

En Barcelona siendo las 10 horas del día 8 de marzo de 2013, se reúnen, con motivo de regular las condiciones sociales de la plantilla del Banco BMN de las oficinas de Cataluña y Aragón, que pasaran a incorporarse en Banco Sabadell S.A., por subrogación empresarial, sustituyendo el Convenio Colectivo aplicable, modificando y sustituyendo toda la normativa laboral, tanto convencional como interna de Banco BMN o de la Caja de procedencia.

De una parte, Manuel Nañez Pérez en representación de Banco BMN, Javier Vela Hernández y José Antonio Soler León, en representación de Banco Sabadell,

Y, de otra, representando a las secciones sindicales, que asumen la representación unitaria, emanada de las últimas elecciones sindicales del sector de ahorro, de los Comités Provinciales de Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona de **BMN /Caixa Penedès** y Delegados de personal de las oficinas de Barcelona de **BMN/ Caja Granada**

Por **CCOO**, Mario Rifaterra García y María García García, con el 56 % de la representación unitaria.

Por **SECP-CSICA**, Teresa Casanova Calvo, con el 30% de la representación unitaria.

Por **UGT**, Juan Molina Guillem, con el 14% de la representación unitaria.

Por el **Comité Provincial de Barcelona,**

Por **CCOO**, Xavier Vallverdú Pages, con el 60,86 % de la representación unitaria.

Por **SECP-CSICA**, Wifredo Vilaldach García, con el 21,73 % de la representación unitaria.

Por **UGT**, Juan Medina Bombardó, con el 17,39 % de la representación unitaria.

Por el **Comité Provincial de Girona,**

Por **CCOO**, Jose Genis Diez Puig, con el 44,44 % de la representación unitaria.

Por **SECP-CSICA**, Josep Vila Frigola, con el 44,44 % de la representación unitaria.

Por **UGT**, Francesc Castro Carrillo, con el 11,11 % de la representación unitaria.

Por el **Comité Provincial de Lleida,**

Por **CCOO**, Gener Minguell Castellví, con el 55,55 % de la representación unitaria.

Por **SECP-CSICA**, Xavier Aguilà Santaularia, con el 44,44 % de la representación unitaria.

Por el **Comité Provincial de Tarragona,**

Por **CCOO**, Domenec Sadurní Llurba, con el 55,55 % de la representación unitaria.

Por **SECP-CSICA**, Marc Pons Barrachina, con el 22,22 % de la representación unitaria.

Por **UGT**, Carlos Ríos Fernández-Pacheco, con el 22,22 % de la representación unitaria.

Por la **oficina de Gran Vía de Barcelona de BMN/ Caja Granada** la delegada de personal de **UGT**, María Isabel Torres López.

Por la **oficina de Ronda Universitat de Barcelona de BMN/ Caja Granada** la delegada de personal de **SELG**, Cristina Romero Aranda.

### MANIFIESTAN

- Que ambas partes se reconocen recíprocamente la representación que ostentan, que en la parte sindical es proporcional a la representatividad existente al día de hoy.

- Que durante 2013 se producirá el closing (fecha en la que el contrato de compraventa, establece que los empleados/as, oficinas, clientes y negocio, que se ha establecido, que formen parte del perímetro de la operación pasan a ser de Banco Sabadell) es decir, la integración y el traspaso de todos los activos de la red de oficinas de Cataluña y Aragón de BMN y la plantilla integrada en estas oficinas que serán subrogados por Banco de Sabadell.

- Que ambas partes quieren regular las condiciones laborales de dichos empleados de BMN, al ser traspasados a Banco Sabadell.
- Y como consecuencia de ello, llegan a los siguientes

### **PACTOS**

#### **1º. – ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Con efectos a partir del día siguiente del Closing, excepto en los puntos donde expresamente se especifique otra fecha, el presente acuerdo es de aplicación a todo el personal en activo que preste sus servicios para BMN / Caixa Penedès en la red de oficinas de Cataluña y en las oficinas de BMN / Caja Granada en Barcelona, que se encuentren adscritos al perímetro de la operación.

#### **2º. – RETRIBUCIONES:**

##### **Niveles retributivos.**

La plantilla de BMN, tendrán el nivel retributivo del Convenio Colectivo de Banca (en adelante CCB) de acuerdo con la siguiente tabla de conversión del Grupo 1:

<b>BMN</b>	<b>BS</b>
	<b>Nivel I</b>
<b>Nivel I</b>	<b>Nivel II</b>
<b>Nivel II</b>	<b>Nivel III</b>
	<b>Nivel IV</b>
<b>Nivel III</b>	<b>Nivel V</b>
<b>Nivel IV</b>	<b>Nivel V</b>
<b>Nivel V</b>	<b>Nivel V</b>
<b>Nivel VI</b>	<b>Nivel VI</b>
<b>Nivel VII</b>	<b>Nivel VI</b>
<b>Nivel VIII</b>	<b>Nivel VII</b>
	<b>Nivel VIII</b>
<b>Nivel IX</b>	<b>Nivel IX</b>
<b>Nivel X</b>	<b>Nivel X</b>
<b>Nivel XI</b>	<b>Nivel XI</b>
<b>Nivel XII</b>	<b>Nivel XI</b>
<b>Nivel XIII</b>	<b>Nivel XI</b>

##### **Retribución anual.**

La retribución anual de cada empleado/a, (incluidas la paga de beneficios de marzo, la media paga del personal procedente de Caixa Penedès que se abona en el mes de junio y la Paga Extra del Documento de Personal que se abona prorrateada en Caja Granada), por la aplicación del nivel retributivo consolidado del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (en adelante CCCA),

**Haber Base + Plus Convenio (fijo y variable)** será igual al nivel retributivo del Convenio Colectivo de Banca (CCB) asignado derivado de la tabla de conversión, **Salario Base + Pluses (Plus Calidad de Trabajo, Plus Funcional Administrativos, Plus Servicios Generales, Asignación Transitoria Nivel XI y Bolsa de Vacaciones)**, el exceso se abonará en el concepto de **Mejora Voluntaria B-50** (Complemento Personal, Consolidado, Compensable y Absorbible).

