

Texto íntegro del Pacto de Homologación suscrito el 24-10-2001 con los Bancos Asturias y Herrero

En Oviedo, siendo las 12 horas del día 24 de octubre de dos mil uno, se reúnen, con motivo de regular la HOMOLOGACION DE CONDICIONES de Banco Herrero, S.A y Banco Asturias, S.A. con el Grupo Banco Sabadell, al amparo del acuerdo suscrito por el Banco Sabadell, S.A. y Solbank, S.B.D., S.A. el 19-3-2001:

De una parte, D. Juan-Cruz Alcalde Merino, D. Ramón Calvo Iglesias y D. José Antonio Soler León, en representación de Banco Herrero, S.A. y Banco Asturias, S.A.,

De otra, representando a las Secciones Sindicales correspondientes:

Por U.G.T.: de Banco Herrero, S.A., D. Julián del Tío García, y de Banco Asturias, S.A. D. Oscar Fernández Díaz.

Por CC.OO.: de Banco Herrero, S.A., D. José Luis Cachero Parajón, y de Banco Asturias, S.A., D. Justo Ruiz Rodríguez.
Por Conf. de Cuadros de Banco Herrero, S.A., D. Juan Luis Nuño Cabeza.

Por F.I.T.C. de Banco Herrero, S.A., D. Carlos Orea de las Heras.

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para llevar a efecto el presente acuerdo, con base a los siguientes

PACTOS

1.Ámbito de aplicación

Con efectos desde el 1 de enero de 2002 el presente acuerdo es de aplicación a todo el personal en activo que preste sus servicios para Banco Herrero, SA, Banco Asturias, SA; y para el personal de ambos Bancos que preste sus servicios en cualquiera de sus filiales con derecho de retorno al Banco de origen, salvo las disposiciones específicas contenidas en el presente acuerdo para el personal encuadrado en las clases pasivas, es decir, perceptores/as de las prestaciones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad

2. Retribuciones

a) Pagas:

Desde el momento de la entrada en vigor de este acuerdo, se establece para todo el personal en activo el percibo de 2,25 pagas extraordinarias de beneficios con carácter consolidado, de las cuales 2 pagas serán no absorbibles y el 0,25 restante será absorbible por el primer cuarto de paga de beneficios que corresponda incrementar en Banco Herrero, S.A. y Banco Asturias, S.A. por la aplicación del artículo 18 del actual Convenio Colectivo de Banca (desde ahora CCB), o equivalente futuro. En Banco Herrero, S.A. el incremento de 0,75 pagas absorbe en la medida de lo necesario la Ayuda de Vivienda, la

Asignación Voluntaria y el Bono por este orden. En Banco Asturias, S.A. el incremento de 0,75 pagas absorbe, también en la medida de lo necesario, la media paga que perciben en octubre y el resto de retribución voluntaria si la hubiera.

A efectos del régimen de prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social, se tendrán en cuenta, y con efectos desde la entrada en vigor de este acuerdo, 2 pagas extraordinarias de beneficios, que se incrementarán en el futuro con lo que corresponda por la aplicación del CCB, de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

Los empleados de Banco Herrero, S.A. y Banco Asturias, S.A. tendrán igual número de pagas de beneficios, por el mismo concepto y por idéntico período y carácter (consolidado, no absorbible y/o pensionable) que las percibidas por los empleados del Banco Sabadell, S.A. mientras pertenezcan al Grupo Banco de Sabadell.

Para el año 2002 el número de pagas total a percibir por los empleados de ambos bancos será de 16,75. Expresamente se pacta que para el primer semestre del año 2003, los empleados de ambos bancos percibirán el mismo número de pagas por beneficios correspondientes al año 2002 que las que se perciban en el Banco de Sabadell por este concepto.

b) Abono nómina:

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

la paga extraordinaria de julio y la mensualidad de junio.

la paga de estímulo a la producción y la mensualidad de septiembre.

la paga de beneficios, la paga de Navidad y la mensualidad de diciembre.

