

CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO ESPIRITO SANTO, S.A.

Preámbulo

El presente Convenio, se pacta para todos los centros de trabajo del Banco Espirito Santo, S.A., siendo las partes suscribientes D. Manuel Olazabal Albuquerque, en calidad de Vicepresidente del Comité Ejecutivo del Banco del Espirito Santo, S.A., en representación de la citada entidad y las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores, que suscriben el presente acuerdo en su integridad.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Disposición preliminar.

- 1.- Las referencias que se hagan en los artículos siguientes al “Banco”, se entenderán realizadas a todos los centros de trabajo del Banco Espirito Santo, S.A.
- 2.- Las referencias que se hagan en el presente Convenio al “XVIII Convenio Colectivo de Banca”, se entenderán realizadas al XVIII Convenio Colectivo de Banca de ámbito estatal, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 283, de 26 de noviembre de 1999.
- 3.- La expresión “trabajador/es”, se entenderá referida a todos los miembros integrantes de la plantilla del Banco con contrato laboral en vigor al 1 de enero del 2000, o que ingrese con posterioridad.

Artículo 2.- Ambito de aplicación.

- 1.- El presente Convenio de ámbito empresarial se pacta para todos los centros de trabajo del Banco respecto de las relaciones laborales entre el mismo y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas el día 1 de enero del año 2000, o que ingrese con posterioridad.
- 2.- Quedarán excluidas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director general, Director o gerente de la empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general. En todo caso, para la exclusión se requerirá de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el XVIII Convenio Colectivo de Banca de ámbito estatal.

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

Artículo 3.- Vigencia y duración.

1.- La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero del año 2000, hasta el 31 de diciembre del año 2002. Su entrada en vigor se producirá el día 1 de enero del año 2000.

2.- El término de vigencia a que se refiere el apartado anterior se prorrogará de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado con una antelación mínima de tres meses, por los representantes del Banco o las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Convenios anteriores.

Sustituye el presente Convenio a todos los acuerdos que en el ámbito de las relaciones laborales se hubieran alcanzado entre los representantes del Banco y los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO II

Retribuciones

Artículo 5.- Bolsa de vacaciones.

1.- En concepto de bolsa de vacaciones, la empresa abonará al trabajador una cantidad total que se compone de los siguientes conceptos:

- Bolsa de vacaciones reglamentaria: Calculada mediante la media aritmética de los importes que para los distintos periodos de vacaciones figuran reglamentariamente establecidos en el XVIII Convenio Colectivo de Banca.
- Bolsa de vacaciones complementaria: Que se calculará a través de la diferencia entre la media aritmética anterior y la cifra máxima que figura para cada ejercicio en el XVIII Convenio Colectivo de Banca.

2.- El importe calculado se hará efectivo por dozavas partes, que se abonarán mensualmente.

Artículo 6.- Ayuda de comida.

Para todos aquellos trabajadores formalmente adscritos a la jornada partida, el Banco entregará en concepto de Ayuda de Comida la cantidad de 1.200.- Ptas. Esta cantidad se verá incrementada a partir del 1 de julio del año 2000 hasta 1.300.- Ptas.

Artículo 7.- Obsequio de Navidad.

El Banco abonará en concepto de obsequio de Navidad en la nómina correspondiente al mes de diciembre la cantidad de 22.500.- Ptas. brutas, a todos los trabajadores que se encuentren con contrato laboral en vigor al 1 de diciembre del año correspondiente.

Artículo 8.- Premios antigüedad.

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

- A los 15 años de antigüedad en el Banco, se les hará entrega de una cantidad en metálico equivalente a una mensualidad de su salario.
- A los 25 años de antigüedad en el Banco, se les hará entrega de una cantidad equivalente a dos mensualidades de su salario.

CAPITULO III

Vacaciones y licencias

Artículo 9.- Vacaciones.

1.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho anualmente al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, de conformidad con el dispuesto en el XVIII Convenio Colectivo de Banca.

2.- Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año de su devengo.

3.- Anualmente se confeccionarán los cuadros de vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el XVIII Convenio Colectivo de Banca.

Artículo 10.- Licencias.

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

- a) Por matrimonio del propio trabajador: Quince días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: El día que se celebre la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: La jornada, correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

- d) Por nacimiento de hijos: dos días.

- e) Por fallecimiento de cónyuge: Tres días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.
- g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): Dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

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

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos

semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión, será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto múltiple.

Los periodos anteriores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Banco y los trabajadores afectados.

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

3.- Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

4.- Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

5.- Cada trabajador tendrá derecho a 4 jornadas de licencia retribuida por año natural. Estas jornadas serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la Dirección del Banco y el trabajador que haya de disfrutarlas.

CAPITULO IV

Beneficios sociales

Artículo 11.- Anticipos y préstamos al personal.

