

En Sant Cugat del Vallès, en fecha 24 de noviembre de 2023, se reúnen, con la finalidad de regular algunos Beneficios Sociales de la plantilla, y actualizar, modificar y sustituir cualquier otro acuerdo anterior en Banco de Sabadell que regulara las condiciones aquí pactadas para las personas trabajadoras de Banco de Sabadell.

De una parte, en representación de **Banco de Sabadell**, Sònia Quibus Rodríguez, Maria Garcia Córdoba, Rafael Fuentes Sánchez y Jose Luís Talavera Patón.

Y, de otra, representando a las secciones sindicales con representación en Banco de Sabadell:

Por **CCOO**, con el 36,65% de la representación unitaria, Nuria Lobo Aceituno

Por **LA FEDERACION SIBS SICAM-APROBAS SI**, con el 17,61% de la representación unitaria, Rafael Sánchez Meoro

Por **UGT**, con el 13,92% de la representación unitaria, Marcos García del Pino

Por **CGBS**, con el 11,36% de la representación unitaria, Silvia Fernández del Rincón Gómez

Por **La Intersindical CSC**, con el 5,68% de la representación unitaria, Vicenç Garcia Soto

MANIFIESTAN

- Que ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad para llevar a cabo este acto y suscriben el presente Acuerdo las Secciones Sindicales que ostentan en su conjunto el 85,22 % de la representación legal de las personas trabajadoras, siendo esta proporcional a la representatividad existente al día de la fecha de la firma del presente acuerdo.

- Que ambas partes están de acuerdo en mejorar algunos Beneficios Sociales de los previstos en los acuerdos vigentes (*"Acuerdo Parcial de mejora del Acuerdo de Beneficios Sociales de Banco Sabadell de 10 de mayo de 2006", del "Acuerdo de modificación de la jornada laboral de 21 de enero de 2010", "Acuerdo de préstamos inmobiliarios de 18 de febrero de 2013", "Acuerdo de conceptos retributivos de 1 de octubre de 2010, del Acuerdo de modificación de préstamos inmobiliarios y cláusula suelo de 10 de junio de 2015", "Acuerdo de ayuda escolar de 16 de diciembre de 2015" y de los "Acuerdos de condiciones sociales y subrogación de 22/02/2011, de 15/06/2012, de 08/03/2013, de 31/10/2013 y de 24/01/2014."*) y unificarlos en un único documento, así como modificar las condiciones de los préstamos con garantía inmobiliaria para la residencia habitual y segunda residencia o residencia de recreo, y algunas de las condiciones de los préstamos con garantía personal.

- Que, como consecuencia de dicha modificación, este Acuerdo modifica y sustituye cualquier otro acuerdo anterior en Banco de Sabadell, en aquello relativo a los Beneficios Sociales aquí recogidos para las personas trabajadoras de Banco de Sabadell.

Y como consecuencia de ello llegan a los siguientes

PACTOS

PRIMERO. - Ámbito de aplicación:

Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal en activo que preste sus servicios para Banco de Sabadell, S.A, o cualquiera de sus filiales participadas al 100% en territorio nacional con convenio de Banca y que no tengan pactos propios con la representación de las personas trabajadoras de características iguales o similares, salvo las disposiciones específicas contenidas en el presente acuerdo para el personal encuadrado en las clases pasivas (personas jubiladas y prejubiladas, y/o en situación de incapacidad, viudedad y orfandad).

SEGUNDO. - Retribuciones:

1. Abono nómina.

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

2. Devengo pagas.

El sistema de cómputo de los devengos de las pagas será de la forma siguiente:

- Paga de verano del 1 de enero al 30 de junio del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de junio.
- Paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de diciembre.
- Paga de Fiestas Suprimidas del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año (para las personas a quienes les corresponda). Se abona prorrateada en cada una de las 12 pagas ordinarias.

3. Cesta de Navidad.

Se abonará en la nómina del mes de diciembre la cantidad de 88,18 euros (para 2023) 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 Convenio Colectivo de Banca.

