

ACTA FINAL DEL PROCESO DE NEGOCIACION PARA LA REORDENACION DE LAS CONDICIONES LABORALES Y REESTRUCTURACION DE PLANTILLA DEL PERSONAL DE UNNIM BANC CELEBRADA EN MADRID EL DIA 16 DE OCTUBRE DE 2012 ENTRE LA REPRESENTACION SINDICAL DE UNNIM Y LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA

En Madrid, siendo las 21:00 horas, reunidos, de una parte la Representación de Unnim Banc y de otra la Representación de los trabajadores, ostentada por las Secciones Sindicales de CCOO, SEC y UGT que quedan identificados a continuación:

Por la representación de **Unnim Banc, S.A.U.**

Maria del Pilar Guiral Trejos
Maria del Pilar Morata Rubio
Angel Luis Mancebo Soto

Por la **representación legal de los trabajadores,**

Por la Sección Sindical de CC.OO, con el 59,78% de la representación en los comités de empresa de Unnim Banc, S.A.U.

David Vilar Ginesta
Miquel Àngel Madrid Subirana
Maria Teresa Solá Ortega

Asistidos por los siguientes miembros de la Federación de Banca de CCOO:

Juan José Giner Martínez
Isabel Gil Delgado
Joaquin Campo Osaba

Por la Sección Sindical SEC, con el 30,43% de la representación en los comités de empresa de Unnim Banc, S.A.U.

Raquel Alarcón Quiñonero
Xavier Galicia García
Oriol Cartaña Menéndez

Asistidos por el representante de la Confederación Intersindical CIC:
Jordi Campins Punter

Por la Sección Sindical UGT, con el 9,78% de la representación en los comités de empresa de Unnim Banc, S.A.U.

Joan Viana Barreda

Javier Muñiz Ortin

Asistidos por el Representante de la Federación de Servicios de UGT:

Sebastián Moreno Rodriguez

Ambas partes, tras mantener diversas reuniones han alcanzado el siguiente

PREACUERDO:

Tras el periodo de negociación mantenido con la Representación de los Trabajadores en orden a abordar a través de un acuerdo colectivo el proceso de reestructuración de la plantilla de Unnim Banc y de reordenación de las condiciones laborales, sobre la base de buscar un equilibrio entre los intereses de todas las partes y de facilitar la viabilidad de la organización y asegurar un futuro estable de la misma, se procede a efectuar la siguiente propuesta:

1. REORDENACION DE LAS CONDICIONES LABORALES DE UNNIM BANC, con efectos 1-1-2013

- Incorporación al **ámbito de aplicación del convenio colectivo de Banca**.
- **Retribuciones:** Adaptación de la estructura de los Niveles profesionales como sigue:

	Categoría Unnim	Reglamentario 2012		Diferencia
		Unnim	BBVA Banca	
Grupo 1	Nivel I	48.383	Tecnico II 46.949	-1.434
	Nivel II	40.782	Tecnico III 40.031	-751
	Nivel III	36.227	Tecnico V 33.347	-2.880
	Nivel IV	34.272	Tecnico V 33.347	-925
	Nivel V	33.192	Tecnico VI 31.358	-1.834
	Nivel VI	32.112	Tecnico VI 31.358	-754
	Nivel VII	30.671	Tecnico VII 29.898	-773
	Nivel VIII	29.652	Tecnico VIII 28.438	-1.214
	Nivel IX	28.117	Admin IX 27.588	-529
	Nivel X	26.812	Admin X 24.934	-1.878

	Nivel XI	23.944	Admin XI	22.735	-1.209
	Nivel XII	20.512	Admin XI	22.735	2.223
	Nivel XIII	16.470	Admin XI	22.735	6.265
Grupo 2	Nivel II	24.523	Sg X	24.934	411
	Nivel III	23.153	Sg X	24.934	1.781
	Nivel IV	20.323	Sg XI	22.735	2.412

A efectos de lo previsto en el art. 10 del convenio colectivo de Banca se reconoce la antigüedad en el nivel de transposición que se tenga acreditada en el nivel profesional a 31-12-2012.

El nivel retributivo actual del personal derivado de las condiciones del convenio de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro no sufrirá merma en la comparativa anual por la referida transposición, por lo que de producirse diferencia a favor del empleado se integrará en un complemento de fusión, no absorbible y compensable únicamente con la promociones de Nivel Profesional, en un máximo del 25% del importe del incremento de dicho cambio de Nivel.

La comparativa de salarios se efectuará por lo que se refiere al convenio de Banca sobre la base de la percepción de 15 cuartos pagas de beneficios consolidadas (3,75).

De producirse diferencias a favor del empleado producto de la comparativa de retribuciones anuales que viniera percibiendo, y que tuviera su origen en complementos derivados de la integración de las Sociedades Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa en Unnim, éstas tendrán la consideración de complemento de fusión no absorbible, salvo por ascensos de Nivel producidos tras la entrada en vigor del convenio de Banca, en un máximo del 25% del importe del incremento de dicho cambio de Nivel.

Asimismo, si de la comparativa de retribuciones anuales se produjeran diferencias a favor del empleado producidas por otros complementos derivados de conceptos funcionales o voluntarios, éstos se adaptarán en su denominación manteniendo su misma naturaleza y cuantía.

La incorporación al nuevo esquema retributivo que conlleva la aplicación del convenio de Banca se efectuará sobre la base de la regularización de las retribuciones devengadas y no pagadas del ejercicio en que se efectúe.

Asimismo el concepto de antigüedad que se venga percibiendo, incrementada en la parte devengada del trienio en curso, quedaría configurado en un epígrafe de antigüedad consolidada y a partir de la aplicación del convenio de Banca se comenzaría a devengar los trienios

conforme a dicho convenio colectivo. Este concepto se incrementará en lo sucesivo con los aumentos pactados en convenio colectivo de Banca .

Con respecto al **proceso de pago** de los diferentes conceptos retributivos del convenio de Banca, se proponen las siguientes mejoras en su tratamiento:

- ⇒ Fecha de abono de nómina: 20 de cada mes. En esta fecha se abonaría tanto la nómina mensual ordinaria como las gratificaciones extraordinarias, por lo que el salario total anual se abonaría por la Empresa distribuido en 12 pagos.
- ⇒ Las pagas de participación en beneficios consolidadas del convenio de banca se abonarían prorrateadas en las 12 pagas ordinarias en el año natural de su devengo. Asimismo la paga de estímulo a la producción.
- ⇒ Si se produjera alguna diferencia en los importes correspondientes a las pagas de beneficios y a la paga de estímulo a la producción, por cambio de nivel o asimilación salarial a nivel VIII producido durante el transcurso del año o en concepto de trienios de antigüedad y/o de técnicos, se regularizarían dichos importes en el mes de Diciembre de cada año.
- ⇒ La paga extraordinaria de Julio se devengará de Enero a Junio del año de pago y la extraordinaria de Navidad de Julio a Diciembre del año de pago.
- En materia de **jornada y horarios** se establecen las siguientes adaptaciones, sin perjuicio de lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo de banca que seguiría siendo de aplicación en esta materia :
 - ⇒ Libranza del personal todos los sábados del año. La recuperación de la jornada correspondiente a los mismos se efectuara durante los jueves comprendidos entre el 1 de Octubre y el 31 de Marzo, en horario de tarde, con entrada flexible entre las 15,45 hasta las 16,15 horas y salida entre las 18,30 y las 19 horas, una vez cumplidas 2 horas y 45 minutos.
 - ⇒ El jueves festivo no será recuperable y si resultara víspera de festivo la recuperación se realizaría el miércoles anterior, salvo que coincida con Nochebuena, Nochevieja o esté comprendido en la semana de fiestas mayores, en cuyo supuesto no se recuperaría.

Por las jornadas con horario partido efectivamente realizadas conforme a lo anterior se percibirá ayuda alimentaria.

Por acuerdo entre la dirección de la unidad y el trabajador la recuperación hasta el 50% de los jueves citados se podrá realizar en horario y días distintos. En este supuesto los jueves en que se produciría la recuperación parcial serían el primero y último de cada mes.

En el caso de empleados que estén realizando estudios reglados, con hijos hasta 12 años o familiares dependientes de primer grado a su cargo, podrán recuperar el 100% de la jornada correspondiente a los sábados no trabajados, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Unidad, siendo la iniciativa de la petición del trabajador.

- ⇒ Incorporación de una cláusula de flexibilidad para el personal Directivo y comercial para modificar su tiempo de trabajo, disponiendo de esta facultad dentro de la jornada de trabajo exigible legal y convencionalmente para conjugar las necesidades de conciliación, siempre que queden debidamente atendidas las necesidades del servicio.
- ⇒ El personal que en razón de su jornada de trabajo libra todos los sábados, disfrutará de 25 días de vacaciones efectivos, como alternativa a los 30 días naturales previstos en el Convenio.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el Banco atenderá las peticiones del personal para disfrutar de vacaciones fuera del período de Marzo a Noviembre.