La distribución de pagas extraordinarias, (salario base, antigüedad, trienios de técnicos, y la diferencia de sueldo entre niveles del art. 10.II-1 del actual CCB) se hará en los meses siguientes:

Marzo- Compl. Participación de Beneficios - 1,25

Junio- Extra de julio - 1

Septiembre- Estímulo a la Producción - 0,50

Diciembre- Extra de Navidad - 1

Diciembre- Participación en Beneficios - 1

Los empleados de Banco Herrero, S.A. que cobran Fiestas Suprimidas las percibirán en el mes de Abril. Estas fiestas serán también tenidas en cuenta, desde la firma de este acuerdo, a efectos de régimen de prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

c) Bolsa vacaciones:

Se abonará y liquidará por doceavas partes tomando como base 36.000 pesetas. Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

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

d) Cesta de Navidad:

A partir de diciembre del 2.002 se abonará en la nómina de dicho mes la cantidad de 10.200 pesetas en concepto de "Cesta de Navidad". Dicha cantidad será revalorizable con el incremento de las tablas salariales del CCB.

Este concepto tiene carácter consolidado y no será ni absorbible ni compensable.

3. Servicios Bancarios

a) Descubierta en la cuenta de abono de la nómina.

- El personal en activo podrá disponer de hasta 150.000 pesetas de saldo deudor los primeros 15 días del mes, lo que exceda de este importe, se liquidará al tipo vigente.
- Este descubierta, 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 de valor de la misma.
- Dichos saldos deudores no generaran intereses deudores ni comisiones de descubierta a favor del banco
- Este sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del artículo 39.1 del CCB.

b) Retribución cta. Nómina:

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

Se mantendrán estas condiciones al personal en situación de "primer año de excedencia por maternidad."

c) Resto condiciones.

En la cuenta de abono de la nómina el personal en activo podrá disponer:

De la primera y segunda tarjeta de crédito (VISA CLÁSIC) y débito (4B MASTER CARD) exentas de cuota de emisión y servicio.

De exención de comisiones en las transferencias nacionales, traspasos, abono de remesas de cheques personales o bancarios, o de pagarés, autocheques 4B, emisión de cheques bancarios y conformados, cambio de moneda extranjera y cheques de viaje.

De exención de las comisiones de mantenimiento en la cuenta de nómina.

Para la operativa de valores nacional:

Comisiones únicas:

- Comisión de compraventa: 0,187% s/valor efectivo, mínimo 250 ptas.
- 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 300 ptas.
- Comisión cobro dividendos, cupones y otros rendimientos: estándar.

Para la operativa de valores internacional:

- Internet: 0,40% sobre efectivo, mínimo 2.500 ptas.
- Fonobanc: 0,50% sobre efectivo, mínimo 4.000 ptas.
- Oficina: 0,50% sobre efectivo, mínimo 5.000 ptas.

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

4. Préstamos

a) Normas generales:

Los préstamos regulados en este apartado son para el personal en activo de las empresas afectadas por el presente acuerdo. Expresamente se pacta que el personal en situación de primer año de excedencia por maternidad conservarán las condiciones de empleado/a que se le hayan aplicado.

Todos los préstamos y anticipos 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.

- Antigüedad mínima para solicitar los préstamos regulados en este pacto:

Se establece una antigüedad mínima de un año para acceder a los préstamos inmobiliarios y los personales regulados en este acuerdo.

A los préstamos y anticipos regulados por el CCB, se podrá acceder una vez superado el período de prueba.

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

- Límite máximo de endeudamiento:

El límite máximo de endeudamiento (suma cuotas anuales del total de los préstamos) 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.

- Garantías:

Se formalizará un seguro de vida con Bansabadell Vida Correduría de Seguros, con un 35% de descuento sobre el precio estándar, cuya prima será a cargo del empleado/a solicitante de la operación, cuyo primer beneficiario será Banco Sabadell, por el importe que supere una anualidad bruta y hasta el endeudamiento total.

Los préstamos inmobiliarios tendrán garantía hipotecaria por su totalidad y el resto con garantía personal.

- Revisión tipo de interés:

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

El personal que cause baja en las empresas enunciadas en el pacto primero, mientras disfrute de algunos de los anticipos o préstamos recogidos en este acuerdo, dispondrán de hasta tres meses para su cancelación, superado este plazo, se le pasarán a condiciones de cliente.

- Definición de salario bruto anual:

A efectos de lo dispuesto en este acuerdo, incluido para lo dispuesto en el pacto 6º, se entiende el total de percepciones brutas, exceptuando el salario en especie y los demás beneficios sociales regulados en este acuerdo.

b) Anticipos de Convenio de los Arts. 39.2. y 39.3 del C.C. Banca:

La cuantía de la mensualidad a que hace referencia el artículo 39.2 y 39.3 del Convenio Colectivo de la Banca Privada para la concesión de préstamos, se obtendrá dividiendo el salario bruto anual por doce.

- **9 mensualidades**

Total percepciones integras (brutas) anuales, dividido por doce y multiplicado por 9 veces (máximo 5'4 millones) amortización máxima en 90 meses.

Se amplían los supuestos contemplados en los artículos 39.2. y 39.3 del C.C. de Banca con el de enfermedad grave del empleado y con el de enfermedad grave familiar de 1er. grado.

- **5 mensualidades.**

Total percepciones integras (brutas) anuales, dividido por doce y multiplicado por 5 veces (máximo 3 millones) amortización máxima en 50 meses.

Se amplían los supuestos contemplados en los artículos 39.2. y 39.3 del C.C. de Banca con el de reparación y pintura de vehículo.

c) Préstamos inmobiliarios:

Adquisición y/o construcción residencia habitual y/o parking:

- Concesión: máximo 3 veces durante la relación laboral en la empresa a partir de la firma de este acuerdo, 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.
- Tipo: Euribor oficial menos 0'5 puntos.
- Financiación: hasta 100% pvp. o tasación, el más bajo.
- Amortización: 20 años.

Las subrogaciones de residencia habitual se equiparán a segunda residencia a excepción del personal de nueva incorporación y a los supuestos de separación o divorcio entre empleados, que ambos presten sus servicios en la Entidad.

En segunda residencia:

- Tipo: Euribor oficial más 0'5 puntos.
- Financiación: hasta 100% pvp. o tasación, el más bajo.
- Amortización: 20 años.

d) Préstamos personales

General:

Reformas residencia habitual y segunda residencia, 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.

Ordenador y/o estudios:

- Tipo: 0%
- Capital máximo 5 mensualidades brutas.
- Amortización 3 años.

Préstamo adquisición acciones Banco de Sabadell, S.A.:

- Tipo: Euribor oficial menos 0,5 puntos.
- Capital máximo: 80% del total valor de compra de la adquisición.
- Límite: 4.000.000 ptas.
- Amortización: 3 años.

Otros gastos justificados:

- Tipo: Euribor oficial más 1'5 puntos.
- Capital máximo 1.000.000 ptas.
- Amortización 3 años.

Las referencias al Euribor oficial se entienden hechas a la referencia interbancaria a un año.

5. Ayuda escolar

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.

a) Para hijos/as de empleados/as en activo.

- A partir del año 2002, se abonarán 86.700 pesetas por hijo/a de edad comprendida de 0 a 23 años, 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. Para hijos con minusvalías, con una disminución psíquica/física acreditada se abonarán 173.400 ptas. hasta los 26 años,
- En caso de que ambos padres sean empleados, la ayuda escolar la percibirá uno solo de ellos.
- Dichos importes se percibirán cada año, en el mes de noviembre, no se pagará ni se descontará proporcionalmente.
- El/la empleado/a deberá presentar una primera y única justificación de la escolarización y/o minusvalía del hijo antes del 31 de octubre, sin que sea necesaria la presentación anual posterior de ningún otro justificante, todo ello en el bien entendido que corresponde al empleado/a la obligación de comunicar cualquier cambio a la empresa para esta ayuda escolar: el alta, cambio de situación del hijo/a, el abandono o la finalización de sus estudios, el inicio de un trabajo o colaboración por el que perciba más del 75% del SMI.
- Para el año 2002 y como inicio del nuevo sistema, todos los/las empleados/as deberán presentar en el mes de octubre el documento acreditativo de la escolarización de hijo.
- Este sistema será de aplicación al personal encuadrado en las clases pasivas (jubilados/as, inválidos/as, viudas/os y huérfanos/as) que estén en alta en dicha situación en 31 de diciembre de 2001 y con posterioridad a esta fecha sólo se abonará a los huérfanos/as cuyo padre/madre superviviente no tenga ingresos superiores, por salario, al 75 % del SMI anual.

b) Para empleados/as.

- Para las carreras universitarias de primer, segundo y tercer ciclo se abonarán 2.850 ptas. por crédito aprobado y previa presentación de documento que lo justifique hasta 31 de octubre.
- Para idiomas realizados en centros homologados se abonará el gasto justificado y como máximo anual 74.000 ptas., 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 125.000 ptas., por curso aprobado y acreditado hasta 31 de octubre.
- Dado su carácter de pago posterior a la acreditación de haber aprobado cada materia, este sistema entrará en vigor en noviembre de 2002, mes que en cada año se abonará el importe correspondiente.
- Hasta noviembre de 2002, se abonarán todas las cantidades pendientes de final de curso, incluidos abonos proporcionales, de las matrículas presentadas hasta junio de 2001.

6. Beneficios sociales

a) Seguro de vida y accidentes.

Se establece que el personal en activo, estará en una póliza colectiva única, con un capital asegurado de 1, 2 ó 3 veces del total 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. La incorporación a dicha póliza para el personal en activo del Banco Herrero, S.A. será a partir del 1 de febrero de 2002.

El primer beneficiario será el Banco Herrero, S.A. o el Banco de Asturias, S.A. en su caso, hasta cubrir el endeudamiento que tenga el empleado con su banco. A partir de esa cantidad serán beneficiarios los que el empleado voluntariamente haya designado y en su defecto a los que legalmente corresponda.

Ambos bancos se comprometen a solicitar a Bansabadell Vida una oferta de póliza adicional, con cargo a los empleados en activo que voluntariamente quieran adherirse, que contemple la invalidez permanente, que se remitirá a las Secciones Sindicales de ambos bancos firmantes de este acuerdo, las cuales en su caso asumirán la gestión de la misma.

b) Asistencia sanitaria:

Se distribuirá a los empleados en activo una "Tarjeta Sanitaria" con cobertura en el ámbito estatal, para todo el colectivo de empleados/as en activo, con sistema de reembolso de un 40 % sobre el coste de determinadas visitas médicas, y descuentos en la utilización de centros y servicios concertados para visitas médicas de todas las especialidades, intervenciones quirúrgicas, odontología, revisiones médicas, ginecológicas y también ópticas.

El actual Servicio Médico del Banco Herrero, S.A. estará integrado en el Servicio Prevención Mancomunado del Grupo Banco de Sabadell.

Aportación empresarial al Plan Pensiones:

Se acuerda una aportación empresarial a un Plan Pensiones para el año 2002 y siguientes de 45.000 ptas., que 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, y que incrementaría la aportación que correspondiese en el supuesto de un futuro acuerdo para la externalización de los actuales fondos internos de pensiones.

Esta aportación tendrá carácter consolidado y no será absorbible ni compensable, revalorizándose cada año con los incrementos fijados en las tablas salariales del CCB.

Se equipara, para lo establecido en este pacto, a los/as excedentes por maternidad con reserva de lugar de trabajo en el primer año.

7. Vacaciones, permisos y licencias

a) Vacaciones:

Se establecen, para todo el personal del ámbito de aplicación de este pacto, 33 días laborables de vacaciones que incluyen lo regulado en el actual CCB y dos días de compensación por la Semana patronal en la que se realizará el horario habitual del Banco.

b) Permisos no retribuidos:

Como ampliación del artículo 27 del vigente CCB, el personal tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales sin retribución, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, siempre que acrediten una antigüedad superior a los tres años y se hayan solicitado con dos meses de antelación. Dichos permisos podrán disfrutarse:

Por estudios y/o por adopción internacional con una duración entre 1 a 6 meses.

Por asuntos personales con una duración entre 1 a 3 meses.

Este derecho podrá ejercerse nuevamente por el personal si han transcurrido tres años desde el último permiso no retribuido disfrutado.

c) Hora de lactancia

A elección del empleado/a se podrán acumular las horas previstas en el Estatuto de los Trabajadores por lactancia al permiso por descanso de maternidad, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas sin solución de continuidad del descanso por maternidad.