TERCERO. – Servicios Bancarios:

1. Descubierto en la cuenta de abono de la nómina.

- El personal en activo podrá disponer de hasta 1.650 euros de saldo deudor los primeros 15 días del mes, lo que exceda de este importe, se liquidará al tipo vigente.
- Este saldo deudor (1.650 euros), sólo se autoriza en la cuenta donde la persona tenga domiciliada su nómina.
- Asimismo, se podrá disponer del importe neto de la nómina desde la fecha de valor de esta.

- Estos saldos deudores (1.650 euros) no generaran intereses deudores ni comisiones por este concepto.
- Este sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del artículo 52 del Convenio Colectivo de Banca.

2. Retribución de la Cuenta Empleado/Empleada.

La “cuenta empleado/empleada” donde se abona la nómina, se remunerará trimestralmente al Euribor oficial a 12 meses del último mes del trimestre inmediatamente anterior menos 0’5 puntos.

3. Resto de condiciones.

Adicionalmente, el personal en activo, podrá tener una segunda cuenta, sin el requisito de tener domiciliada la nómina que podrá ser; o bien, una “cuenta empleado/empleada” con las mismas condiciones de exención de comisiones y remuneración de este tipo de cuenta según lo indicado en el punto anterior; o bien una cuenta Sabadell (o la que le sustituya en su momento, que ofrezca las mejores condiciones financieras y se comercialice de forma generalizada a la clientela).

En la “cuenta empleado/empleada” donde se abona la nómina el personal en activo podrá disponer:

- De 2 tarjetas tanto de crédito como de débito 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, Solred, emisión de cheques bancarios y conformados, cambio de moneda extranjera y cheques de viaje.
- Del servicio BS online.
- De exención de comisiones.
- Para la operativa de valores nacional:
 - Comisiones únicas:
 - Comisión de compraventa: 0,10% s/valor efectivo, mínimo 1,5€, máximo 20€.
 - Comisión de Custodia: si traspasa los valores desde otra entidad, sin comisión de custodia durante el primer año.
 - Comisión de Custodia:
 - 0,025% anual s/nominal, mínimo 0,9€, máximo 20€, por valor/trimestre por emisión de renta variable nacional cotizada.
 - 0,00625% trimestral s/nominal, mínimo 0,9€, por emisión de renta variable nacional no cotizada y resto de valores.
 - Comisión cobro dividendos, cupones y otros rendimientos: 0,10% s/valor efectivo, mínimo 1,5€, máximo 50€. Los cánones y aranceles de las Sociedades Rectoras de Bolsa son los estándares.
- Para la operativa de valores internacional:
 - BS Online: 0,15% sobre efectivo, mínimo 15€, máximo 50€.
 - Banca telefónica: 0,15% sobre efectivo, mínimo 25€, máximo 50€.
 - Oficina: 0,15% sobre efectivo, mínimo 25€, máximo 50€.
 - Comisión de custodia: 0,20% anual sobre efectivo, mínimo 6€, máximo 25€, por valor/trimestral.
 - Comisión cobro de dividendos, cupones y otros rendimientos: 0,15% s/valor efectivo, mínimo 6€, máximo 75€.

4. Ampliación a supuestos de suspensión de contrato.

Se mantendrán todas estas condiciones al personal en situación de excedencia de hasta tres años para el cuidado de hija o hijo, 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, o convivientes por ser víctima de violencia de género y por asuntos personales.

