición, siendo el medio necesario y adecuado para ello la certificación del Registro de Parejas o Uniones de hecho en aquellas localidades en las que ya existiese, ó, acta de manifestación notarial con una antigüedad mínima de 1 año y certificado del Padrón municipal que acredite la convivencia.

15

12) SEMANA NATURAL DE CELEBRACION DE LA FIESTA MAYOR ANUAL

Los días laborables que en cada caso integren la semana natural en la que en cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, tendrán, en cada momento, el horario laboral que se pudiera contemplar en el vigente Convenio Colectivo de Banca.

No obstante y mejorando lo dispuesto en el artículo 25.6 del vigente Convenio Colectivo, se establece que, por acuerdo de las 3/5 partes de la plantilla de un determinado centro de trabajo (Oficina) o unidad de servicios centrales (siempre que organizativamente ello fuese viable), se solicitase la realización del horario habitual ordinario, se compensará a los empleados con 2 días de permiso retribuido, cuyo disfrute deberá realizarse, una vez cubiertas las necesidades del servicio, antes del comienzo de la semana natural en la que la localidad en la que se encontrase ubicado el centro de trabajo pudiese celebrar su Fiesta Mayor anual correspondiente al año siguiente.

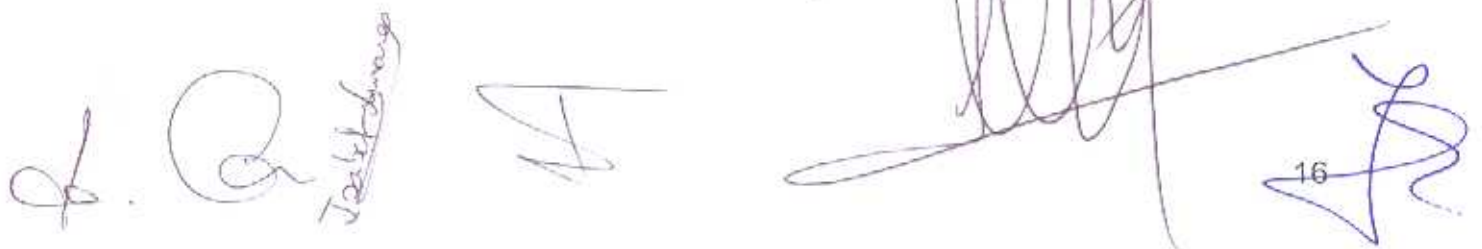
13) LIBRANZA SABADOS

A todos aquellos empleados que desempeñen su cometido laboral en base a lo dispuesto en el artículo 25.2 del vigente Convenio Colectivo de Banca, se les ofrece la posibilidad de poder librar cuando menos, un sábado laborable al mes.

El personal que voluntariamente desee acogerse a esta posibilidad de libranza compensable, podrá ser requerido, en determinadas circunstancias, a acudir a su puesto de trabajo fuera de lo que se considera su horario habitual, siempre que concurran situaciones excepcionales o de fuerza mayor, determinadas a criterio de la Dirección de Recursos Humanos que hiciesen precisa su asistencia al centro de trabajo.

También podrá ser compensado con la asistencia, si fuese convocado por la Dirección de Recursos Humanos, a determinadas acciones formativas o presentaciones de productos.

En ningún caso se sobrepasaría la jornada de trabajo máxima en cómputo anual o el equivalente al número de horas dejadas de trabajar.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



14) VACACIONES

A partir del día 1/1/2007 se establece el siguiente sistema de cómputo y disfrute de vacaciones:

Criterio de cómputo:

a) *Días efectivos*

Se entenderá por tales, los días en los que el trabajador tendría que prestar realmente sus servicios para el Banco, no computándose como efectivos los festivos, sábados y domingos.

Si el empleado solicita realizar vacaciones de forma aislada un sábado en el que tuviera que trabajar, este sábado se computará como día de vacaciones. Por el contrario, para los empleados que tienen que trabajar los sábados, en el caso de iniciar las vacaciones un lunes, el sábado inmediatamente anterior no es computable como día de vacaciones, si disfrutan de un mínimo de 5 días efectivos de vacaciones seguidos disfrutados fuera del periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

b) *Días de vacaciones*

El personal en activo del Banco tendrá derecho a 24 días efectivos de vacaciones por año natural de trabajo.

En el caso de que se disfrute de un mínimo de 5 días efectivos de vacaciones consecutivos fuera del periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre, ambos inclusive, se tendrá derecho a 1 día más.

Adicionalmente y, en el caso de que se disfrutasen entre 10 y 14 días efectivos de vacaciones consecutivos durante los meses de agosto y septiembre, se tendrá derecho a 1 día adicional. A partir de 15 días efectivos de vacaciones consecutivos durante los meses de agosto y septiembre, se tendrá derecho a 2 días adicionales.

Para aquellos empleados que no cuenten con un año de servicio completo, se prorratearán los días de vacaciones según el tiempo trabajado.

En relación al pago de la bolsa de vacaciones, se acuerda expresamente que, a partir del 1 de enero de 2007 la liquidación de la misma se llevará a cabo mediante el abono en el mes de mayo del importe promedio correspondiente al periodo verano, con independencia de la fecha en la que se disfruten las mismas, procediéndose a su regularización efectiva en el mes de diciembre.

15) COMISION DE SEGUIMIENTO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo, se creará una Comisión que estará constituida por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo y la Dirección de la Empresa. Esta comisión se encargará además de velar por el adecuado cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 del vigente Convenio Colectivo de Banca.

En prueba de conformidad con el contenido y alcance del presente Acuerdo, las partes lo firman en la ciudad y fecha al inicio consignados

Por Banco Pastor, S.A.



Por C.I.G.:



Gerardo Artero

Febrero

Por U.G.T.:



Por CC.OO.:



Por F.I.T.C.:

Industria

Por E.L.A.:

