

ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA Y LAS REPRESENTACIONES SINDICALES DE UNNIM BANC FORMALIZADO EL DIA 24 DE OCTUBRE DE 2.012

REUNIDOS

DE UNA PARTE,

D^a M^a Pilar Guiral Trejos, D^a M^a Pilar Morata Rubio, y D. Angel Luis Mancebo Soto, en Representación de Unnim Banc,

Y DE OTRA,

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., D. David Vilar Ginesta, D. Josep Pellicer Ferrer, D. Miquel Àngel Madrid Subirana y D^a Maria Teresa Solá Ortega, asistidos por los representantes de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO, D. José M^a Martínez López, D. Juan José Giner Martínez, y D^a Isabel Gil Delgado.

Por la Sección Sindical SEC, con el 30,43% de la representación en los comités de empresa de Unnim Banc, S.A.U., D^a Raquel Alarcón Quiñonero, D. Xavier Galicia García y D. Oriol Cartaña Menéndez, asistidos por el representante de la Federación Sindical SEC-CIC, D. 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., D. Joan Viana Barreda y D. Javier Muñoz Ortin, asistidos por el Representante de la Federación de Servicios de UGT, D. José Miguel Villa, y D. Sebastián Moreno Martínez.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad para este acto en base a la representación que cada uno ostenta, y que en el caso de las Representaciones Sindicales alcanza el 100% de la Representación de los Trabajadores en Unnim Banc.

MANIFIESTAN

El pasado 30 de Julio se constituyó formalmente una mesa de negociación, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de las Entidades de Ahorro, publicado en el BOE el 29/3/2012, con la finalidad de llevar a cabo un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con la Representación de los Trabajadores, que permitiese minimizar el impacto en el volumen de empleo del proceso de reestructuración

que se aborda en la Empresa, como recomendación asumida antes de abrir los procedimientos legales previstos en los artículos 40,41,47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho proceso negociador se ha abordado, además de las medidas a adoptar para hacer frente a dicha reestructuración, la reordenación de las condiciones laborales del personal de Unnim, necesaria para situar a la Empresa en condiciones de hacer frente al futuro.

Tras dicho periodo de negociación mantenido con la Representación de los Trabajadores en orden a regular 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 alcanzó el pasado día 16 de Octubre un preacuerdo entre la Representación de la Empresa y el 100% de la Representación de los Trabajadores, representados por CCOO, S.E.C. y U.G.T., que se ratifica por las partes en este acto, y cuyos contenidos se detallan a continuación:

SECCION PRIMERA

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

Incorporación al **ámbito de aplicación del convenio colectivo de Banca**, a partir de cuyo momento las condiciones laborales del personal de Unnim Banc serán, exclusivamente, las previstas en el citado Convenio, con las previsiones y modificaciones establecidas en el presente Acuerdo, quedando sin efecto los acuerdos colectivos que en el ámbito de la Empresa se hubieran suscrito con anterioridad.

En materia de Previsión Social Complementaria quedarán en vigor los acuerdos que afectan al personal que a la firma de este Acuerdo se encuentra en situación de prejubilación o de jubilación parcial.

Ambas partes se comprometen a modificar el Reglamento del Plan de Pensiones conforme lo acordado en el presente Acuerdo.

TÍTULO 1. RETRIBUCIONES

- **Retribuciones:** Adaptación de la estructura de los Niveles profesionales a lo previsto en el Convenio Colectivo de Banca, como sigue:

	Categoría Unnim	Reglamentario 2012		Diferencia	
		Unnim	BBVA		
Grupo 1	Nivel I	48.383	Técnico II	46.949	-1.434
	Nivel II	40.782	Técnico III	40.031	-751
	Nivel III	36.227	Técnico V	33.347	-2.880
	Nivel IV	34.272	Técnico V	33.347	-925
	Nivel V	33.192	Técnico VI	31.358	-1.834
	Nivel VI	32.112	Técnico VI	31.358	-754
	Nivel VII	30.671	Técnico VII	29.898	-773
	Nivel VIII	29.652	Técnico 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 al Convenio Colectivo de Banca, por lo que de producirse diferencia a favor del empleado, reflejada en la tabla anterior, se integrará en un complemento de fusión, no absorbible y compensable únicamente con las 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 Colectivo de Banca sobre la base de la percepción de 15 cuartos de paga 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, y compensable únicamente por ascensos de Nivel producidos tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo 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 Colectivo 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, quedará configurado en un epígrafe de antigüedad consolidada y a partir de la aplicación del convenio de Banca (1.1.2013) se comenzará a devengar los trienios conforme a dicho Convenio Colectivo. El importe de la antigüedad consolidada se incrementará en lo sucesivo con los aumentos pactados en Convenio Colectivo de Banca para el concepto de antigüedad.

Finalmente las tablas salariales citadas en este apartado, correspondientes al Convenio Colectivo de Banca, se incrementarán a partir de 1.1.2013, conforme a lo previsto en el referido Convenio Colectivo, con el porcentaje pactado en el mismo para dicho año.

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

⇒ Fecha de abono de nómina: 20 de cada mes. En esta fecha se abonará 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.

Debido a las necesarias adaptaciones de los sistemas informáticos, durante un plazo máximo de 6 meses el abono de las retribuciones podrá efectuarse hasta el día 23 de cada mes.

⇒ Las pagas de participación en beneficios consolidadas del convenio de Banca se abonarán 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 regularizarán 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.

TÍTULO 2. JORNADA Y HORARIOS

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 seguirá siendo de aplicación en esta materia:

- ⇒ Libranza del personal todos los sábados del año. La recuperación de la jornada correspondiente a los mismos se efectuará 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 realizará el miércoles anterior, salvo que coincida con Nochebuena, Nochevieja o esté comprendido en la semana de fiestas mayores, en cuyo supuesto no se recuperará.

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

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 de la vida laboral y personal, 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 lo previsto 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. Podrán solicitarse nuevas licencias siempre que desde la finalización de la última, haya prestado servicios efectivos durante un periodo mínimo consecutivo de dos años.

TÍTULO 3. BENEFICIOS SOCIALES

Los **beneficios sociales** que en su conjunto y con independencia de los conceptos pasarán a sustituir íntegramente a los actualmente vigentes en Unnim Banc 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 revalorizará con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca a partir de 1-1-2013. Se abona en la nómina de Septiembre.
- ⇒ Ayuda para hijos con discapacidad igual o superior al 33%, adquirida antes de los 25 años y siempre que se acredite que está a cargo del empleado. Importe: 2.300 euros anuales mientras se mantenga dicha situación. Se abona mensualmente en dozavas partes.

- ⇒ Complemento Bis de Beneficios Sociales se abonará al personal mientras preste servicios en las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia, por importe de 483,28 euros anuales. Concepto que se revalorizará con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca, a partir de 1-1-2013. Se abona en la nómina de Febrero.
- ⇒ Seguro de vida: 30.000 Euros y de invalidez 15.000 Euros.
- ⇒ Complemento Beneficios Sociales de 598,85 euros, que se revalorizará con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca, a partir de 1-1-2013. Se abona en la nómina de Junio.

TITULO 4. PRÉSTAMOS SOCIALES 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, incluidos complemento de fusión y antigüedad consolidada, 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, el complemento de fusión 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.

Formalización 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, el complemento de fusión 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 A PRESTAMOS Y CREDITOS

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, el complemento de fusión 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.

TITULO 5. TARIFAS A SERVICIOS BANCARIOS FIJADAS POR EL BANCO A LAS OPERACIONES DE EMPLEADOS Y A PRÉSTAMOS COMERCIALES

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.
- Libretón
- 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 del Banco de 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 quedan referenciados 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.