5. Personal pasivo, independientemente de su procedencia.

- El personal pasivo que tenga domiciliada en una cuenta abierta en el Grupo Banco de Sabadell la prestación que perciba de la Seguridad Social, y si le correspondiera, una prestación complementaria mensual por cualquiera de las contingencias previstas por el CCB/Plan de Pensiones, podrá disponer del importe de la suma de ambas prestaciones de saldo deudor los primeros 15 días del mes, y hasta un máximo de 1.650 euros.
- Este descubierto sólo se autoriza en la cuenta donde el personal pasivo tenga domiciliada la citada prestación.
- Este descubierto no generará intereses deudores ni comisiones por este concepto.
- La retribución de la cuenta de abono de la prestación y del complemento estará referenciada en todo momento a la que exista para el personal en activo, a fecha de entrada en vigor de este pacto, Euribor oficial a 12 meses del último trimestre inmediatamente anterior menos 0'5 puntos.

El personal pasivo y el personal prejubilado mantendrán las condiciones financieras de los préstamos hipotecarios que tuvieran vigentes en el momento de causar la contingencia, como si estuvieran en activo. Asimismo, el personal prejubilado mantendrá las condiciones de retribución en la cuenta donde percibían la nómina, referenciada en todo momento a la que exista para el personal en activo.

6. Revalorización del descubierto en cuenta nómina/prestación

El importe de 1.650 euros se actualizará cada cuatro años, siendo la próxima revisión el 1 de enero de 2027.

Para ello se utilizará como índice de revisión el porcentaje acumulado de los incrementos de las tablas salariales del CCB de ese periodo, redondeándose la cantidad resultante al múltiplo de cincuenta más cercano.

CUARTO. – Préstamos:

1. Normas generales:

Ámbito de aplicación.

Los préstamos aquí regulados son para el personal en activo de acuerdo con lo previsto en el Pacto Primero. Expresamente se pacta que el personal en situación de excedencia de hasta tres años para el cuidado hija o hijo, 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, o convivientes por ser víctima de violencia de género y por asuntos personales conservarán las condiciones de empleado o empleada 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 personas trabajadoras, 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.

Antigüedad mínima para solicitar los préstamos regulados en este pacto.

Se podrá acceder una vez superado el período de prueba.

Destino de los préstamos.

Mientras el préstamo esté en vigor, será requisito inexcusable que el destino de este incida en la persona trabajadora solicitante. En todos los casos es condición inexcusable la posterior presentación de los documentos acreditativos que justifiquen la titularidad, a nombre de la trabajadora o trabajador, 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/empleadas 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 de 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.

Para aquellos préstamos referenciados a un tipo de interés variable, se revisarán anualmente y la primera revisión será al cabo de un año de la incorporación del préstamo.

Seguros.

Para los préstamos hipotecarios de las personas trabajadoras se formalizará un Seguro “BS protección vida empleados/empleadas”, con la Compañía de Seguros del grupo, con un 55% de descuento sobre el precio estándar, cuya prima será a cargo del trabajador o trabajadora solicitante de la operación, cuyo primer beneficiario será Banco de Sabadell.

El importe asegurado será el capital pendiente de los préstamos hipotecarios descontando:

- el importe del pacto SEXTO1 “Seguro de vida y accidentes” (de este Acuerdo), y
- el capital único asegurado regulado en el artículo 48º del Convenio Colectivo de Banca “Seguro de Vida”

La persona trabajadora, podrá solicitar anualmente la rebaja del capital asegurado, para adecuarlo al capital pendiente. Esta solicitud la deberá realizar con un mes de antelación a la renovación de la póliza.

En el caso de préstamos inmobiliarios cuya titularidad esté compartida tanto del préstamo como del bien por la persona trabajadora 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 o empleada 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 el presente acuerdo, dispondrá de hasta tres meses para su cancelación, excepto el personal pasivo y el personal prejubilado que mantendrá las condiciones financieras de los préstamos hipotecarios que tuvieran vigentes en el momento de causar la contingencia, como si estuvieran en activo.

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 de hasta tres años para el cuidado de hija o hijo, familiares hasta el 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, por ser víctima de violencia de género y por asuntos personales, si la persona no volviera a reingresar en la empresa los préstamos se le pasarán a condiciones de cliente.

2. Préstamos al personal según el artículo 53º y 56º del Convenio Colectivo de Banca (CCB):

2.1 Cuadro

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
PC.1	Cubrir las necesidades perentorias motivadas por las causas siguientes: ▪ Matrimonio ▪ Traslado fuera de la plaza ▪ Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o descendientes ▪ Obras en vivienda por riesgo de inhabilitabilidad ▪ Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial ▪ Nacimiento y adopción de hijos/hijas o sometimiento a técnicas de reproducción asistida. ▪ Enfermedad grave de la persona trabajadora o de sus familiares hasta primer grado ▪ Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas 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 40.000€.	0%	Hasta 90 meses

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
PC.1 Bis	Cubrir las necesidades motivadas por las causas siguientes: ▪ Obras y reformas en el domicilio habitual de la persona trabajadora, incluidas instalaciones ecológicas ▪ Asistencia médica en caso de enfermedad grave de la persona empleada, así como de su cónyuge/pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas superiores a 8.000 euros netos anuales ▪ Impuesto de Transmisiones Patrimoniales, y Actos Jurídicos Documentales ▪ Pago de su IRPF y gastos escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual ▪ Adquisición de vehículos ecológicos	Total ingresos brutos / 12 x 9 veces con un capital máximo de 40.000€.	0%	Hasta 90 meses

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
PC.2	- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos. - Compra de vehículo a nombre de la persona trabajadora. Esta denominación incluye la usualmente denominada “caravana” - Reparación de averías de vehículo a nombre de la persona trabajadora - 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 sus descendientes, incluidos gastos de desplazamiento/alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar - 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 de otro titular del mismo, o bien, por gastos médicos de cónyuge y/o hijos o hijas, en ambos casos tendrá que ser debidamente documentado y justificado - Tratamientos odontológicos de la persona trabajadora, así como de su cónyuge/pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.	Total Ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 25.000€.	0%	Hasta 50 meses

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
PE.3	Compra equipos informáticos y/o tecnológicos y estudios de la persona trabajadora.	Total Ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 25.000€.	0%	Hasta 36 meses

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
PC.3	Préstamo de atenciones diversas para cubrir necesidades de consumo (excluidas refinanciaciones) no especificadas en el art. 53º del CCB (PC1, PC1 bis y PC2)	Capital máximo: el 25% de la retribución anual de Convenio, o 10.000 Eur.	Euribor oficial a 1 año + 1,25%	Hasta 96 meses

2.2 Coexistencia de préstamos convenio entre ellos.

En general, 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.

Excepcionalmente, mientras esté vigente un préstamo de 9 mensualidades (PC.1 o PC.1 bis) o de 5 mensualidades (PC.2), se permite solicitar un nuevo préstamo de la misma modalidad que el vigente (9 o 5 mensualidades), siempre que surja una nueva necesidad de las previstas en la misma modalidad, respetándose en todo caso los límites, cuantías y condiciones previstas en el punto anterior 2.1.

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. El importe concedido no podrá exceder del coste de los bienes o servicios objeto del préstamo PC1.

2.3 Justificación y antelación máxima para solicitarlos.

La persona trabajadora 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 o empleada justifique el hecho causante documentalmente 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 /trastero 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 o situaciones especiales por divorcio, 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 de interés: Para nuevas operaciones, la persona trabajadora podrá optar entre tipo de interés variable o fijo.

Tipo de interés variable: se aplicará el menor de:

- Euribor oficial a un año menos 0'5 puntos (con un mínimo de 0%), o
- el 60% del Euribor oficial a 1 año.

Aplicándose de manera automática la mejor de las dos opciones en cada una de las revisiones anuales.

En los préstamos que superen los 530.000 euros, se aplicará el tipo Euribor oficial a un año al importe que exceda de esa cantidad. El diferencial para aplicar a la totalidad del préstamo durante toda la operación será la media ponderada resultante. Este importe se incrementará cada cuatro años siendo la primera revisión el 1 de enero de 2027, salvo que se acuerde otro importe entre ambas partes.

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.

Tipo de interés fijo: será el precio establecido para este tipo de operaciones en la oferta complementaria, con los parámetros que allí se establezcan.

3.2 Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia de recreo y/o parking/trastero 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 de interés: Para nuevas operaciones, la persona trabajadora podrá optar entre tipo de interés variable o fijo.

Tipo de interés variable: Se aplicará el 90% del Euribor oficial a un año.

Tipo de interés fijo: será el precio establecido para este tipo de operaciones en la oferta complementaria, con los parámetros que allí se establezcan.

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.

Financiación: hasta 100% precio venta público o tasación, el más bajo.

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

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

Compatibilidades.

Los préstamos PI1 (Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia habitual y/o parking/trastero) 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/trastero) 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 empadronada la persona trabajadora solicitante de la operación.

Definición de residencia de recreo o segunda residencia: 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 y/o trastero en vivienda habitual y/o de recreo no supere los 30.000 euros, se excluye la necesidad de garantía hipotecaria. Los gastos de peritación o tasación generados por la constitución de esta garantía serán a cargo del empleado o empleada.

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 o hermano/a.

3.4. Novación de los préstamos inmobiliarios

En los supuestos recogidos en el punto 3 de este pacto, préstamos inmobiliarios, la persona trabajadora podrá solicitar durante la vigencia del préstamo dos novaciones, pudiendo pasar de tipo fijo a tipo variable o viceversa, en las condiciones de tipos establecidas en el apartado 3.1 y 3.2 de este acuerdo.

Para solicitar la segunda novación estipulada en el primer párrafo tendrá que transcurrir un plazo mínimo de 2 años desde la formalización de la primera.

Estas nuevas novaciones son adicionales a las ya realizadas en cada una de las ventanas de novación ofertadas por el Banco con anterioridad al 1 de enero de 2024, y solo podrán afectar exclusivamente al tipo de interés de la operación, no pudiendo cambiar el resto de condiciones.

Las novaciones se realizarán mediante documento privado. Se podrá posteriormente elevar a escritura pública a requerimiento del Banco cuando exista una razón objetiva que lo justifique, tales como la desvinculación del empleado o empleada, posiciones futuras de inversión irregular del empleado o empleada en la hipoteca o cualquier otro producto, posibles peticiones futuras de refinanciaciones empleado o empleada en la hipoteca o cualquier otro producto, a título ilustrativo.

Será condición resolutoria de la novación la falta de comparecencia del titular del préstamo al acto de la elevación a público ante notario, con efectos desde la fecha de firma del documento privado. Los gastos de gestoría, registro, notario y AJD de la elevación a público serán asumidos por el Banco, en el caso del AJD en tanto se mantenga como sujeto pasivo de dicho impuesto.

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 a un año más 0'5 puntos. Capital máximo 1 anualidad bruta.

Amortización 7 años.

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

Tipo: Euribor oficial a un año menos 0,5 puntos.

Capital máximo: 80% del total valor de compra de la adquisición. Límite: 50.000 euros.

Amortización: 3 años.

4.3 PM2.- Otros gastos justificados.

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

Tipo: Euribor oficial a un año 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 la solicitud debida y totalmente cumplimentada a través de IN Sabadell/Apps/Personas/Portal de Gestión de Recursos Humanos/Gestiones Personales/Solicitud de Préstamo (o el que hubiere en cada momento habilitado a tal efecto) para su comprobación, únicamente de ajuste a normativa de Recursos Humanos, desde aquí se enviará a la oficina de la cuenta de abono nómina de la persona trabajadora solicitante, para que se proceda a la confección de la documentación necesaria para su abono. Será la oficina de la cuenta de abono de nómina, la responsable de recabar toda la documentación que acredite la concesión del préstamo y en las condiciones requeridas.

