

---

**ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO  
DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES LABORALES,**  
aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración  
de Banco Pastor, S.A. en Banco Popular Español, S.A.

---

En Madrid, siendo las 12 horas del día veintisiete de junio de 2012, después de diversas reuniones en las que se han mantenido conversaciones y negociaciones con la finalidad de consensuar un acuerdo sobre el Protocolo de convergencia y homologación de las condiciones laborales aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor en el Banco Popular, las representaciones de Banco Popular y de Banco Pastor junto con las representaciones sindicales de Banco Popular y de Banco Pastor que a continuación se indican:

De una parte **Banco Popular Español, S.A y Banco Pastor, S.A**

Y de otra parte, las organizaciones sindicales que se indican, con implantación en las entidades del Banco Popular y Banco Pastor, que a su vez representan, en la proporción que en cada caso se indica, a los trabajadores de cada una de estas entidades:

Por **CC.OO.:** D. Guillermo Saldaña Naranjo y D. Agustín González Pastor y D<sup>a</sup> Irene Murillo Zapatero y D. Fernando Fargas Armesto, con el 42,90% y el 28,65% de la representación legal de los trabajadores de Banco Popular y de Banco Pastor, respectivamente.

Por **U.G.T.:** D. Luis del Corral Pindao y D. Juan Antonio Fernández Ruiz y D. Guillermo Martínez Robles y D. Tomás Díaz Moreno, con el 26,63% y el 33,51% de la representación legal de los trabajadores de Banco Popular y de Banco Pastor, respectivamente.

Por **SEGRUPO:** D. Francisco Lopera Morente y D. Pablo Pérez Martínez, con el 12,40% de la representación legal de los trabajadores de Banco Popular.

Por **C.G.T.:** D. Arsenio González Rozas y D. Marciano Ávila Barrilero, con el 9,55% de la representación legal de los trabajadores de Banco Popular.

Por **FITC:** D. Manuel Martínez Fernández y D. Miguel Tomás Lozano Santos que representan el 1,83% y el 10,27% de la representación legal de los trabajadores de Banco Popular y de Banco Pastor, respectivamente.

Por **AMYC-CC:** D. Antonio Arcilla Soto con el 2,44% de la representación legal de los trabajadores de Banco Popular.

Todas las partes intervinientes reconociéndose mutua y recíproca capacidad para este acto, en base a la representación que cada una ostenta y que en el caso de los sindicatos firmantes supone, en su conjunto, por lo que se refiere a Banco Popular, el **96,75%** del total de la representación legal de los trabajadores y por lo que se refiere al Banco Pastor, el **72,43%** del total de la representación legal de los trabajadores de dicha entidad.

### **MANIFIESTAN**

Que con fecha 10 de octubre de 2011, el Banco Popular comunicó a la CNMV el acuerdo del Consejo de Administración de Banco Popular Español, S.A., sobre la formulación de una Oferta Pública de Adquisición (OPA) voluntaria, por el 100 por 100 de las acciones y el 100 por 100 de las obligaciones necesariamente convertibles de la entidad Banco Pastor, S.A.

Que desde esa misma fecha se iniciaron las conversaciones entre ambas partes, con la finalidad de analizar la incidencia para los trabajadores de ambas empresas, constituyendo un foro de comunicación e información permanente sobre la evolución del proceso iniciado a fin de poder adoptar las medidas y acuerdos necesarios que aseguren y faciliten su desarrollo.

Que con fecha 31 de enero de 2012, el Banco Popular informó a la CNMV sobre el hecho relevante de haber superado el 75% del capital social de Banco Pastor, S.A.

## **ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN**

**DE CONDICIONES LABORALES**, aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor, S.A. en Banco Popular Español, S.A.

Que, ante esta perspectiva favorable sobre el desarrollo del proceso, con fecha 6 de febrero de 2012, ambas partes acordaron suscribir un "Documento Preliminar de Bases para un Protocolo de Fusión", con la finalidad de incorporar determinadas garantías laborales, con carácter previo al necesario análisis por ambas partes de las condiciones laborales de las plantillas de ambas entidades.

Que con fecha 15 de febrero de 2012, el Banco Popular comunicó a la CNMV el resultado positivo de la OPA presentada por Banco Popular Español, SA. sobre Banco Pastor, S.A.

Que, como se ha indicado anteriormente, las numerosas reuniones y conversaciones mantenidas entre ambas partes sobre el proceso de fusión iniciado y, particularmente, con relación a sus implicaciones para las plantillas de ambas entidades, desde un punto de vista laboral, ha permitido avanzar dentro de un marco de diálogo, información y consulta, en la convergencia y homologación de las condiciones laborales aplicables a la plantilla resultante del proceso de fusión, lo que asegura el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas para la plantilla, que ambas partes reconocen como un elemento clave para el desarrollo futuro de la entidad.

Que como resultado de las conversaciones y negociaciones mantenidas, ambas partes,

### **ACUERDAN**

Suscribir el presente documento de **Acuerdo sobre el Protocolo de Convergencia y Homologación de las Condiciones Laborales** aplicables a las plantillas de ambas entidades, a partir de su integración formal, según los términos y condiciones que a continuación se indican:

1. El presente "ACUERDO DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES LABORALES" será de aplicación para todo el personal que forme parte de las plantillas en activo de Banco Pastor y de Banco Popular, desde la fecha en que tenga lugar la integración formal de ambas entidades y, en todo caso, a partir del 1 de julio de 2012.
2. En consecuencia, a partir de la referida fecha formal de integración de ambas entidades, según se indica en el apartado anterior, quedará extinguido y sin efecto alguno, cualquier acuerdo, medida y uso o costumbre de empresa que resultara de aplicación a la totalidad o parte de los empleados de Banco Pastor, SA, siendo sustituidas en su totalidad por las condiciones vigentes para los empleados de Banco Popular y las recogidas en el presente documento.
3. Como consecuencia de la fusión entre ambas entidades, el Banco Popular se subroga en todos los derechos y obligaciones que, hasta la fecha de integración, tuviera reconocidos Banco Pastor, tanto en relación a sus empleados en activo como a los que se encuentren en situación de excedencia, con contrato suspendido por mutuo acuerdo, de prejubilación y/o jubilación parcial, así como del personal pasivo, con las únicas precisiones que se deriven del presente Acuerdo.
4. A partir de la fecha de integración y una vez se efectúe la necesaria adecuación técnica para ello, se aplicará a todos los empleados de Banco Pastor la "GUIA RESUMEN DE BENEFICIOS SOCIALES PARA EMPLEADOS DEL GRUPO BANCO POPULAR Y SUS FAMILIARES", en los mismos términos y condiciones que se recogen en la misma y que se aplican actualmente a los empleados de Banco Popular.
5. Con relación al apartado anterior, Banco Popular asume el compromiso de incorporar a las causas que dan derecho a los anticipos sobre sueldo de 9 mensualidades, la "Compra de vehículo a nombre del empleado".
6. De manera excepcional y con objeto de facilitar la transición de las condiciones de los empleados de Banco Pastor hacia las aplicables y vigentes en el Banco Popular, se establece el mantenimiento improrrogable, exclusivamente, durante el próximo curso académico 2012/2013, de la ayuda de estudios para hijos de empleados de Banco Pastor que se venía convocando anualmente mediante circular. Esta ayuda se aplicará exclusivamente a

## **ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN**

**DE CONDICIONES LABORALES**, aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor, S.A. en Banco Popular Español, S.A.

aquellos empleados de Banco Pastor que la disfrutaron durante el curso académico 2011-2012, siempre que cumplan con los mismos requisitos objetivos para tener derecho a las mismas que figuraban en la última convocatoria realizada por Banco Pastor.

7. A partir de la fecha de integración, y a expensas de las adecuaciones técnicas necesarias, el "PLAN DE IGUALDAD" de Banco Popular será de aplicación a la plantilla procedente de Banco Pastor, en los mismos términos y condiciones que se aplican actualmente a la plantilla de Banco Popular. De manera transitoria y excepcional, en el caso de que alguna empleada procedente de Banco Pastor reincorporada tras su maternidad, en la fecha de firma del presente Acuerdo se encontrase disfrutando de una determinada medida relacionada con aquella, la podrá seguir manteniendo dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y en los mismos términos y condiciones que dieron lugar a su concesión en Banco Pastor.

Con relación a este apartado, ambas partes acuerdan incorporar al "PLAN DE IGUALDAD" de Banco Popular, las siguientes nuevas medidas:

- La concesión de un anticipo de hasta 9 mensualidades para atender necesidades de obras de adaptación, compra de vehículo adaptado o la atención de cualquier otra necesidad tendente a la mejora de las condiciones de las personas con discapacidad que convivan con el solicitante.
- La licencia no retribuida durante un período de hasta dos meses de duración, con reserva de puesto de trabajo, para someterse a técnicas de reproducción asistida.
- En caso de hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia retribuida de hasta dos días de duración prevista en el artículo 27 del Convenio Colectivo, podrá disponerse por una sola vez en cualquier momento mientras dure la hospitalización y, en todo caso, hasta el alta médica, siempre y cuando la situación así lo requiera.

8. Teniendo en cuenta la integración de la red comercial de oficinas de ambas Entidades y los criterios comunes de dirección y organización con la que se tienen que gestionar las mismas, las partes acuerdan que para favorecer dicho proceso, a partir de la fecha de integración, será de aplicación en todos los centros de trabajo del Grupo Banco Popular, incluidos los pertenecientes hasta la fecha a Banco Pastor, el Acuerdo de Libranza de Sábados vigente en Banco Popular desde el 1 de enero de 2010.

En consecuencia y a partir de la fecha de integración formal quedará sin efecto alguno el Acuerdo de Libranza de Sábados en Banco Pastor de fecha 9 de junio de 2010, siendo sustituido íntegramente por el Acuerdo de Libranza de Sábados vigente en el Banco Popular.

En este sentido, dado que con carácter general en todas las oficinas de la Red Comercial del Banco se libran los sábados, en todos aquellos centros de la citada Red, incluyendo en su caso, los de las Direcciones Territoriales y Regionales, el horario de referencia general de los viernes será el establecido como tal en el Acuerdo Libranza de Sábados Banco Popular, apartado 2, con la excepción de aquellas unidades en las que por la tipología de su actividad o servicio prestado no fuese viable esta posibilidad de jornada continuada. Igualmente será de aplicación el citado horario de referencia en estos centros, durante el periodo comprendido entre el 22 de diciembre y el 7 de enero del año siguiente, ambos inclusive, y el último día laborable de la semana previo al primer festivo de la Semana Santa.

9. Participación en Beneficios (Artículo 18 del Convenio Colectivo de Banca).  
Teniendo en cuenta que en Banco Pastor, existe una diferencia de ocho cuartos de paga menos respecto de Banco Popular, en concepto de participación en beneficios por aplicación del artículo 18 del Convenio Colectivo de Banca; con motivo de la integración de ambas entidades, se acuerda la aplicación del siguiente calendario de convergencia para los empleados procedentes de Banco Pastor, de modo que a partir del mes de febrero de 2015, la plantilla resultante de la integración reciba, por este concepto, el mismo número de pagas de beneficios y en las mismas condiciones, con independencia de cual sea su entidad de procedencia.

## **ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN**

**DE CONDICIONES LABORALES**, aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor, S.A. en Banco Popular Español, S.A.

- 2013: En el mes de febrero, los empleados procedentes de Banco Pastor que se encuentren en situación de activo a 31.12.2012, recibirán el mismo número de pagas que recibieron en 2012 por este concepto, incrementadas en dos cuartos de paga más.
- 2014: En el mes de febrero, los empleados procedentes de Banco Pastor, en activo a 31.12.2013, recibirán el mismo número de pagas que recibieron en 2013 por este concepto, incrementadas en tres cuartos de paga más.
- 2015: En el mes de febrero, los empleados procedentes de Banco Pastor, en activo a 31.12.2014, recibirán el mismo número de pagas que recibieron en 2014 por este concepto, incrementadas en tres cuartos de paga más.

En la medida en que estos nuevos cuartos de paga suponen, para los empleados procedentes de Banco Pastor, un aumento singular de las retribuciones de Convenio Colectivo que recibían en dicha entidad; esta circunstancia debe contribuir positivamente a facilitar su tránsito al Sistema Retributivo de Banco Popular favoreciendo la aplicación de criterios retributivos homogéneos a la plantilla resultante de la fusión de ambas entidades.

10. **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODA LA PLANTILLA.** La Dirección de Banco Popular garantizará que todos los empleados de ambas entidades fusionadas dispongan de idénticas oportunidades de promoción y carrera profesional.
11. Como medida de reconocimiento y compensación por el esfuerzo que las plantillas de ambas entidades deberán realizar en el desarrollo del proceso de fusión e integración así como en la convergencia y homologación de sus condiciones laborales, se acuerda 1 día de libranza adicional para toda la plantilla, que podrá tomarse anualmente a partir del 1.1.2013, en las mismas condiciones y con los mismos criterios de los recogidos en el artículo 27.8 del Convenio Colectivo de Banca.

Transitoriamente, durante la vigencia de este protocolo y en todo caso, hasta el 31.12.2015, este nuevo día de libranza será compatible con la libranza recogida en el pacto primero del Acuerdo Laboral de Exteriorización de los compromisos por pensiones de Banco Popular (y que en la actualidad sólo es de aplicación al personal de los Servicios Centrales de Banco Popular cuyo horario sea distinto del horario continuado así como al personal de Banco Popular con horario del artículo 25.3 del Convenio Colectivo). Finalizado este período transitorio, la libranza mencionada recogida en el Acuerdo Laboral de Exteriorización, quedará definitivamente extinguida al ser absorbida y compensada por el día de libranza que se recoge en este apartado.

En consecuencia, a partir del 1.1.2016, sólo persistirá un día de libranza adicional para la plantilla de Banco Popular que, como tal pasará a quedar recogido en el Plan de Igualdad entre las medidas favorecedoras de la conciliación entre la vida personal y laboral. No obstante, en el caso de que en futuros Convenios Colectivos se ampliara el número de días de libranza o vacaciones, el día de libranza aquí pactado quedaría automáticamente absorbido y compensado.

12. **BENEFICIO "DÍAS DE LIBRANZA POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN CON EL GRUPO".** Como consecuencia de la fusión de ambas entidades y la consecuente integración de los empleados de Banco Pastor en el Grupo Banco Popular, a partir de la fecha de la integración tecnológica, prevista en octubre de 2013, si bien con efectos desde el 1.1.2013, los empleados procedentes de Banco Pastor podrán acceder a este beneficio, en los mismos términos y condiciones que figuran en el apartado 12 del Acuerdo suscrito en Banco Popular con fecha 19 de febrero de 2010. En este supuesto, aquellos empleados de Banco Pastor cuya fecha de cumplimiento tenga lugar entre el 1 de enero el 15 de octubre de 2013, excepcionalmente, dispondrán hasta el 31.12.2014 para su disfrute.
13. **VACACIONES:** Exclusivamente en el año 2012, a los empleados procedentes de Banco Pastor se respetarán los cuadros de vacaciones elaborados con los criterios derivados de los acuerdos internos de Banco Pastor. Si bien para ello, es necesario poder contar con la deseable flexibilidad y comprensión por parte de las personas a fin de poder conjugar adecuadamente sus previsiones con la debida atención a las necesidades del servicio. A