#### **Antigüedad.**

La cantidad anual devengada por todos los conceptos de antigüedad al closing, pasará a denominarse **Antigüedad BMN**, se abonará prorrateada en 12 mensualidades, (el número de pagas de Banco Sabadell), dicha cantidad será pensionable de acuerdo con lo establecido en el pacto 6.2.2 de este mismo acuerdo y se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la antigüedad del CCB, no será absorbible, ni compensable.

Cada empleado/a empezará a generar la antigüedad regulada por el CCB a partir del closing, de acuerdo con su nivel retributivo, no obstante en referencia al primer trienio de Banca los empleados de Nivel I a Nivel VIII (de CCCA) generarán el primer trienio al cumplirse los dos años de la fecha del closing y el resto de la plantilla generarán el primer trienio al cumplirse los tres años de la fecha del closing. Este primer trienio de antigüedad en banca no será absorbible, ni compensable y el importe no se podrá detraer de la Mejora Voluntaria B-50.

La aplicación del cambio de nivel por antigüedad en Banco de Sabadell, según lo establecido en el Acuerdo de Niveles mínimos y Sustitución de Exámenes por capacitación de 4/11/2010, se realizará a partir de cumplirse los seis meses de la fecha del closing, computando el periodo de antigüedad que lleve acumulado en BMN, que sólo computará para el primer cambio de nivel.

#### **Pluses.**

a) Los pluses que se relacionan pasarán a percibirse como Mejora Voluntaria, prorrateándose en doce mensualidades:

<b>BMN</b>	<b>BANCO SABADELL</b>
Complemento personal	Mejora Voluntaria B-50
Complemento personal de producción	Mejora Voluntaria B-50
Gratificaciones Fijas	Mejora Voluntaria B-50
Incentivos (gratificación fija)	Mejora Voluntaria B-50
Extintido complemento esposa	Mejora Voluntaria B-50
Plus no Competencia	Mejora Voluntaria B-50
Quebranto de Moneda	Mejora Voluntaria B-50
Complemento Funcional (Epig. 396)	Mejora Voluntaria B-50

b) Los pluses que se relacionan pasarán a percibirse como Prima Puesto de Trabajo, prorrateándose en doce mensualidades:

<b>BMN</b>	<b>BANCO SABADELL</b>
Complemento Funcional (Epig. 397)	Prima de Puesto
Complemento de Puesto de Trabajo	Prima de Puesto
Plus de Disponibilidad	Prima de Puesto
Diferencia Nivel Retributivo por clasif.	Prima de Puesto
Plus Gestión Sucursal *	Prima de Puesto

\* (Absorbible por el plus transitorio del art.19 del CCB)

c) El siguiente plus se percibirá en el concepto que se indica, prorrateado en doce mensualidades:

**BMN**

Compl. Movilidad Geográfica  
Ayuda Temporal Alquiler Vivienda

**BANCO SABADELL**

Plus Desplazamiento  
Ayuda Vivienda

d) Los Incentivos de sucursales y/o de seguros, se percibirán como Retribución Variable en función del cumplimiento de objetivos.

La gratificación variable se percibirá como Retribución Variable en función del cumplimiento de objetivos, de acuerdo con la normativa específica de Banco Sabadell.

e) El resto de pluses de pago mensual recurrente, no relacionados en los apartados anteriores serán incluidos en la Mejora Voluntaria B-50.

**Complemento BMN.**

Del importe establecido como Mejora Voluntaria B-50 en este Pacto 2º en los apartados de “Retribución Anual” y de “Pluses”, una vez deducido lo establecido en el 6.2.1 Previsión Social, y antes de su prorrateo en la nómina, se deducirá el 35% de dicha cantidad anual, que se denominará Complemento Banco BMN, este complemento tendrá el carácter y la nomenclatura propia de salario de convenio, teniendo una naturaleza personal, no absorbible ni compensable, se abonará prorrateado en doce mensualidades. Este concepto solo podrá ser absorbido por los incrementos de cuartos de paga de beneficios que pudieran darse en el futuro por aplicación del art. 18 del CCB.

**Abono nómina.**

Se retribuirá durante el último día laborable de cada mes, con valor día 16, excepto las siguientes que se abonarán con valor día 1 de cada mes:

- la paga de verano y la mensualidad de junio.
- la mensualidad de septiembre.
- la paga de Navidad y la mensualidad de diciembre.

**Bolsa vacaciones.**

Se abonará y liquidará por doceavas partes, la cantidad de 276,34 € brutos y anuales, independientemente de la fecha de disfrute de las vacaciones. Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos de las tablas salariales del CCB.

**Cesta de Navidad.**

Se abonará a partir de la nómina del mes de diciembre de 2013, la cantidad de 78,33 € brutos en concepto de “Cesta de Navidad”.

Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos de las tablas salariales del CBB.

**Cómputo de los devengos de las pagas.**

- Paga de Verano del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente año. Se abona junto con la mensualidad de junio.
- Paga de Estímulo a la Producción del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de septiembre.

- Paga de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de diciembre.
- Paga de Beneficios de Diciembre del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de diciembre.
- Paga de Complemento a la de Beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Se abona junto con la mensualidad de marzo.
- Paga de Mejora a la Productividad, del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona en el mes de agosto.

#### **Prorrateo de Pagas Extraordinarias.**

Se establece la forma de devengo semestral de las pagas extraordinarias de Verano (de 1 de enero a 30 de junio) y de Navidad (de 1 de julio a 31 de diciembre), de acuerdo con el CCB, que se abonarán en la nómina de junio y de diciembre respectivamente.

A partir del recibo de nómina del próximo mes siguiente al closing, las pagas extraordinarias de acuerdo con el CCB, consolidadas por el personal a 31 de diciembre de 2010 y con devengo anual de enero a diciembre, se prorratearán en 12 mensualidades y se abonarán, de acuerdo con la situación particular de nivel retributivo y antigüedades de cada mes, en cada una de las nóminas de los meses de enero a diciembre de cada año, de acuerdo con la siguiente relación:

- 1,75 Paga Complementaria de Beneficios del mes de marzo.
- 0,25 Pagas por Mejora a la Productividad del mes de agosto.
- 0,50 Pagas por Estímulo a la Producción del mes de septiembre.
- 1 Paga por Participación en Beneficios del mes de diciembre.

Se percibirá el concepto salarial denominado: “Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB” y que en atención a su naturaleza de salario de convenio, mantiene todas sus características.

#### **Cuartos de Paga.**

Los cuartos de paga de beneficios derivados de la aplicación del artículo 18 del CCB y consolidados (2,75 pagas a 31.12.2010) serán abonados en base al devengo y a las tablas salariales de aplicación del CCB del año de pago.

Estos cuartos se abonarán prorrateados en 12 mensualidades de acuerdo con lo establecido en el apartado de Prorrateo de Pagas Extraordinarias.

Los incrementos de cuartos de paga de beneficios que se generen en Banco Sabadell de acuerdo con el artículo 18 del CCB en Banco Sabadell, serán abonados dentro del primer semestre, una vez aprobado el dividendo por parte de la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell, y tomando como base las tablas salariales de aplicación del Convenio y situación retributiva del empleado/a a 31 de diciembre del año de generación de los beneficios (año anterior).

De estos incrementos de pagas de beneficios, los que se generen en el último año de vigencia del CCB, además de abonarse en el primer semestre del año siguiente, se consolidarán y abonarán prorrateados según lo previsto en el apartado de Prorrateo de Pagas, desde el 1 de enero siguiente a la finalización del Convenio.

#### **Liquidaciones de saldo y finiquito.**

En aras a una mayor simplicidad operativa, las liquidaciones de saldo y finiquito de las bajas empresa que se produzcan, se abonarán el último día laborable de cada mes al igual que los recibos corrientes de la nómina.

Se pacta expresamente que para no perjudicar el abono:

- En los finiquitos de las bajas producidas entre el día 1 y 15 de cada mes, la fecha valor de esos finiquitos será la del 1er día del mes.
- En los finiquitos de las bajas producidas entre el día 16 y último día del mes, la fecha valor de esos finiquitos será la del día 16 del mes.
- En los meses que la nómina se abone con valor del primer día del mes de acuerdo con el apartado “Abono nómina” pacto 2º de este acuerdo, independientemente de la fecha de baja empresa, el valor será el del 1er día del mes.

### **3º. – SERVICIOS BANCARIOS:**

**A partir de mes siguiente al closing, condicionado a percibir la nómina en una cuenta de Banco Sabadell.**

#### **a) Descubierto en la cuenta de abono de la nómina.**

- El personal en activo podrá disponer de hasta 1.300 € de saldo deudor los primeros 15 días del mes, lo que exceda de este importe, se liquidará al tipo vigente.
- Este descubierto (1.300€), sólo se autoriza en la cuenta donde el personal tenga domiciliada su nómina.
- Asimismo se podrá disponer del importe neto de la nómina desde la fecha valor de la misma.
- Estos saldos deudores (1.300€) no generarán intereses deudores ni comisiones por éste concepto.
- Este sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del artículo 40.1 del CCB.

#### **b) Retribución Cuenta Nómina.**

- Euribor oficial menos 0’5 puntos, en la cuenta de abono de la nómina.

#### **c) Resto condiciones.**

- En la cuenta de abono de la nómina el personal en activo podrá disponer:
  - De la primera y segunda tarjeta tanto de crédito como de débito (visa clásica y master card) exentas de cuota de emisión y servicio.
  - De la exención de comisiones en las transferencias nacionales, traspasos, abono de remesas de cheques personales o bancarios, o de pagarés, solred, emisión de cheques bancarios y conformados, cambio de moneda extranjera y cheques de viaje.
  - Del servicio BS on line.
  - De exención de comisiones en la cuenta de nómina.
  - Para la operativa de valores nacional,

Comisiones únicas: Comisión de compraventa: 0,187% s/valor efectivo, mínimo 1,5€.

Comisión de Custodia: si traspasa los valores desde otra entidad, sin comisión de custodia durante el primer año.

Comisión de Custodia: 0,125% semestral s/nominal, mínimo 1,8€.

Comisión cobro dividendos, cupones y otros rendimientos: estándar.

- Para la operativa de valores internacional:

Internet: 0,40% sobre efectivo, mínimo 15€.

Fonobanc: 0,50% sobre efectivo, mínimo 24€.

Oficina: 0,50% sobre efectivo, mínimo 30€.

En función del canal a través del que se efectúe la orden de compra/venta.

#### **d) Ampliación a supuestos de suspensión de contrato.**

Se mantendrán todas estas condiciones al personal en situación de excedencia de hasta tres años por maternidad y excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado, así como al personal que disfrute de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, para estudios, por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida, por accidente y/o enfermedad grave que requieran hospitalización, por acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por asuntos personales.

#### **e) Revalorización del descubierto en cuenta nómina/prestación**

El importe de 1.300 € se actualizará cada cuatro años, siendo la primera revisión el 1 de enero de 2015. Para ello se utilizará como índice el porcentual acumulado de los incrementos de las tablas salariales del CCB de ese período, redondeándose la cantidad resultante al múltiplo de cincuenta más cercano.

### **4º PRÉSTAMOS**

#### **1. Normas generales:**

##### **Ámbito de aplicación.**

Los préstamos aquí regulados son para el personal actualmente en activo en BMN. Expresamente se pacta que el personal en situación de excedencia de hasta tres años por maternidad, y excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado, así como al personal que disfrute de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, para estudios, por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida, por accidente y/o enfermedad grave que requieran hospitalización, por acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por asuntos personales conservarán las condiciones de empleado/a que se le hayan aplicado.

##### **Instrumentación.**

Todos los préstamos se articularán en la cuenta de abono de la nómina. En el supuesto de titularidad compartida por dos empleados/as, no será necesario tener el abono de las dos nóminas en la misma cuenta.

##### **Cancelación Anticipada.**

Los préstamos regulados en este pacto podrán cancelarse o amortizarse total o parcialmente antes de su vencimiento.

##### **Destino de los préstamos.**

Mientras el préstamo esté en vigor, será requisito inexcusable que el destino del mismo incida en la persona del empleado/a solicitante. En todos los casos es condición inexcusable la posterior presentación de los documentos acreditativos que justifiquen la titularidad, a nombre del empleado/a, del bien para el que se solicita el préstamo.

Durante la vigencia de la operación no puede cambiarse el destino inicial de la misma.

### **Financiación máxima respecto al destino de los préstamos.**

No podrá ser solicitada, y por tanto no se podrá conceder una cantidad superior al coste de los bienes o necesidades objeto del préstamo, ni una vez concedido, podrá ampliarse. En caso de que dos empleados/as soliciten préstamo para un mismo destino, será imprescindible la copropiedad de éste.

### **Límite máximo de endeudamiento.**

El límite máximo de endeudamiento (suma cuotas anuales del total de operaciones que se tengan en vigor independientemente de la Entidad en que se hayan formalizado) será como máximo un 40% del total ingresos netos anuales de la unidad familiar.

### **Comisiones y gastos.**

Los préstamos recogidos en este pacto están exentos de comisiones y no tienen penalización por cancelación o amortización anticipada total o parcial.

### **Revisión tipo de interés.**

Se revisarán anualmente y la primera revisión será al cabo de un año de la incorporación del préstamo.

### **Seguros.**

Para los préstamos de los empleados/as de BMN., cuya formalización sea posterior al closing, se formalizará un Seguro BS protección vida empleados/as con Bansabadell Vida Correduría de Seguros, con un 55% de descuento sobre el precio estándar, cuya prima será a cargo del empleado/a solicitante de la operación, cuyo primer beneficiario será Banco Sabadell. Este 55% de descuento también será aplicable a todos aquellos empleados que en la actualidad tengan un seguro de vida vinculado a un préstamo hipotecario, dicha modificación se efectuará en la primera renovación que se produzca a partir de este acuerdo.

El importe asegurado será la totalidad de los saldos de los préstamos pendientes regulados en este Acuerdo descontado el importe del pacto 6º 1, "Seguro de vida y accidentes" (de dicho Acuerdo), siempre que esta diferencia sea superior a 6.000 Euros.

En el caso de préstamos inmobiliarios cuya titularidad esté compartida tanto del préstamo como del bien por el empleado/a y su cónyuge, se podrá admitir el seguro de vida al 50% para cada uno/a, en el resto de los casos el seguro será a nombre del empleado/a solicitante.

### **Reducciones de jornada.**

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, al amparo del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Los préstamos solicitados durante la reducción de jornada a excepción de los de adquisición de vivienda, estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

### **Baja Empresa.**

El personal que cause baja en las empresas del ámbito de aplicación de este acuerdo, mientras disfrute de algunos de los préstamos hipotecarios recogidos en este acuerdo, dispondrá de hasta tres meses para su cancelación.

En el caso de préstamos a tipo 0% y personales dispondrán de un mes para su cancelación. Superados estos plazos, se pasarán a condiciones de cliente.



En el caso de bajas por excedencias, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasarán a condiciones de cliente.

## 2. Préstamos al personal según el artículo 40 del Convenio Colectivo de Banca (CCB):

### 2.1 Cuadro

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
<b>PC.1</b>	Cubrir las necesidades perentorias motivadas por las causas siguientes: Matrimonio; Traslado fuera de la plaza; Fallecimiento del cónyuge e hijos; Obras en vivienda en razón de ruina inminente; Tramitación de divorcio, separación o Nulidad matrimonial y Nacimiento y adopción de hijos. Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.	Total ingresos brutos / 12 x 9 veces con un Capital máximo de 34.000€.	0%	Hasta 90 meses
<b>PC.1 Bis</b>	Cubrir las necesidades motivadas por las causas siguientes: Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado/a y asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario. Impuesto de Transmisiones Patrimoniales, pago de su IRPF y gastos escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.	Total ingresos brutos / 12 x 9 veces con un capital máximo de 34.000€.	0%	Hasta 90 meses
<b>PC.2</b>	Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos. Compra de vehículo a nombre del empleado/a. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana". Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado/a, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la Empresa. Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario. Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos/as de empleados/as. Embargo de la vivienda habitual por impago de las cuotas del préstamo hipotecario vinculado a la misma, dicho embargo, tendrá que ser motivado, o bien, por la pérdida de ingresos del cónyuge y/o del otro titular del mismo, o bien, por gastos médicos de cónyuge y/o hijos, en ambos casos tendrá que ser debidamente documentado y justificado.	Total Ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 19.000€.	0%	Hasta 50 meses
<b>PE.3</b>	Compra ordenador y estudios	Total Ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 19.000€.	0%	Hasta 36 meses

## **2.2 Coexistencia de préstamos convenio entre ellos.**

No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo convenio mientras haya otro en vigor. El PE.3 puede coexistir con cualquier otro préstamo.

