

# Texto íntegro del pacto firmado entre el Grupo Banco Sabadell y los sindicatos referente a la homologación de las condiciones laborales

En Sabadell siendo las 11,30 horas del día 19 de marzo de dos mil uno, se reúnen, con motivo de regular las condiciones de homologación de condiciones en Banco de Sabadell, S.A., Solbank, SBD, S.A., Sabadell Banca Privada y filiales participadas al 100% por Banco de Sabadell, SA y en territorio estatal:

De una parte D. Juan-Cruz Alcalde Merino y D. José Antonio Soler León en representación de Banco Sabadell y Solbank,

De otra representando a las secciones sindicales correspondientes:

por CCOO: de Banco de Sabadell, S.A., Dña. María García García, de Solbank SBD, S.A. D. Julio Herrero.

por UGT: de Banco de Sabadell, S.A., D. Juan Manuel Llamero, de Solbank SBD, S.A., D. Josep Gombau.

por CSA: de Banco de Sabadell, S.A., D. Jordi Castell Ferro.

por CGT: de Banco de Sabadell, S.A., D. Damià Miñarro.

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

## PACTOS

### 1.Ámbito de aplicación

Con efectos desde el 1 de abril de 2001 el presente acuerdo es de aplicación a todo el personal en activo que preste sus servicios para Banco de Sabadell, SA, Solbank SBD, SA; Sabadell Banca Privada, Bansabadell Grup AIE, o cualquiera de las filiales participadas al 100% por Banco de Sabadell, SA, 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) Abono nómina:

Se retribuirá con el sistema de pagas del Banco Sabadell, el último día laborable de cada mes, con el valor que tienen actualmente las mensualidades, excepto, las siguientes que se abonarán con valor día uno de cada mes que se menciona:

La paga de verano 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

#### **b) Bolsa vacaciones:**

- Con efectos 1 de enero de 2001 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 Convenio Colectivo de Banca a partir del 2003.
- Al personal en activo a la fecha de entrada en vigor de este acuerdo le serán abonados, en la nómina del mes de abril, los atrasos bajo el concepto "Bolsa de vacaciones", de acuerdo con lo estipulado en el primer párrafo de este apartado.
- Transitoriamente se pacta que al personal que a la fecha de entrada en vigor de este pacto le queden días pendientes de cobro del año 2000, se le abonarán a razón de 33.000 ptas. anuales.
- Al personal que haya cobrado vacaciones de este año les será descontada la cantidad percibida.

#### **c) Cesta de Navidad:**

- A partir de diciembre del 2.001 se abonará en la nómina de dicho mes la cantidad de 10.000 pesetas en concepto de "cesta de Navidad". Dicha cantidad será revalorizable con el incremento de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.
- 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 Convenio Colectivo.

#### **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 Convenio Colectivo, 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 sexto, se entiende el total de percepciones brutas incluido el plus de economato, 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.
- 
- 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 Convenio Colectivo.

## **5. Ayuda escolar**

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

- A partir del año 2001, se abonarán 85.000 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 170.000 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.

- Este sistema entrará en vigor en noviembre de 2001, por lo que hasta esa fecha, se liquidarán, previa presentación de los justificantes correspondientes, las ayudas pendientes de final de curso del período de 2000 – 2001 según el vigente, hasta ahora, sistema de ayuda escolar para hijos.
- Para este año 2001 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 octubre de 2001 y con posterioridad a esta fecha sólo se abonará a los huérfanos/as cuyo padre 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 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.

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

### **b) Asistencia sanitaria:**

Se sustituirá el actual sistema de ayuda sanitaria por 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.

Se mantendrán los actuales servicios médicos en las plazas de Sabadell y Madrid.

### **c) Economato:**

Se acuerda la sustitución del actual sistema de "Economato Laboral" para el personal en activo por:

- Una aportación al PPEBS 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. Esta aportación tendrá carácter consolidado y no será absorbible ni compensable, revalorizándose cada año con los incrementos fijados en las tablas salariales del Convenio.
- Al personal en activo que el pasado mes de enero de 2001 ha percibido el pago del economato, se le abonará en la nómina, a partir del próximo mes de enero de 2002 y siguientes, un "Plus de Economato" de carácter personal y salarial que comprenderá la diferencia, si la hubiese, entre la aportación al PPEBS y la cantidad que debería cobrar según su situación a 31.12.2001, más el incremento establecido para las tablas salariales de Convenio Colectivo en el año 2002.
- Se equipara, para lo establecido en este pacto, a los/as excedentes por maternidad con reserva de lugar de trabajo en el primer año.
- Se acuerda la sustitución del actual sistema de "Economato Laboral" para el personal de clases pasivas que se encuentre en esta situación a 31.12.01 por un "Plus de Economato" igual a la cantidad que le correspondería según su situación a 31.12.2001, más el incremento establecido para las tablas salariales de Convenio Colectivo en el año 2002.
- El mencionado "Plus de Economato" tiene carácter consolidado que no será absorbible ni compensable y no devengará haberes pasivos. Se revalorizará con el incremento previsto en las tablas salariales del Convenio.
- El Banco adquiere el compromiso de no darse de baja de los Economatos Provinciales de Banca de Barcelona y Madrid, mientras éstos existan, así como mantener los carnets allí donde se estén disfrutando en la actualidad.

## **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 Convenio Colectivo de Banca.

### **b) Permisos no retribuidos:**

Como ampliación del artículo 27 del vigente Convenio Colectivo, 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.

Durante estos períodos se mantendrán los tipos de interés de los préstamos regulados en este acuerdo.

## **b) 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 Solbank SBD, SA que se incorpore a Banco de Sabadell, SA, 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 de Sabadell SA.

### **Cláusula adicional tercera.**

Las cantidades referenciadas a la revalorización de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca, 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 Solbank SBD, SA que pertenezcan a los Sindicatos firmantes de este acuerdo, Banco de Sabadell SA les reconocerá individualmente las garantías y crédito horario que les correspondían en Solbank, SBD, SA. , sin que este reconocimiento afecte ni a la representatividad ni al porcentaje de ésta en Banco de Sabadell, SA.

### **Cláusula transitoria segunda.**

Se establece, para los períodos no marcados expresamente en los diferentes pactos, el mantenimiento de las actuales condiciones hasta la puesta en vigor de las modificaciones pactadas en esta acuerdo.

### **Cláusula transitoria tercera.**

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.

### **Cláusula derogatoria única.**

Expresamente se derogan y queda sin vigor toda la normativa, tanto convencional como interna del Banco de Sabadell que se sustituya por este acuerdo.