- ⇒ Adicionalmente a los 4 días previstos en convenio, se establece un día de licencia retribuida para el periodo de navidad, a disfrutar en los días 24 o 31 de Diciembre o 5 de Enero. En el caso de que alguno de estos días fuera festivo, su disfrute se trasladará al día hábil inmediato anterior.
- ⇒ Licencia sin sueldo de un mes de duración, con mantenimiento de alta en la seguridad social, abonando el Banco la cuota que le corresponda y el empleado la suya. Los requisitos para su disfrute son antigüedad 2 años, sin percepción de haberes ordinarios ni la parte correspondiente a los extraordinarios, sin afectación de la antigüedad del empleado, y para su autorización no podrá haber en la misma Oficina o departamento en el caso de servicios centrales más de una persona en esta situación.

- Los **beneficios sociales** que en su conjunto y con independencia de los conceptos pasarían a sustituir los actualmente vigentes en Unnim son:

- ⇒ Ayuda familiar (desde nacimiento a 3 años 472,77 euros anuales, y de 4 a 23 años 278,41 euros anuales). Concepto que se revalorizaría con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca.

- ⇒ Ayuda para hijos con discapacidad igual o superior al 33%, adquirida antes de los 25 años y siempre que se acredite que esta a cargo del empleado. Importe: 2.300 euros anuales mientras se mantenga dicha situación.
- ⇒ Complemento Bis de beneficios Sociales se abonaría al personal mientras preste servicios en las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia, por importe de 483,28 euros anuales. Concepto que se revalorizaría con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca.
- ⇒ Seguro de vida: 30.000 Euros y de invalidez 15.000 Euros.
- ⇒ Complemento beneficios sociales de 598,85 euros, que se revalorizaría con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca.

- Préstamos y condiciones bancarias a empleados.

- ⇒ Préstamos sin interés: a efectos de la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo se entiende por mensualidad, un catorceavo del sueldo y aumentos de antigüedad anualizados, teniendo en cuenta el número de pagas que efectivamente se perciban.
- ⇒ Préstamos adquisición vivienda habitual:

Con esta mejora social queda absorbido y compensado lo establecido en el Convenio Colectivo para la misma finalidad, sin que pueda, por tanto, acogerse a ambas modalidades del crédito.

Podrá acceder el personal fijo en plantilla con dos años de antigüedad en la Empresa, en las siguientes condiciones:

El límite de concesión: hasta cinco veces el Nivel Salarial Anual del solicitante; es decir, hasta cinco anualidades brutas de todos los conceptos retributivos previstos en el art. 12 del convenio colectivo de banca, incluidas las retribuciones voluntarias, y la antigüedad consolidada, y con excepción de lo previsto en la letra g) del artículo 12 citado y de los complementos funcionales o de puesto de trabajo que por su propia naturaleza tengan un carácter coyuntural.

En aquellos casos en que se trate del cambio de la vivienda que se viniera ocupando en propiedad, se exigirá que el producto que se obtenga por su venta se destine a financiar la compra de la nueva que se trata de adquirir. Por ello, el crédito que se conceda será, como máximo, de un importe igual a la diferencia entre el precio de la nueva vivienda y el producto que se obtenga de la venta de la anterior.

El importe concedido no podrá superar al 100% del precio de la vivienda. Asimismo en el caso de que el cónyuge trabaje en el Banco, la suma de los créditos concedidos al matrimonio no podrá superar el 100% del precio de la vivienda.

El tipo de interés nominal anual se calculará para cada año natural en función del Euribor medio a 1 año para préstamos hipotecarios publicado en el Boletín Estadístico del Banco de España, correspondiente al mes de Octubre del año anterior.

El porcentaje a aplicar sobre Euribor para toda la vida del préstamo, se calculará sobre el importe concedido como se cita a continuación:

Cuando la cuantía inicial del préstamo sea igual o menor de 120.000 Euros, el tipo a aplicar será el 95% del Euribor citado anteriormente.

Cuando la cuantía del préstamo sea por importe superior a 120.000 Euros, el porcentaje a aplicar sobre Euribor será la media ponderada resultante de aplicar el 95% del Euribor considerado hasta 120.000 Euros, y el 110% del Euribor sobre el importe que exceda.

En el caso de baja en plantilla por excedencia voluntaria, dimisión o despido, el tipo de interés pasará a ser el de clientes para este tipo de operaciones, y se formalizará el préstamo en hipoteca.

Plazo de amortización máximo de 30 años. En ningún caso el plazo de amortización podrá extenderse más allá del tiempo en que se estime vaya a producirse la baja en plantilla de la Empresa por jubilación.

Formación en póliza sin intervenir. Estos créditos estarán amparados por un Seguro Colectivo de Vida a favor del Banco, que garantice el capital pendiente de amortizar en cada momento, siendo la prima a cargo del empleado beneficiario del crédito.

⇒ **Crédito Vario:** Se establece un préstamo consumo para la atención de necesidades del personal tales como: adquisición de mobiliario, electrodomésticos, reparación de vivienda, gastos de enfermedad y otros supuestos, que en cualquier caso excluyen inversiones y negocios, y que deberán justificarse.

Límite de concesión: hasta 12 mensualidades del Nivel Salarial Anual del solicitante; es decir, hasta 12 mensualidades brutas de todos los conceptos retributivos previstos en el art.12 del convenio colectivo de banca, incluidas las retribuciones

voluntarias, y la antigüedad consolidada, y con excepción de lo previsto en la letra g) del citado art. 12 y los complementos funcionales o de puesto de trabajo que por su propia naturaleza tengan carácter coyuntural.

Debe entenderse por mensualidad, a estos solos efectos, la retribución anual de los conceptos citados en el párrafo anterior, dividida por catorce.

Tipo de interés nominal anual el tipo vigente cada año será el Euribor medio a 1 año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado correspondiente al mes de Octubre anterior más 1 punto.

Sin comisiones

Plazo de amortización: 7 años

Formalización en póliza sin intervención de Agente.

CONSIDERACIONES GENERALES

Límite de endeudamiento

No se podrán tener concedidos créditos recogidos en este Acuerdo que, en su conjunto, supongan una amortización anual superior al 30% de todos los conceptos retributivos del empleado (considerando los conceptos retributivos del art. 12 del convenio colectivo de banca, incluidas las retribuciones voluntarias y la antigüedad consolidada y con excepción de lo previsto en la letra g) del citado artículo y los complemento funcionales o de puesto de trabajo que por su propia naturaleza tengan carácter coyuntural).

Este 30% podrá alcanzar el 40%, cuando se tenga concedido un anticipo sin interés regulado en el Convenio Colectivo.

El plazo de amortización para todo tipo de créditos al personal, en ningún caso podrá extenderse más allá del tiempo en que se estime vaya a producirse la baja en la plantilla de la empresa por jubilación.

La cuota de amortización tendrá periodicidad mensual, coincidiendo con la fecha de abono de la nómina.

La liquidación de intereses para los créditos concedidos por Recursos Humanos se realizará mensualmente, coincidiendo con la fecha de abono de la nómina.

Con efecto 20 de Diciembre de cada año, en base a los tipos de referencia señalados para cada modalidad de crédito, se actualizarán

los tipos de interés, y por consiguiente la cuota de amortización, para el nuevo período anual.

Los tipos resultantes al aplicar diferenciales sobre Euribor serán obtenidos sin redondeo.

Mantenimiento de la cartera histórica de préstamos existente en el Banco en las condiciones concedidas.

- **Tarifas a servicios bancarios fijadas por el Banco a las operaciones de empleados**

La evolución de los precios y tarifas en aquellos productos no incluidos expresamente en el presente Acuerdo, será fijada por el Banco.

El Banco informará a la Representación Sindical con al menos 10 días de antelación a su publicación, sobre las citadas modificaciones de precios y tarifas a empleados, siendo oídas las recomendaciones que planteen sobre el particular.

Las tarifas y condiciones que se citan a continuación afectarán al personal que haga uso normal de los servicios referidos como consecuencia lógica de su condición de empleado. Cuando la utilización de los mismos tenga su origen en una relación comercial, operarán las tarifas normales a clientes, sin perjuicio del trato preferencial que, como tal cliente, pueda merecer a juicio de la Dirección de la Oficina afectada.

Cuentas de Empleados

Se consideran cuentas de empleados, las cuentas de su titularidad exclusiva o de carácter solidario con otros titulares (de uso particular y no para actividades comerciales o mercantiles).