Cuando esté pendiente parte de los préstamos concedidos bajo la modalidad de PC.2 y PC.1 bis y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el PC1, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

## **2.3 Justificación y antelación máxima para solicitarlos.**

El empleado/a habrá de justificar que el préstamo concedido se ha solicitado para el fin solicitado.

Para la justificación del PC.1 por motivo de matrimonio, nacimiento y adopción, será necesario que el empleado/a justifique el hecho documentalmente con fotocopia del libro de familia y el pago realizado de los gastos originados.

La antelación máxima para poder solicitarlo, será de tres meses respecto a la fecha de la boda, nacimiento o adopción.

## **3. Préstamos inmobiliarios:**

### **3.1 Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia habitual y/o parking en el lugar de residencia habitual (PI1):**

**Concesión:** máximo tres veces durante la relación laboral en la empresa, a partir del 1 de abril de 2001 ampliando dicho límite por el traslado por motivos laborales. Se permitirá la concurrencia de dos préstamos hasta la amortización de uno de ellos durante un plazo de tres meses.

En caso de construcción de la vivienda habitual se permite una nueva petición para ampliación de dicha vivienda que computa para el límite de las tres veces.

Las subrogaciones de otras Entidades para residencia habitual tendrán las mismas condiciones que las establecidas para la compra/construcción de residencia habitual. En ambos casos, el plazo de amortización comenzará a computar desde la fecha de constitución inicial del préstamo.

**Justificación.-** En la escritura de propiedad de la vivienda deberá de figurar, como mínimo, el importe del préstamo concedido.

Si se vende o alquila la vivienda objeto de la operación, se deberá amortizar el préstamo, en los términos generalmente establecidos.

**Tipo:** 70% del Euribor oficial, con un mínimo de 1%

Si se cambia el empadronamiento, por cualquier motivo, se modificará el tipo de interés aplicado a la operación en los casos que proceda, o bien se pasará a tipo de vivienda de recreo o a tipo de cliente.

Se permite una carencia de hasta dos años, incluidos en el plazo solicitado.

**Financiación:** hasta 100% pvp. o tasación, el más bajo.

**Amortización:** 30 años, hasta el tope de edad que en cada momento el Banco tenga establecido para sus clientes en general.

### **3.2 Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia de recreo y/o parking en el lugar de la residencia de recreo (PI3):**

**Concesión:** máximo tres veces durante la relación laboral en la empresa, a partir del 1 de abril de 2001. Se permitirá la concurrencia de dos préstamos hasta la amortización de uno de ellos durante un plazo de tres meses.

En caso de construcción de la residencia de recreo se permite una nueva petición para ampliación de dicha vivienda que computa para el límite de las tres veces.

Las subrogaciones de otras Entidades para residencia de recreo tendrán las mismas condiciones que las establecidas para la compra/construcción de residencia de recreo siempre que los préstamos se hayan constituido con anterioridad a la fecha de ingreso en el Banco. En ambos casos, el plazo de amortización comenzará a computar desde la fecha de constitución inicial del préstamo.

**Justificación.-** En la escritura de propiedad de la vivienda deberá de figurar, como mínimo, el importe del préstamo concedido.

Si se vende la vivienda objeto de la operación, se deberá amortizar el préstamo, en los términos generalmente establecidos.

**Tipo:** Euribor oficial más 0'5 puntos.

Se permite una carencia de hasta dos años.

**Financiación:** hasta 100% pvp o tasación, el más bajo.

**Amortización:** 30 años.

### **3.3 Normas Comunes a Préstamos Inmobiliarios.**

En los casos de cambio de residencia habitual como consecuencia de necesidades de la empresa, se les mantendrán las condiciones aprobadas.

#### **Compatibilidades.**

Los préstamos PI1 (Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia habitual y/o parking) son compatibles entre ellos, pero no acumulables, hasta llegar al tope de las tres veces en que se puede solicitar un PI1.

Los préstamos PI3 (Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia de recreo y/o parking en el lugar de la residencia de recreo) son compatibles entre ellos, pero no acumulables, hasta llegar al tope de las tres veces en que se puede solicitar un PI3.

Los préstamos PI1 y PI3 son compatibles entre ellos respetando los topes marcados.

#### **Definiciones.**

Definición de vivienda habitual: expresamente se conviene que se entenderá como vivienda habitual en la que esté empadronado el empleado/a solicitante de la operación.

Definición de residencia de recreo: tendrá esta consideración aquella que se encuentre en un Municipio distinto de donde esté la vivienda habitual.

Definición de reforma integral: se considerará a estos efectos reforma integral de la vivienda habitual o de recreo, la que sea como mínimo por un importe del 25% del valor de tasación actualizado.

## **Garantías.**

Los préstamos inmobiliarios tendrán garantía hipotecaria por su totalidad (en todos los casos se constituirá hipoteca sobre el bien al que se destina el préstamo). En los casos que el importe del préstamo concedido para la adquisición de parking en vivienda habitual y/o de recreo no supere los 24.000, euros se excluye la necesidad de garantía hipotecaria. Los gastos generados por la constitución de esta garantía, incluidos los de peritación de la vivienda, registro, notario, etc..., serán a cargo del empleado/a.

## **Titularidad.**

Se podrá admitir la propiedad común y pro-indivisa en los siguientes casos:  
Entre el empleado/a solicitante y su cónyuge, o futuro cónyuge o familiar de primer grado.

## **4. Préstamos personales.**

### **4.1 PM1.- General.**

Reformas residencia habitual y residencia de recreo, adquisición y reparaciones vehículo, compra de muebles y electrodomésticos y gastos médicos.

Tipo: Euribor oficial más 0'5 puntos.

Capital máximo 1 anualidad bruta.

Amortización 7 años.

### **4.2 PA1.- Préstamo adquisición acciones de Banco Sabadell, S.A.**

Tipo: Euribor oficial menos 0,5 puntos.

Capital máximo: 80% del total valor de compra de la adquisición.