TITULO 6. SISTEMA DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIO

En materia de Previsión Social Complementaria se estará a lo previsto en el presente Acuerdo, conforme a la posibilidad legal establecida en la cláusula adicional cuarta del XXII Convenio Colectivo de Banca. Estas condiciones operarán como máximos, sustituyendo a cualquier mejora reconocida de carácter individual o colectivo.

En Enero de 2013 se procederá a efectuar el pago pendiente de la compensación establecida en el art. 7 del Acuerdo sobre Previsión Social Complementaria de Unnim Banc 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.

Contingencias de Riesgo

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.

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 del salario pensionable al cónyuge y al 20 por ciento del salario pensionable a los hijos (30 por ciento en caso de orfandad total).

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

TITULO 7.PLAN DE IGUALDAD

Introducción:

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad de trato ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de sexo; estamos ante un principio básico, fundamental e irrenunciable para Unnim Banc.

Es voluntad de las partes recoger en este acuerdo el desarrollo de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato está recogido en el código de conducta del Grupo BBVA, en concreto entre sus valores éticos se establece el respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, lo que requiere un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tienen cabida actitudes discriminatorias.

Este valor fundamental se debe de trasladar a cada una de las políticas de Recursos Humanos que se lleven a cabo internamente en todo el ámbito de las Relaciones Laborales.

El objetivo de este Plan de Igualdad es abordar aquellos aspectos que pueden precisar de desarrollo para garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran la plantilla de Unnim Banc.

A tal efecto el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas encaminadas a la obtención de dicho objetivo, en los siguientes apartados:

- Selección y acceso al empleo
- Formación
- Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades
- Retribución salarial
- Cultura empresarial

Asimismo y conscientes ambas partes de la conveniencia de adoptar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida personal y laboral, como elemento básico y necesario para hacer efectivo el principio de igualdad antes citado, incidirá también en los siguientes aspectos:

- Flexibilidad horaria
- Reducción de Jornada
- Licencias no retribuidas
- Excedencias
- Traslados
- Videoconferencia

Por otra parte, el embarazo, la maternidad y la paternidad merecen una especial protección que ayude a garantizar el principio de igualdad, y por ello se han introducido contenidos relacionados con:

- Permiso por lactancia
- Permiso maternidad/paternidad a tiempo parcial
- Permanencia en el puesto
- Vacaciones
- Cobertura de bajas por maternidad
- Salud y seguridad durante el embarazo
- Permiso por nacimiento de hijo/a

Otros de los contenidos que se introducen en el Plan de igualdad están relacionados con el rotundo rechazo de Unnim Banc y las representaciones firmantes de este Acuerdo a comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, estableciéndose un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con el objetivo de garantizar el seguimiento de los compromisos adquiridos en este Acuerdo y de participar en el conocimiento de la efectividad de las medidas adoptadas se crea una Comisión de Igualdad con la Representación Sindical.

Capitulo primero.- Cláusulas generales

Primero.- Vigencia y ámbito temporal. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y tendrá una vigencia inicial de 1 año, prorrogable de forma automática por periodos anuales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo colectivo en esta materia.

Segundo.- Compensación y absorción. Las condiciones que se establecen en este Plan de Igualdad, podrán compensarse o absorberse, con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

Capitulo segundo.- Igualdad de oportunidades

Tercero.- Selección y acceso al empleo.

La Empresa y las Representaciones Sindicales comparten el papel fundamental que las políticas de acceso al empleo tienen en el desarrollo del principio de igualdad en las Empresas.

El Banco asegura la ausencia de discriminación en su política de selección, que basa en unos estándares de objetividad muy exigentes en materia de género y de diversidad, manteniendo controles internos a fin de garantizar la máxima objetividad en sus procesos de selección.

Cuarto.- Formación A fin de facilitar la evolución de la mujer en aquellos niveles profesionales en los que se encuentre menos representada se elaborarán programas de formación orientados a desarrollar las competencias específicas en las que se observe un mayor desequilibrio.

La Empresa y las Representaciones sindicales comparten asimismo el papel fundamental que la Formación tiene en el desarrollo de una cultura igualitaria.