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

3.- El Banco concederá préstamos a los trabajadores por el importe de nueve mensualidades brutas que habrán de destinarse a cubrir las necesidades perentorias justificadas. A estos efectos, se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- Matrimonio.
- Traslado fuera de la plaza.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Enfermedad grave del cónyuge o hijos.
- Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- Nacimiento y adopción de hijos.
- Adquisición de primera vivienda, en cuyo caso no podrá aplicarse para la amortización de préstamos personales o hipotecarios ya concedidos.

Las mencionadas causas, requerirán que el trabajador acredite la existencia de la circunstancia generadora de la concesión del préstamo en un plazo máximo de 90 días.

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

- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- Obras y reformas en la vivienda habitual del empleado.
- Compra del vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada caravana.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario.
- Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales.
- Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.
- Gastos de estudios del trabajador, referidos a Universidad, cursos de postgraduado, idiomas e informática.

El empleado deberá de justificar en un plazo máximo de 60 días, que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

4.- No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 3, y surja alguna de las causas específicas señaladas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5.- Los anticipos a que se refiere el presente artículo no devengarán interés.

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

Artículo 12.- Préstamos personales.

1.- El Banco concederá préstamos personales a los trabajadores por un importe máximo de 6 millones de pesetas, dependiendo de la capacidad de endeudamiento del empleado según su salario bruto anual. La cantidad anual en concepto de amortización de todas las deudas contraídas por el trabajador, nunca excederá del 30 por 100 del salario bruto anual, o 30 por 100 de la suma del salario bruto del trabajador y su cónyuge.

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

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

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

Artículo 13.- Préstamos hipotecarios.

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

El capital máximo dependerá del ratio de endeudamiento del trabajador, no pudiendo superar éste el 30 por 100 de su salario bruto anual, o el 30 por 100 de la suma del salario bruto del trabajador y su cónyuge.

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

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

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

Artículo 14.- Cuentas Corrientes.

1.- Los trabajadores podrán abrir una cuenta en el Banco en la modalidad corriente, la cual estará exenta de comisiones. El tipo de interés aplicable será Mibor a 6 meses menos 0,50 o valor de referencia que los sustituya, revisable los días 1 de julio y 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio.

El descubierto hasta 100.000.- Ptas. no devengará ningún interés, teniendo el importe que exceda de la mencionada cantidad el mismo tratamiento que para el resto de clientes del Banco.

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

Artículo 15.- Depósitos a plazo.

Los trabajadores y sus familiares, podrán formalizar con el Banco, contratos de depósito a plazo, por un saldo medio mínimo de 500.000.- Ptas., aplicándose un tipo de interés de Mibor a 6 meses menos 0,25 o valor de referencia que los sustituya.

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

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

Artículo 16.- Comisiones.

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

Artículo 17.- Ayuda escolar para hijos de empleados.

1.- Tendrán derecho a percibir la ayuda escolar todos los trabajadores que tengan hijos a su cargo en edad escolar, y que no inicien nuevos estudios en edad superior a los 23 años, siempre que no trabajen, exceptuándose de éste último requisito aquellos casos en los que el ascendiente sea viudo y no trabaje.

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

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

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

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

Deberán remitir a la Dirección de Recursos Humanos la Solicitud de Ayuda de Estudios, antes del 10 de diciembre, aportando fotocopia del justificante de haber realizado el pago de la matrícula.

La ayuda tendrá un importe único para todos los niveles educativos, que ascenderá a 39.000.- Ptas.

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

Certificación médica en la que conste el diagnóstico claro y detallado de la minusvalía sufrida por el hijo;

Factura abonada al Centro Médico, o Centro especializado por el que se está impartiendo ésta educación especial.

El importe de esta ayuda podrá alcanzar hasta el 50 por 100 del coste de dicha educación.

Artículo 18.- Seguro de vida y de accidentes.

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

1.- Seguro Colectivo de Vida:

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

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

2.- Seguro Colectivo de Accidentes:

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

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

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

Artículo 19.- Seguro médico.

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

La financiación del Seguro Médico corresponderá en un 80 por 100 a la empresa, teniendo el tratamiento de retribución en especie respecto del trabajador, haciéndose cargo el trabajador del 20 por 100 restante, que se deducirá de su nómina mensualmente.

2.- La adhesión por parte de los trabajadores a este Seguro Médico será voluntaria, debiendo comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos del Banco.

Artículo 20.- Fondo social.

1.- El Banco, dotará la cifra de 400.000.- Ptas. anuales, al objeto de constituir un fondo social de trabajadores.

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

Cláusula adicional primera.

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

- Obsequio de Navidad del artículo 7.
- Cuentas Corrientes del artículo 14.
- Depósitos a plazo del artículo 15.
- Exención de comisiones del artículo 16.
- Ayuda escolar para hijos de empleados del artículo 17.

Cláusula adicional segunda.

Los siguientes conceptos retributivos:

- RVR,
- Mejora voluntaria 2,

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

Cláusula adicional tercera.

El presente Convenio se entiende completado en todo lo no previsto expresamente, por las disposiciones legales en vigor, y en especial por el XVIII Convenio Colectivo de Banca publicado en el Boletín Oficial del estado nº 283 el día 26 de noviembre de 1999.