⇒ **Cuenta corriente de abono de nómina.** Las condiciones de esta cuenta serán las siguientes:

Interés acreedor: 70% del Euribor medio a 6 meses del mes anterior al inicio del periodo de liquidación (actualmente se toma en consideración el Euribor de los meses de Noviembre y Mayo).

Período de liquidación: Las liquidaciones de intereses se efectuarán en los períodos que tenga definido el Banco para los clientes.

Interés descubiertos: Hasta 1.000 Euros interés recíproco (70% del Euribor considerado) . A partir de dicha cifra, tratamiento como clientes.

Exenta de comisiones de mantenimiento, de administración y de descubiertos.

⇒ **Resto de cuentas de empleados.**

Tendrán la misma retribución de saldos acreedores que la cuenta de abono de nómina. Los saldos deudores según tarifa a clientes, cualquiera que sea el importe del descubierto.

Estas cuentas también estarán exentas de comisiones de mantenimiento, de administración y de descubiertos.

⇒ **Servicios Bancarios**

Exención de las comisiones fijadas por el Banco en las operaciones que se citan a continuación.

- Operaciones de Caja: en efectivo, cheques, y transferencias.
- Tarjetas de crédito: cuota de emisión en principal y adicionales, y tarjeta oro.
- Tarjetas de débito: tarjeta Servired.
- Disposiciones por ventanilla o cajeros contra cuenta corriente, en la red del propio Banco o Servired.
- Cheques carburante.
- Cheques de viaje.
- Compra venta de billetes moneda extranjera : aplicación del cambio medio comprador/ vendedor.
- Valores: suscripciones, excepto Letras del Tesoro que se aplicará la tarifa; custodia y administración de depósitos; abono de dividendos e intereses (depósitos y anotaciones); asistencia a Juntas; amortizaciones y canjes (depósitos y anotaciones, excepto Letras del Tesoro).

Las operaciones de Valores exentas de comisiones serán las que estén a nombre de los empleados, de su cónyuge, o de los hijos con los que convivan y sean menores de 25 años.

- Fondos de inversión: suscripciones y reembolsos, con repercusión de las comisiones que, en su caso, aplique la Sociedad Gestora.

- Gastos de correo en aquellas operaciones que incluyan este concepto.

Establecimiento de condiciones especiales en:

- Tarjeta pago aplazado VISA: Cada año natural se calculará la comisión mensual vigente para ese año, equivalente a la doceava parte del EURIBOR medio a 1 año del mes de Octubre anterior más 3 puntos. Mínimo mensual 1/12 de 4,75%.
- Seguros comercializados por el Banco, formalizados a nombre del empleado y de su cónyuge, a partir de la fecha de este Acuerdo. Se aplicará la bonificación que se indica seguidamente sobre las primas netas:

Seguro de hogar: 10%

Seguro sobre operaciones de crédito: 12%

Seguro de vida: 4%

Préstamos y créditos comerciales

⇒ Préstamo hipotecario vivienda:

- Tipo de interés nominal Variable (revisión anual)
Euribor medio a 1 año para préstamos hipotecarios publicado en el Boletín Estadístico de Banco del España, del mes anterior a la fecha de la concesión del préstamo más 0,40 puntos, sin redondeo.
- Comisiones: Exentas.

⇒ Crédito Consumo:

Tipo de interés nominal, fijo para toda la duración del crédito: EURIBOR a 1 año vigente en el momento de formalizar la operación, más 3 puntos. Sin comisiones.

⇒ Resto créditos y préstamos:

Euribor a 1 año más un punto (con comisión de apertura solamente).

⇒ Resto operaciones y servicios:

Operaciones que no se encuentran tratadas en el acuerdo.

Exención del 50% de la Tarifa sobre comisiones y gastos cobrada por el Banco y aplicada a clientes en las operaciones o servicios

que el Banco presta, repercutiéndose los gastos percibidos por terceros.

La exención y/o el mejor tratamiento en materia de comisiones y servicios bancarios queda referenciado a operaciones y servicios en el ámbito de España, no se contempla la operatoria extra-fronteriza, con la única salvedad de las transferencias y cheques emitidos o recibidos por el empleado al extranjero.

- **Plan de pensiones:**

En Enero de 2013 se procederá a efectuar la pago pendiente de la compensación establecida en el art. 7 del acuerdo sobre previsión social complementaria que se firmó el 15/10/2010.