## **ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE CONVERGENCIA Y HOMOLOGACIÓN**

**DE CONDICIONES LABORALES**, aplicables a la plantilla resultante de la fusión e integración de Banco Pastor, S.A. en Banco Popular Español, S.A.

partir del año 2013, las vacaciones se tomarán exclusivamente, con los criterios que actualmente se aplican en Banco Popular.

14. Economato de Banca de Madrid. Se acuerda iniciar un proceso de conversaciones entre ambas partes con la finalidad de analizar las alternativas posibles de homologación.
15. Compromisos por pensiones. Se acuerda iniciar los procesos, conversaciones y negociaciones que sean necesarios para traspasar el Plan de Pensiones de los empleados de Banco Pastor y su integración en el Plan de Pensiones de los empleados de Banco Popular, analizando las vías posibles de convergencia y homologación.
16. **GARANTÍAS SINDICALES.** La Dirección de Banco Popular respetará todos los compromisos que, a la fecha de producirse la fusión jurídica, Banco Pastor tuviera contraídos con las distintas Secciones Sindicales, sin menoscabo de que se establezca de mutuo acuerdo un nuevo marco, en sustitución del mismo, que regirá con carácter transitorio durante la vigencia del presente protocolo, en materia de créditos horarios y garantías sindicales incluyendo los derivados de la aplicación y desarrollo de la L.O.L.S. Estos compromisos se mantendrán en los respectivos ámbitos territoriales, hasta tanto se promuevan nuevos procesos de elecciones sindicales en el sector que, según las previsiones actuales, tendrán lugar en el primer trimestre de 2015.  
A partir de la fusión actuará únicamente el Comité de Seguridad y Salud de Banco Popular, sin menoscabo de que transitoriamente se adopten los acuerdos necesarios con la representación sindical para efectuar una transición efectiva de la información y experiencia acumulada en el CESS de Banco Pastor, como mejor garantía de la labor preventiva que debe continuar realizando el CESS de Banco Popular.
17. A partir de la firma del presente Acuerdo se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento entre las partes firmantes del mismo, con la finalidad de llevar a cabo el seguimiento de la aplicación de este acuerdo, facilitar la información que resulte precisa, cuidar su correcta interpretación y suscribir, en su caso, los acuerdos necesarios para el desarrollo de este protocolo.
18. La Comisión Mixta de Seguimiento referida en el apartado anterior se mantendrá vigente, hasta tanto concluya el proceso de fusión e integración y como máximo, hasta el 31.12.2015, salvo mutuo acuerdo entre las partes.
19. Las representaciones firmantes reiteran su firme propósito de realizar los mayores esfuerzos para llevar a cabo las acciones necesarias que permitan culminar con éxito el proceso de fusión e integración, por lo que se refiere a las plantillas, dentro del plazo de vigencia de este documento.
20. El presente es un Acuerdo de buena fe entre las partes y constituye un todo unitario que globalmente representa una mejora para el colectivo de empleados tanto de Banco Pastor como de Banco Popular, ambos incurso en el presente proceso de fusión e integración. A este Protocolo se incorporarán, en caso de producirse, cualquier acuerdo futuro que pudiera alcanzarse entre la Dirección del Grupo Banco Popular y las representaciones sindicales de la entidad, siempre y cuando esté relacionado con este proceso de fusión e integración, pasando a formar parte del mismo desde el momento en que se alcance.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes suscriben el presente documento de Acuerdo sobre el Protocolo de Convergencia y Homologación de condiciones laborales aplicables a la plantilla resultante del proceso de fusión e integración de Banco Popular y Banco Pastor, en Madrid, a 27 de junio de 2012.