Cláusula adicional primera.

Independientemente de la aplicación de este acuerdo, al personal de Banco Herrero, S.A. o Banco Asturias, S.A. que se incorpore a cualquier otro banco del Grupo Banco de Sabadell, S.A. y viceversa, le serán respetados, a su pase, de acuerdo con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la antigüedad a los efectos que la tuviera acreditada incluidos los indemnizatorios, el salario y la parte de éste que fuese pensionable, y el grupo profesional y nivel.

Cláusula adicional segunda.

El resto de condiciones/concesiones serán las mismas que las que disfrutaban hasta este momento en Banco Sabadell, S.A.

Cláusula adicional tercera.

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

Cláusula transitoria primera.

A los/as representantes de los/as trabajadores/as unitarios de Banco Herrero, S.A. o Banco Asturias, S.A. que pertenezcan a las Secciones Sindicales firmantes de este acuerdo, y que se incorporen respectivamente al otro Banco, se les reconocerá individualmente las garantías y crédito horario que les correspondían en su Banco de origen, sin que este reconocimiento afecte ni a la representatividad ni al porcentaje de ésta en el banco de destino

Cláusula transitoria segunda.

Para los estudios universitarios regulados por el sistema de curso/asignatura (p.e. U.N.E.D.) que todavía no se hayan incorporado al sistema de créditos, se regula, hasta su incorporación a dicho sistema que se abonará por asignatura aprobada la cantidad de 34.200 ptas. Siéndole aplicable lo reglado en el pacto 5º Ayuda Escolar, en todo lo demás.

En Banco Herrero, S.A. al colectivo de empleados en activo con hijos con minusvalía que el año pasado percibieron esta ayuda, les será aplicable excepcionalmente en el año 2002 y 2003 la cantidad de 350.000 ptas. A partir del año 2004 les será aplicable la cantidad establecida en el Pacto 5º a) con el límite de edad establecido.

En Banco Asturias, S.A. será de aplicación lo establecido en el Pacto 5º a) en el presente ejercicio de 2001 con las cantidades de 85.000 ptas. y 170.000 ptas. respectivamente.

Cláusula transitoria tercera.

La aportación empresarial a un Plan de Pensiones establecida en el Pacto 6º c), se aportará dentro de la externalización del Fondo interno de pensiones del CCB. Si antes del 30 de septiembre de 2002 no se hubiese llegado a un acuerdo de externalización, el Banco se compromete a habilitar un sistema pactado con las Secciones Sindicales firmantes de este acuerdo que permita dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas en el mencionado Pacto 6º c). Si la cantidad establecida en el citado pacto, no se aportara antes del 31-12-2002, dicha cantidad se actualizará con los incrementos del CCB.

Cláusula transitoria cuarta.

El colectivo en activo de Banco Asturias, S.A. disfrutará excepcionalmente de dos sábados adicionales a los 33 días laborables de vacaciones establecidos en el Pacto 7º a) durante los años 2002 y 2003.

Asimismo, dicho colectivo le será de aplicación en el presente año 2001 el abono en nómina de la cantidad de 10.000 ptas. en concepto de cesta de Navidad, del Pacto 2º d).

Cláusula transitoria quinta.

A la entrada en vigor de este acuerdo, se habilitará un plazo de dos meses para que los empleados que tuviesen préstamos en vigor que se ajusten a alguno de los descritos en el Pacto 4º apartados c) y d), puedan renegociarlos con las nuevas condiciones, manteniéndose en las condiciones actuales los que voluntariamente no se renegocien.

Cláusula transitoria sexta.

Mientras los sistemas técnicos no permitan la homologación, total o parcial, de algunos de los pactos de este acuerdo, se mantendrán las actuales condiciones en aquello que técnicamente no pueda ser homologado.

No obstante, desde la entrada en vigor de este acuerdo, el Grupo Banco Sabadell se compromete a iniciar la unificación de una única estructura de nómina.

Cláusula derogatoria única.

Expresamente se derogan y queda sin vigor toda la normativa, tanto convencional como interna de Banco de Herrero, S.A. y Banco Asturias, S.A. que se sustituya por este acuerdo.