Jubilación

La cuantía de la aportación anual corriente será de 601,01 euros, de los que 60,10 euros serán aportados por el propio partícipe, y el resto por el Promotor siempre que la aportación a cargo del trabajador se haya producido.

La cuantía de la prestación vendrá determinada por el valor de sus derechos consolidados en el momento del cobro de la contingencia.

Invalidez Permanente

Prestación mínima garantizada. Será una pensión anual tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento del salario pensionable. Esta prestación será reversible al cónyuge y a los hijos, que reúnan las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social vigente en cada momento, en un 50 por ciento y 20 por ciento (30 por ciento en caso de orfandad total) respectivamente.

La acumulación de las rentas de viudedad y orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 100 por ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento.

Fallecimiento

Prestación mínima garantizada. Será una pensión anual tal que, sumada a la pensión que los beneficiarios, perciban de la Seguridad Social, les suponga una percepción total anual igual al 50 por ciento al cónyuge y al 20 por ciento a los hijos (30 por ciento en caso de orfandad total) del salario pensionable.

La acumulación de las rentas de viudedad y orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 100 por ciento del salario pensionable.

Para garantizar las prestaciones de invalidez permanente y fallecimiento, se tendrán en cuenta los Derechos Consolidados existentes en el Plan de Pensiones en ese momento, procedentes exclusivamente de las aportaciones del Promotor.

En consecuencia, si el valor de los Derechos Consolidados fuese superior a la prestación mínima garantizada, el exceso será percibido por los beneficiarios.

- **Plan de igualdad.** Se desarrollará en el Acuerdo.

2. REESTRUCTURACION DE PLANTILLA:

Conscientes de la necesidad de abordar una reestructuración de la plantilla de Unimm Banc y con el fin de minimizar en la medida de lo posible el impacto social que conlleva la disminución de la plantilla en 1218 personas (de la que se deducirán bajas realizadas y las que se pudieran producir desde la adquisición por parte de BBVA de Unnim Banc hasta la fecha de presentación del procedimiento de despido colectivo), se aborda un proceso en dos fases, según se detalla a continuación:

La primera fase afectaría a 600 personas y se desarrollaría desde la firma del acuerdo hasta 31 de Diciembre de 2012, si bien la instrumentación de las bajas por decisión de la Empresa podría alcanzar hasta 30 de Junio de 2013, y una segunda fase afectaría 569 personas y se desarrollaría desde Enero de 2013 hasta Junio de 2014.

PRIMERA FASE:

Desde la firma del presente Acuerdo hasta 15 de Noviembre de 2012 se abre un periodo de medidas voluntarias, en el ánimo de alcanzar a través de dichas medidas voluntarias la disminución de plantilla en la cifra de 600 personas antes citadas correspondiente a la primera fase de la reestructuración, según se describe seguidamente:

- PREJUBILACIONES

Podrá acogerse a esta medida el personal con al menos 53 años a 31-12-2012, y una antigüedad mínima en la empresa de al menos 10 años, percibiendo una compensación indemnizatoria anual consistente en el 75 % del salario fijo bruto anual, reducido en la cuota personal de la seguridad social del trabajador, que viniera percibiendo el trabajador al tiempo de causar baja por prejubilación, durante el periodo de prejubilación que alcanzará hasta los 64 años de edad. Esta compensación anual se abonará en dos pagos semestrales en Enero y Julio de cada año.

En el supuesto de que no se pueda acceder a la jubilación en la seguridad social hasta los 65 años de edad, la compensación indemnizatoria anual durante todo el periodo de prejubilación consistirá en el 70 % del salario fijo bruto anual, reducido en la cuota personal de la seguridad social, que viniera percibiendo el trabajador al tiempo de causar baja por prejubilación.

En ambos casos, se aportará al fondo de pensiones por cuenta del interesado la cantidad de 540,91 euros anuales

Asimismo la cuantía indemnizatoria por prejubilación se verá incrementada con el coste del convenio especial de la seguridad social que este vigente en el momento de la baja proyectado con un incremento anual acumulado del 3% hasta la fecha de jubilación.

Durante la situación de prejubilación se mantendrán las condiciones que se vinieran disfrutando de los préstamos en vigor derivados del convenio colectivo y acuerdos colectivos, así como de las condiciones bancarias vigentes para el personal en activo.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, se tomará el salario correspondiente al 100% de jornada.