Límite: 24.040 euros.

Amortización: 3 años.

### **4.3 PM2.- Otros gastos justificados.**

Originados por traslados, decoración, viajes, estudios hijos/as de empleados/as, etc. No se considerarán gastos aquellos que se puedan considerar habituales (Ropa, Alimentación, Seguros.)

Tipo: Euribor oficial más 1 punto.

Capital máximo 6.000 euros.

Amortización 3 años.

## **5. Circuito de aprobación.**

Tanto para los préstamos a tipo 0%, como para los restantes recogidos en este pacto cuyo límite máximo de endeudamiento (suma cuotas anuales del total de los préstamos) sea igual o inferior al 40% del total ingresos netos anuales de la unidad familiar, el circuito será:

- Se enviará el impreso de solicitud debida y totalmente cumplimentado a Relaciones Sociales para su comprobación, únicamente de ajuste a normativa, desde aquí se enviará a la Oficina de Cta. de abono nómina, para que se proceda a la confección de la documentación necesaria para su abono.

Para los recogidos en este pacto cuyo importe supere los 350.000€, y los que supongan, un endeudamiento (suma cuotas anuales del total de los préstamos) superior al 40% del total ingresos netos anuales de la unidad familiar, el circuito será:

- Se enviará el impreso de solicitud debida y totalmente cumplimentado a Relaciones Sociales para su comprobación, únicamente de ajuste a normativa, desde aquí se enviará a la oficina de abono nómina para seguir con el circuito de aprobación establecido por el Banco para las operaciones de activo de clientes.

En los préstamos que superen los 500.000€, se aplicará el tipo de Euribor más 0'5 al importe que exceda de esa cantidad. El diferencial a aplicar a la totalidad del préstamo durante toda la operación será la media ponderada resultante inicial.

Para las solicitudes de operaciones de crédito o préstamo, no reguladas en este acuerdo, que afecten a empleados/as:

- Se seguirán los circuitos establecidos para las operaciones de activo con clientes.

Los importes de este apartado se incrementarán 10.000€ cada cuatro años, siendo la primera revisión el 1 de enero de 2015, salvo que se acuerde otro importe entre ambas partes.

### **5º.- AYUDA ESCOLAR:**

- **Características.**

La ayuda escolar, como beneficio social, tiene carácter consolidado y no es absorbible ni compensable.

Las cantidades pactadas se revalorizarán cada año con los incrementos fijados en las tablas salariales del CCB.

- **Para hijos/as de empleados/as en activo.**

A partir de noviembre de 2013, se abonará la misma cantidad que se abone en Banco Sabadell por hijo/a de edad comprendida de 0 a 23 años (665,83€), que dependa económicamente del empleado/a, que no trabaje o que su percepción salarial anual sea inferior al 75% del SMI vigente en cada momento.

A partir de noviembre de 2013, para hijos/as con discapacidad psíquica/física acreditada se abonarán 1.331,68 € hasta los 26 años.

En ambos casos la fecha de referencia para el cálculo de la edad del hijo/a, será el 31 de octubre de cada año.

En caso de que los padres y/o madres, ambos sean empleados/as, la ayuda escolar se abonará el 50% a cada uno. En caso de baja en la Empresa de uno de ellos, la totalidad de la ayuda la pasará a percibir el otro progenitor.

Dichos importes se percibirán cada año, en el mes de noviembre, y no se pagará ni se descontará proporcionalmente.

El empleado/a deberá presentar la solicitud antes del 31 de octubre, del año en el que se inicie la percepción de la ayuda escolar, sin que sea necesaria la presentación posterior de ninguna otra solicitud, todo ello en el bien entendido que corresponde al empleado/a la obligación de comunicar cualquier cambio a la empresa para esta ayuda escolar: cambio de situación del hijo/a, el abandono, reinicio o la finalización de sus estudios, el inicio de un trabajo o colaboración por el que perciba más del 75% del SMI.

En los casos de discapacidad será necesaria la certificación acreditativa del grado de la misma.

En todo caso el Banco se reserva el derecho a solicitar en cualquier momento los justificantes acreditativos de la matrícula que justifique la escolarización de los hijos/as, tanto esta sea voluntaria como obligatoria.

Las incidencias que se puedan producir serán atendidas hasta el 31 de diciembre del año en curso.

El personal en situación de excedencia por maternidad prevista en el art. 32.5 del CCB mantendrá la ayuda escolar para hijos/as de empleados/as recogida en el presente acuerdo. El abono de las cantidades que se deriven de la aplicación de esta cláusula se le hará efectivo en el momento de su reingreso en la entidad al finalizar el periodo de excedencia.

- **Para empleados/as.**

Para las carreras universitarias de primer, segundo y tercer ciclo se abonarán 22,33€ exclusivamente por crédito aprobado mediante acto académico.

En los actos administrativos de convalidación, evaluación de estudios previos, traslados de expediente, adaptación de asignaturas y/o planes de estudios, entre otros, se abonarán, exclusivamente, los gastos justificados por el empleado/a, hasta el tope del importe correspondiente al crédito aprobado mediante acto académico

Para idiomas realizados en centros homologados se abonará el gasto justificado y como máximo anual de 518,56€, por curso aprobado y acreditado hasta 31 de octubre.

Para los estudios de bachillerato y módulos profesionales se abonará el gasto justificado y como máximo anual de 876,10€, por curso aprobado y acreditado hasta el 31 de octubre.

El pago se realizará con posterioridad a la acreditación fehaciente y, hasta el 31 de octubre, de haber aprobado cada materia matriculada.

Dichos importes se percibirán cada año, en el mes de noviembre, no se pagará ni se descontará proporcionalmente.