Para los préstamos recogidos en este pacto cuyo importe supere los 380.000€, 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 la solicitud debida y totalmente cumplimentada a través de IN Sabadell/Apps/Personas/Portal de Gestión de Recursos Humanos/Gestiones Personales/Solicitud de Préstamo (o el que hubiere en cada momento habilitado a tal efecto) para su comprobación, únicamente de ajuste a normativa. Desde aquí se enviará a la oficina de la cuenta de abono nómina de la persona trabajadora solicitante para seguir con el circuito de aprobación establecido por el Banco para las operaciones de activo de clientes.

Para las solicitudes de operaciones de crédito o préstamo, no reguladas en este acuerdo, que afecten a empleadas y empleados, 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 2027, salvo que se acuerde otro importe entre ambas partes.

QUINTO. - 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 Convenio Colectivo de Banca, (CCB).

- Para hijos/hijas de personal en activo.

Para el año 2023, se abonarán 749,60 euros brutos por hijo o hija de edad comprendida de 0 a 23 años, que dependa económicamente de la persona trabajadora, que no trabaje o cuya percepción salarial anual sea inferior al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento.

Para hijas o hijos con diversidad funcional psíquica/física acreditada se abonarán 1.499,20 euros hasta los 26 años.

En ambos casos la fecha de referencia para el cálculo de la edad del hijo o hija, será el 31 de agosto de cada año.

Si las dos personas progenitoras son empleados o empleadas, se abonará el 50% de la ayuda escolar a cada una de ellas.

En el caso de que alguna de estas personas cause baja en la empresa, la ayuda pasará a ser percibida íntegramente por aquella que continúe prestando servicios en la empresa.

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

La persona trabajadora deberá presentar la solicitud antes del 31 de agosto, 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 a la trabajadora o trabajador la obligación de comunicar cualquier cambio a la empresa para esta ayuda escolar: cambio de situación del hijo o hija, 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 diversidad funcional será necesaria la certificación acreditativa del grado de ésta. 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 o hijas, 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 cuidado de hija o hijo prevista en el art. 34.3 del CCB mantendrá la ayuda escolar para hijas e hijos de empleados y empleadas 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 personal en activo.

Para las carreras universitarias de primer, segundo y tercer ciclo se abonarán 25,13 euros (para 2023) 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 la persona trabajadora, hasta el tope del importe correspondiente al crédito aprobado mediante acto académico.

Respecto a la formación en inglés, el Banco tiene a disposición de toda la plantilla su formación online, por lo que no se abonará importe alguno a ningún empleado o empleada, mientras exista esta plataforma/opción.

Para idiomas distintos del inglés, realizados en centros homologados se abonará el gasto justificado y como máximo anual de 512,16 euros brutos, por curso aprobado y acreditado hasta 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.

SEXTO. - Beneficios Sociales:

1. Seguro de vida y accidentes.

Se establece que el personal en activo, y dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo, estará en una póliza colectiva única, con un capital asegurado de 1,3 veces el total del salario bruto del año anterior.

El primer beneficiario será el Banco de Sabadell S.A, hasta cubrir el endeudamiento que tenga la persona trabajadora con Banco de Sabadell, S.A. A partir de esa cantidad, serán beneficiarias aquella persona o personas a la que el empleado o empleada haya designado voluntariamente, y en su defecto, quienes legalmente corresponda.

2. Plus de Economato.

En el pacto de Homologación de Condiciones de 19.03.2001, se acordó la sustitución del “Economato Laboral” para el personal en activo por una aportación al PPEBS, definida en el Reglamento del Plan, a realizar 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, 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.

En todos los casos, la aportación al PPEBS y el “Plus de Economato” tienen carácter consolidado, no absorbible ni compensable, no devenga haberes pasivos y se revalorizan, desde las fechas mencionadas, con los incrementos previstos en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.

Durante la excedencia hasta tres años para el cuidado de familiares hasta el 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, por ser víctima de violencia de género y por asuntos personales, la persona

trabajadora tendrá derecho a percibir la aportación al PPEBS y el “Plus de Economato” que le será abonado a su reingreso.