Cláusula transitoria única.

Los Seguros de Vida y Accidentes, contemplados en el artículo 18, entrarán en vigor el día 1 de julio del año 2000.

Cláusula final primera.

1.- Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirán dos comisiones con el objeto de analizar y estudiar la problemática de los fondos de pensiones de los trabajadores y otra respecto de la jornada y horarios, compuestas por 3 miembros designados por los representantes de los trabajadores de la empresa, y otros 3 designados por la Dirección del Banco.

2.- Las Comisiones de estudio y seguimiento se denominarán:

- Comisión de estudio de los Fondos de Pensiones de los Empleados.
- Comisión de estudio de la jornada y horarios del Banco.

Cláusula final segunda.

1.- Se establece la creación de una Comisión de interpretación del Convenio, que tendrá el carácter de órgano de consulta, a petición motivada de cualquier trabajador o miembro de la Dirección del Banco, respecto de las cuestiones que puedan surgir en cuanto a la interpretación y aplicación del Convenio.

2.- La Comisión se denominará Comisión para la interpretación del Convenio, y estará integrada por los miembros designados por la Dirección del Banco y los firmantes del presente Convenio en representación de los trabajadores.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO ESPIRITO SANTO, S.A.

REUNIDOS

De una parte, D. Francisco Guardañó Roldán, actuando en calidad de Director de Recursos Humanos del BANCO ESPIRITO SANTO, S.A., en nombre y representación de la citada entidad.

De la otra parte; D. Fernando Camarero, actuado como representante del Sindicato FITC; D. Francisco José López, actuando como representante del Sindicato FIT; D. Juan Carlos Sánchez, actuando como representante del Sindicato CCOO; D. Blas Pino, actuando como representante del Sindicato CCOO; D. José Luis Conde, actuando como representante del Sindicato CIG; D. José Martínez, actuando como representante de UGT. Todos ellos en nombre y representación de los Trabajadores.

Todas las partes reconociéndose capacidad legal necesaria para suscribir el presente Anexo al Convenio Colectivo del BANCO ESPIRITO SANTO, S.A.;

EXPONEN

Que ambas partes tienen interés en mantener el clima de paz social existente en las relaciones entre el Banco y los Trabajadores.

Que ambas partes entienden necesario aclarar de forma expresa las partidas retributivas que integran el concepto “salario bruto”, que a propósito de los Seguros de Vida y Accidentes figuran en el artículo 18 del Convenio Colectivo.

MANIFIESTAN

Que el término “salario bruto” plasmado en el artículo 18 del Convenio Colectivo como consecuencia del acuerdo alcanzado entre el Banco y los Representantes de los Trabajadores, comprende las partidas que de forma reglamentaria se establezcan en Convenio Colectivo así como la Mejora Voluntaria percibida por aquellos Trabajadores que tienen derecho a la misma, excluyéndose además de los conceptos citados en mencionado artículo de forma expresa aquellas partidas que a pesar de tener carácter salarial tienen una naturaleza transitoria o excepcional.

En prueba de conformidad con cuanto antecede las partes suscriben el presente documento en Madrid a veintiocho de septiembre de 2000.

**ACUERDO DE RENOVACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO
ESPIRITO SANTO S.A., DE 17 DE DICIEMBRE DE 1999**

En Madrid a 11 de abril de 2003

REUNIDOS

De una parte, D. Manuel de Olazábal y Albuquerque, en nombre y representación de BANCO ESPIRITO SANTO, S.A., en calidad de Consejero Delegado.

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

D. Fernando Camarero Ferreiro (F.I.T.C.),
D. Oscar Corzo González (F.I.T.C.),
D. Juan Carlos Sánchez Valverde (CC.OO.),
D. Blas Pino Espada (CC.OO.),
D. Luis Pablo Valenciano Rozalén (C.I.G.),

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad para concluir el presente Acuerdo.

ACUERDOS

UNICO.- El Banco Espirito Santo S.A. y la representación legal de los trabajadores de dicha empresa acuerdan renovar hasta el próximo 31 de diciembre de 2004 la vigencia y efectos del Convenio Colectivo del citado Banco suscrito con fecha 17 de diciembre de 1999.

Por tanto, el Artículo 3 del Convenio Colectivo del Banco Espirito Santo S.A., queda redactado como sigue:

Artículo 3.- Vigencia y duración.

1.- La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero del año 2003, hasta el 31 de diciembre del año 2004. Su entrada en vigor se producirá el día 1 de enero del año 2003.

2.- El término de vigencia a que se refiere el apartado anterior se prorrogará de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado con una antelación mínima de tres meses, por los representantes del Banco o las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad con la totalidad del contenido del presente documento, firman los comparecientes, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento del mismo.

Por la representación legal del
Banco Espirito Santo S.A.

Por la representación de los Trabajadores
de Banco Espirito Santo S.A.