- **EXCEDENCIAS DE MUTUO ACUERDO, hasta un máximo de 100 personas.**

En caso de concurrencia de un mayor número de peticionarios, la concesión se efectuará en función de la mayor antigüedad, reservándose el Banco la posibilidad de incrementar este número en función de las peticiones recibidas.

Modelo A

Podrá acogerse a esta medida el personal con una antigüedad mínima de 5 años y por un periodo de 5 años, que no reúna condiciones para acceder a la prejubilación ni a las dimisiones voluntarias incentivadas, percibiendo una cuantía anual equivalente al 30% del salario fijo anual que viniera percibiendo con un mínimo garantizado de 9.000 euros y un máximo de 12.000 euros. Asimismo se percibirá la cantidad de 1.800 euros anuales para ayuda sanitaria.

Al término del periodo de 5 años antes citado se garantizará el retorno al Banco.

Si el puesto ofrecido supusiera traslado geográfico respecto al centro de trabajo en el que causo baja, en los términos que más adelante se especifican, el trabajador tendría derecho a recibir la indemnización prevista para los traslados en este Acuerdo.

A partir de los 3 años de encontrarse en situación de excedencia, el interesado podrá solicitar su reincorporación al Banco, indicando el ámbito geográfico en el que se encuentra interesado, si bien la Empresa no estará obligada a efectuarle una propuesta, hasta la conclusión del periodo de 5 años indicado.

Durante esta situación de excedencia especial se mantendrán las condiciones de préstamos que se vinieran disfrutando derivados del convenio y de acuerdos colectivos de empresa.

Esta situación de excedencia es incompatible con la prestación de servicios en otro Banco, privado u oficial, ni en Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Sociedades de Financiación, etc. , en cuyo caso perdería su derecho a percibir la cuantía indemnizatoria y al retorno a Unnim.

Si el interesado optara por causar baja en la empresa por no estar interesado en su reincorporación al puesto de trabajo ofrecido tendrá derecho a la indemnización de 35 días por año de servicio, con el límite de 30 mensualidades.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, se tomará el salario correspondiente al 100% de jornada.

Modelo B

Como alternativa al modelo anterior en las mismas condiciones, salvo las citadas en este apartado se establece:

Si el trabajador tiene una antigüedad mínima en el Banco de 8 años, las condiciones económicas serán:

SI SFBA > 40.000€= 30% SFBA

Si SFBA >40.000>30000 € 12.000

SI SFBA < 30.000€= 40% SFBA

Asimismo se abonará el importe de 3.600 euros anuales para ayuda sanitaria.

- DIMISIONES VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

Podrán acogerse a esta medida voluntaria, exclusivamente el personal con 50,51 y 52 años cumplidos a 31-12-2012, así como el

personal con 53 o más años de edad al 31-12-2012 que no reúna los requisitos de antigüedad para acceder a la prejubilación.

La indemnización en este supuesto es de 50 días por año de servicio, más 100.000 euros.

- EXTINCIONES DE LA RELACION LABORAL INDEMNIZADAS

Podrán acogerse a esta medida únicamente el personal que no reúna requisitos para acceder a los supuestos de prejubilación y/o de dimisiones voluntarias indemnizadas.

La indemnización para los supuestos de extinción de la relación laboral será de 35 días de salario fijo bruto anual por año de servicio y hasta el límite de 30 mensualidades.

Adicionalmente, y en función de la antigüedad, se percibirá una cuantía equivalente a una mensualidad por cada tres años de servicios prestados.

Asimismo, el personal que voluntariamente acceda a la extinción del contrato laboral de forma voluntaria percibirá una cuantía lineal adicional de 12.500 euros.

En todo caso, se garantiza una indemnización mínima equivalente a una anualidad.

Asimismo y durante el periodo de 6 meses la empresa sufragará un servicio de outplacement a fin de facilitar el acceso a un nuevo trabajo al interesado.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, se tomará el salario correspondiente al 100% de jornada.

Durante el periodo de 5 años se mantendrán las condiciones de préstamos vivienda que se tengan concedidas en condiciones de empleado, siempre y cuando se domicilie en el Banco la percepción por desempleo y se mantenga la vinculación comercial con la Oficina. Trascurrido dicho periodo de 5 años, y salvo que en la escritura se establezca un mejor trato, se procederá a modificar las condiciones de estos préstamos a la tarifa preferente cliente, esto es:

Prestamos vivienda habitual: tarifa preferente cliente (euribor + 2) y se bonificará hasta un máximo del 0,50 si se domicilia la nómina, pensión o desempleo y en función de los productos contratados (seguro vida, uso tarjetas, saldo vista, seguro de hogar y producto de ahorro periódico) se bonifica hasta (Euribor + 1,50).