SEPTIMO. - Vacaciones:

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrá derecho anualmente, a 31 días de vacaciones retribuidas, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos y en los que quedan, expresamente incluidos, los 24 días del correspondiente artículo del CCB, las 4 jornadas de licencia retribuida por año natural del artículo 36.1 del CCB., y la compensación anual por el cambio del horario de la Semana de la Fiesta Mayor del artículo 26.6 del CCB.

Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año.

- Período de disfrute de vacaciones.

Se pacta que el período general hábil de disfrute sea desde el 1 de enero del año en que se devengan al 31 de enero del año siguiente al que se devengan.

La situación de Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, así como el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48 del Estatuto de las personas trabajadoras, interrumpe el periodo de vacaciones y las que queden pendientes, se podrán disfrutar una vez concluida la mencionada situación, aunque haya terminado el año natural en el que se haya devengado.

Un período como mínimo será de 14 días naturales ininterrumpidos de disfrute de vacaciones.

Con una periodicidad quinquenal se podrán acumular un máximo de 21 días de vacaciones del año actual al año siguiente al del devengo, siempre que se soliciten antes del 31 de mayo del año del devengo.

- Cómputo de días de vacaciones para personal con horario continuado.

A tenor de lo dispuesto en el CCB y en el acuerdo de modificación de jornada laboral de 21 de enero de 2010 en aras de una mayor claridad operativa, expresamente se pacta el siguiente régimen de cómputo de los días, para la plantilla con horario continuado:

Se considera periodo, durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre, cuando se hagan vacaciones que incluyan un jueves, aunque solo se disfrute un día (jueves).

Los jueves que se disfruten dentro de los meses citados en el apartado anterior, computarán de la siguiente manera: en los dos primeros periodos disfrutados en el año natural, computarán como un día de vacaciones, y a partir del tercer periodo, el jueves contará como un día y tres horas de vacaciones.

A efectos del cómputo de periodos, las vacaciones que se disfruten hasta el 31 de enero del año siguiente al del devengo, se considerarán como periodo del año anterior.

OCTAVO. – Kilometraje:

Para los gastos ocasionados por desplazamientos laborales realizados de manera esporádica fuera de la oficina o del centro de trabajo habitual, y para realizar actividades relacionadas con su trabajo, utilizando el vehículo particular, se retribuirá la cantidad de 0,30 euros por kilómetro.

Esta cantidad será de aplicación para las nuevas situaciones en que corresponda el plus de desplazamiento según lo previsto en el Artículo 40º CCB.

Estos importes se abonarán a través de la nómina, aplicando el tratamiento fiscal vigente en cada momento que para cada uno corresponda.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA. – Referencia al Convenio Colectivo de Banca.

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

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. - Definición de Salario Bruto Anual.

A los efectos de este acuerdo se considera salario bruto anual, el total de percepciones brutas, incluido el plus de economato, 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 las 1'3 anualidades, del año anterior al de la fecha en la que se formalice la operación.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA. – Imputación de renta en especie.

La concesión de cualesquiera de los préstamos aquí regulados, que se ofrecen en condiciones más beneficiosas, puede generar imputación de rendimientos en especie que se hará efectiva en la nómina de la persona trabajadora, al ser considerada retribución en especie.

En ese supuesto la Entidad aplicará lo que corresponda en cada momento, en cumplimiento de lo establecido en la normativa fiscal.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA. - Parejas de hecho

En todo lo recogido en este pacto, donde se hace referencia a cónyuge de la persona trabajadora, se asimilarán a esta figura aquellas personas que constituyan parejas de hecho con el/la solicitante siempre y cuando lo acredite legalmente.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA.

Las referencias al articulado del Convenio Colectivo de Banca se entienden realizadas a la actual numeración del articulado, en el bien entendido que, en caso de modificación única del orden del artículo, se cambiaría la correspondencia con el presente Pacto.

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.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben quienes comparecen con la representación que cada una de las partes ostenta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este acuerdo.