## **6º.- BENEFICIOS SOCIALES:**

### **1. Seguro de vida y accidentes.**

Se establece que el personal en activo, y dentro del ámbito de aplicación de estos pactos, estará en una póliza colectiva única, con un capital asegurado de 1, 2 ó 3 veces el total del salario bruto del año anterior, en los casos de muerte natural, por accidente o por accidente de circulación respectivamente. Dicha póliza establecerá que el infarto será considerado como muerte natural.

El primer beneficiario será Banco Sabadell, dependiendo donde tenga que cubrir el endeudamiento el empleado/a y, sólo del endeudamiento que se genere a partir de la firma del presente acuerdo, A partir de esa cantidad serán beneficiarios los que el empleado/a voluntariamente haya designado y en su defecto a los que legalmente corresponda.

### **2. Previsión Social.**

#### **2.1 Plan de Pensiones Empleados de Banco Sabadell**

Del importe establecido como Mejora Voluntaria B-50 en el Pacto 2º en los apartados de "Retribución Anual" y a) de "Pluses", antes de detracer el Complemento Banco BMN y de su prorrateo en la nómina, se realizará para el personal en activo una aportación al Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell, (en adelante PPEBS), que será de 502,55 € (importe 2013) mas el incremento establecido en el CCB, la aportación se realizará el 31 de enero

de 2015 (excepcionalmente este importe se percibirá en 2014 como Mejora Voluntaria, prorrateado en doce mensualidades). Esta aportación, que está definida en el Reglamento del Plan se realizará el último día laborable del mes enero de cada año para todo el personal en activo y en alta en la Seguridad Social ese día. Con esta aportación quedaran integrados en el colectivo B del PPEBS.

En todos los casos, la aportación al PPEBS tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable, no devenga haberes pasivos y se revaloriza, desde las fechas mencionadas, con los incrementos previstos en las tablas salariales del CCB.

Durante la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia de cuidado de familiares el empleado/a tendrá derecho a percibir la aportación al PPEBS, el primer año.

## **2.2 Planes de Pensiones de BMN.**

Las partes firmantes de este acuerdo pactan:

- La integración de todos los empleados/as de BMN en el PPEBS como participes del colectivo E, de aportación definida, que constará exclusivamente de los derechos consolidados que sean traspasados de sus respectivos Planes de Pensiones (Caixa Penedès, Caja Granada y Sa Nostra).
- La aportación al Plan de Pensiones a este colectivo E, a los empleados/as cuyo ingreso fue antes del 30 de Mayo de 1986, será del 4,6% sobre el Salario Base, la Antigüedad, la Antigüedad BMN, los Pluses de Convenio de su Nivel Retributivo y el Complemento BMN, a los empleados/as cuyo ingreso fue posterior a esa fecha, la aportación será del 4,5% sobre los mismos conceptos. En ningún caso el importe de la aportación será inferior a la realizada en 2011.
- Los riesgos (incapacidad permanente, muerte y supervivencia) derivados de lo establecido en el Plan de Pensiones y del CCB, serán y se asegurarán mediante la póliza colectiva del PPEBS, desde el día del closing, quedando sin efecto lo establecido en los respectivos Planes de Pensiones.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

### **Cláusula Adicional Primera. Referencia al CCB.**

Las cantidades referenciadas a la revalorización de las tablas salariales del CCB, independientemente de la fecha de entrada en vigor del mismo, se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año.

### **Cláusula Adicional Segunda. Definición de Salario Bruto Anual.**

A los efectos de este acuerdo se considera salario bruto anual, el total de percepciones brutas, de carácter salarial, exceptuando el salario en especie y los demás beneficios sociales regulados en este acuerdo. Se tomará la información que proporciona la ficha salarial, excepto para el caso de la garantía del seguro de vida cuyo importe será el que corresponda a la anualidad anterior de la fecha a la que se formalice la operación.

### **Cláusula Adicional Tercera. Resto Condiciones.**

El resto de condiciones no establecidas en este acuerdo se regularán como en Banco de Sabadell:

- Horario y Jornada (Modificación de la Jornada Laboral de 21/1/2010).
- Vacaciones (Condiciones Sociales de 12/5/2006).
- Conciliación (Plan de Igualdad de 16/7/10).
- Retribución (Conceptos Retributivos de 1/10/10).
- Niveles y exámenes (Niveles Mínimos y Sustitución de Exámenes por Capacitación de 4/11/10).
- Formación (Formación de 5/10/2001).

#### **Cláusula Adicional Cuarta. Igualdad de Oportunidades y Empleo.**

El Banco Sabadell garantiza que los empleados/as de ambas Entidades dispongan de idénticas oportunidades de promoción y carrera profesional, sin ningún tipo de discriminación.

El actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo del Grupo Banco Sabadell, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de la empresa, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sea capaz de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

En este contexto, elementos como la moderación salarial como la que se lleva a cabo con este acuerdo y esfuerzo permanente de la plantilla contribuye positivamente a esta finalidad.

Por ello, teniendo en cuenta que será necesario abordar un proceso de reordenación y reestructuración de plantilla de alcance colectivo con el fin de preservar el mayor número de puestos de trabajo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar en base a los siguientes criterios:

1. Negociar conforme a los principios de lealtad, buena fe y transparencia, contando en cada momento con el grado de información y documentación necesario para ello.
2. Utilización de medidas de flexibilidad interna.
3. Valoración del establecimiento de operativas que posibiliten la creación de nuevos puestos de trabajo.
4. Garantía de que los procesos de desvinculación se instrumentarán fundamentalmente a través de mecanismos de prejubilaciones en el Grupo Sabadell, que posibiliten recolocaciones de plantilla excedente, sin perjuicio de otras medidas complementarias de reestructuración que deban negociarse.
5. Contratación de consultoras externas que desarrollen programas destinados a garantizar la recolocación de la plantilla excedente, así como la formación necesaria con el objeto de que puedan realizar funciones distintas de las que vienen realizando y que mejoren su empleabilidad.
6. Garantizar que, cuando como consecuencia del proceso de integración y cierre de centros de trabajo, se produzcan situaciones que generan movilidad geográfica, éstas serán compensadas en los términos que sean negociados.

#### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

##### **Cláusula Transitoria Primera. Préstamos.**

Los préstamos en vigor de los empleados/as de BMN, cuya formalización sea anterior a la fecha del closing, se mantendrán de acuerdo con lo establecido en su normativa, salvo en la revisión del tipo de interés, que será anual (desde la fecha de incorporación del préstamo).



Los cargos mensuales de las cuotas podrán efectuarse, a criterio del Banco, en la nómina o en la cuenta corriente en la que el empleado/a cobra la nómina, como en Banco Sabadell.

#### **Cláusula Transitoria Segunda. Liquidación de Pagas.**

Como consecuencia del prorrateo de las pagas y de lo establecido en este mismo acuerdo, a los empleados/as de BMN se liquidarán a final del mes de la fecha del closing, las partes proporcionales de los conceptos no prorrateados.

La nómina siguiente al mes del closing se abonará igual que las anteriores, (Convenio de Cajas) realizando otra liquidación de partes proporcionales de los conceptos de ese mes y finalmente la segunda nómina del mes siguiente al de closing, se abonará de acuerdo con el CCB. No obstante si es posible tecnológicamente el Banco intentará abonar la nómina del mes siguiente al closing, como CCB.

En aras de facilitar el traspaso de la gestión de administración a Banco Sabadell, se establece que no se aplicarán cambios de niveles retributivos obligatorios por el CCCA, ni de ningún tipo a partir del closing.

#### **Cláusula Transitoria Tercera. Normativa Interna y Convencional.**

La normativa interna o convencional que suponga incremento de retribución, de niveles retributivos o de equiparación salarial, desde la firma de este Acuerdo, no será de aplicación (Complemento funcional, Clasificación de oficinas se mantendrá la última que se realizó y que está en vigor, etc.) sólo se aplicará la que derive de la aplicación del CCCA, hasta el closing.

#### **Cláusula Transitoria Cuarta. Crédito horario y Garantías Sindicales.**

A partir del closing, los miembros de la representación unitaria, de las secciones sindicales firmantes de este Acuerdo, mantendrán personalmente las horas sindicales y las garantías sindicales hasta las próximas elecciones sindicales (2015), dado que dicha representación se subsume en la representación de Banco Sabadell.

Desde la fecha del closing, quedarán sin vigor los acuerdos laborales y sindicales que pudieran estar en vigor.

#### **Cláusula Transitoria Quinta. Traspasos y Subrogaciones.**

Con la finalidad de facilitar la integración, los empleados/as de BMN podrán ser enviados antes de su integración, en Comisión de Servicio a oficinas de Banco Sabadell, para ser formados en operativa básica, así mismo los empleados/as de Banco Sabadell, también en Comisión de Servicio podrán ir a oficinas de BMN para facilitar la integración, manteniendo su adscripción y las condiciones de su respectivo Convenio Colectivo, hasta el closing.

#### **Cláusula Transitoria Sexta. Adhesiones Individuales.**

Los empleados/as de BMN que pertenecen a la red de oficinas de Cataluña y Aragón, pero no tienen representación legal de los trabajadores y por tanto, no les es aplicación este Acuerdo (empleados de Aragón, de Sa Nostra y los demás empleados adscritos al perímetro de la operación) podrán adherirse individualmente para que les sea de aplicación, mediante correo electrónico a [0901RelacionesLaborales@bancsabadell.com](mailto:0901RelacionesLaborales@bancsabadell.com). El Banco acusará recibo de los correos electrónicos de adhesión individual.

#### **Cláusula Transitoria Séptima. Situación salarial a la firma / Closing.**

Debido al proceso de negociación que lleva a cabo BMN, con su Representación legal de los trabajadores a nivel estatal, se acuerda que independientemente de dicha negociación y de su fecha de efecto, la situación salarial en el closing, de los empleados/as afectados por este Acuerdo

será la de la fecha de la firma, más los trienios y/o cambios de nivel generados en el período que va desde la firma de este Acuerdo hasta el Closing, con las especificaciones que se establecen.

**Cláusula Transitoria Octava. Reducción Salarial Temporal.**

La reducción salarial temporal recogida en el apartado 6 del Acuerdo de Adecuación Laboral en BMN de 17.05.2012, mantendrá su vigencia hasta 6 meses después del closing, con el límite temporal del 31.03.2014, si bien la forma de aplicación será la de no hacer las aportaciones establecidas en el Pacto 6.2.2 de éste Acuerdo, al Plan de Pensiones.

La aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, sólo se hará a los empleados/as que a la firma del presente acuerdo se les esté realizando la reducción salarial temporal.

**Cláusula Transitoria Novena. Cambio de Nivel IX por antigüedad a Nivel VIII asimilado.**

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del apartado **Antigüedad** del Pacto 2º RETRIBUCIONES, de este Acuerdo, los empleados/as de BMN que pasen a Nivel IX pasarán a Nivel VIII asimilado:

- A los 6 meses después del closing, los que tengan más de 18 años de antigüedad a esa fecha.
- A los 12 meses después del closing, los que tengan más de 9 años de antigüedad a esa fecha.
- El resto de empleados pasarán cuando cumplan los 18 años que estipula el Acuerdo de Niveles mínimos y Sustitución de Exámenes por capacitación de 4/11/2010.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

Con efectos de la fecha del closing, queda sin aplicación el CCCA, siendo sustituido por el Convenio de Banca y expresamente se deroga y queda sin vigor para el colectivo BMN, toda la normativa anterior, tanto convencional como interna de BMN o de las Cajas que integraba, excepto en lo necesario para la aplicación de los acuerdos aquí recogidos.

Se levanta la reunión siendo las 12 horas y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este acuerdo.