Segunda residencia: tarifa preferente cliente (Euribor +2,25) y se bonifica hasta un máximo del 0,50 si se domicilia la nómina, pensión o desempleo y en función de los productos contratados (seguro vida, uso tarjetas, saldo vista, seguro de hogar y producto de ahorro periódico) se bonifica hasta (Euribor + 1,75)

Trascurrido el citado periodo de 15 de Noviembre, una vez deducidas las prejubilaciones, las dimisiones voluntarias incentivadas y las excedencias, y hasta la cifra de 1169 trabajadores, se procedería a instrumentar un Despido Colectivo, afectando al personal de manera objetiva, según se determinará en el procedimiento que se iniciará por la Empresa, en el que las cuantías indemnizatorias por extinción de la relación laboral serán las citadas en el párrafo precedente en el caso de adscripción en el periodo voluntario que alcanza hasta el 15 de Noviembre y de 35 días por año de servicio con una cuantía adicional de 1 mes por cada 3 años de antigüedad en el supuesto de bajas con carácter forzoso.

En esta primera fase, las extinciones de la relación laboral forzosa serán únicamente necesarias si sumadas las prejubilaciones, las dimisiones voluntarias incentivadas, las excedencias y las adscripciones a extinciones de la relación laboral de forma voluntaria no alcanzasen la cifra de 600 trabajadores y por la diferencia hasta alcanzar la misma.

SEGUNDA FASE:

Por lo que respecta a la segunda fase, en las que estarían afectadas 569 personas, como alternativa a la extinción de la relación laboral se efectuará un esquema de oferta de puestos de trabajo en el ámbito del conjunto del Grupo BBVA, que se extenderá desde Enero de 2013 y hasta Junio de 2014.

A tal efecto se establecerá un procedimiento de oferta pública de puestos hasta alcanzar la referida cifra donde se señalarían los requerimientos que se deben cumplir para optar por el puesto de trabajo.

En el supuesto de que el puesto de trabajo ofrecido diste del lugar de trabajo en el que se venga prestando servicios en Unnim, en los términos que se citan a continuación, se ofrecerá como indemnización por una sola vez las compensaciones que se señalan:

- Si la distancia al nuevo centro de trabajo es superior a 50 Km. y no requiere el cambio de domicilio, se percibirá durante dos años kilometraje por la distancia que sobrepase de los 50 kilómetros a razón de 0,24 euros/ Km.
- Si la distancia al nuevo centro de trabajo requiriera cambio de domicilio, se percibirá durante 4 años el importe mensual de 480 euros en concepto de ayuda vivienda más una cuantía lineal por una sola vez de 3.000 euros.

Si el personal afectado por un traslado/recolocación forzoso no acepta el puesto de trabajo ofrecido procederá la extinción de su relación laboral con una indemnización de 35 días por año de servicio, con el límite de 30 mensualidades.

Comisión de Seguimiento

Se crea una comisión paritaria de interpretación y seguimiento del acuerdo, que estará compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo, con la representación que cada uno ostenta en los órganos de representaciones de los trabajadores en Unnim Banc.

La comisión tendrá entre sus funciones la de interpretar y llevar a cabo un seguimiento del contenido del acuerdo colectivo, así como dirimir, en su caso, cualquier controversia que se suscite al respecto.

La comisión recibirá la información sobre el cumplimiento de los compromisos alcanzados en el presente acuerdo mensualmente y se reunirá al menos trimestralmente para su valoración.

Validez jurídica del presente acuerdo colectivo

La eventual integración de Unnim Banc en la Sociedad BBVA, S.A. no alterará el contenido de las obligaciones recíprocas previstas en este Acuerdo que será en todo caso válido y desplegará efectos jurídicos. Las partes acuerdan expresamente que el esquema de ofertas de puestos de trabajo previstos anteriormente tendría el tratamiento legal de traslados forzosos, entendiéndose cumplidos todos los requisitos legales dentro del procedimiento y tramitación del Despido Colectivo pactado.

La eficacia jurídica del presente acuerdo estará sujeta a la ratificación por parte de la Representación Empresarial y de la Representación de los Trabajadores en el plazo máximo de 1 semana desde su firma.

Madrid, 16 de Octubre de 2.012