En todo programa formativo impartido en la Empresa se propiciará la participación equilibrada de género, al menos en proporción a su presencia en las áreas afectas al programa formativo.

En tal sentido en cualquier módulo de formación que se realice en la Empresa se revisará muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas.

Al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares se le facilitará la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, en el primer mes después de su reincorporación.

Durante la situación de excedencia por motivos familiares se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación.

Igualmente se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares.

Se hará especial hincapié desde el ámbito de formación, en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos. En general, en la labor formativa se tendrán en cuenta los principios contenidos en este Acuerdo, sobre todo en las acciones impartidas a personal relacionado con la gestión de la plantilla.

Quinto.- Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de la carrera profesional.

El Banco se rige en su política de desarrollo profesional por criterios objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, sin tener en cuenta el género del candidato, adquiriendo en este acuerdo el compromiso de favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual.

Para contribuir al equilibrio progresivo de la menor representación de la mujer en algunos Niveles Profesionales, el Banco adquiere el compromiso de potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen y aceleren su incorporación a puestos de mayor responsabilidad, utilizando a tal fin las mejores herramientas y prácticas de Recursos Humanos.

Sexto.- Retribución salarial

La retribución salarial en Unnim Banc se relaciona con la función desarrollada en un marco de reconocimiento del mérito.

Actualmente, la retribución salarial está compuesta con carácter general de una parte reglamentaria, en función del Nivel profesional de Convenio que se ostente y Acuerdos de Empresa vigentes y, en su caso, de otra parte voluntaria que guarda relación directa con las exigencias y responsabilidades de la función que se desempeñe, sin que ninguna de las partes (Reglamentaria y Voluntaria) tengan una distinción en función de género.

No obstante y con el fin de asegurar la objetividad en la retribución y evitar que se produzcan desviaciones por razón de género, el Banco ha establecido los controles internos necesarios para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional las retribuciones sean equivalentes.

Séptimo.- Cultura de empresa

El Banco está comprometido con los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y laboral y dedica en su código ético y de valores una atención muy relevante a los valores relativos a la dignidad de la persona y a sus derechos inherentes, cumplimiento de la legalidad y objetividad profesional.

En este contexto de cultura la Empresa va a seguir profundizando en los valores relacionados con la diversidad y la igualdad en todos los aspectos de la relación laboral dedicando un espacio muy importante a la utilización de lenguaje igualitario y a la divulgación de estos principios.

Capítulo Tercero. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Octavo.- Flexibilidad horaria. La Dirección de Unnim Banc ayudará a sus equipos a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida personal, laboral y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Noveno.- Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Los préstamos sociales para adquisición de vivienda que se soliciten al amparo de los Acuerdos de Empresa que estén vigentes, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Quienes tengan jornada reducida al menos 1 hora y media y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

Décimo.- Licencias no retribuidas. Se podrá disfrutar de una nueva licencia de las previstas en el artículo 27.7 del Convenio Colectivo de Banca, transcurrido un año desde el anterior disfrute de este permiso, en las siguientes situaciones:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado/a.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

La licencia no retribuida prevista en el art. 27.6 del Convenio Colectivo de Banca, para acompañamiento de hijos/as a los servicios de asistencia sanitaria, se amplía hasta los menores de 12 años. En este supuesto, por tratarse de permiso no retribuido, el/la trabajador/a y la Dirección podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Undécimo.- Excedencias Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos/as computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer año, el/la trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hijo/a transcurrido el primer año se tendrá derecho, a su reincorporación, a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.

Transcurridos los tres años de excedencia para atender al cuidado de hijo/a o para atender al familiar, los/as trabajadores/as podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Duodécimo.- Videoconferencia. Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

Capítulo cuarto. Protección al embarazo y a la maternidad

Décimo segundo.- Permiso por lactancia. El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 15 días naturales acumulables al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora más adicional por cada hijo/a a partir del segundo y, en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 15 días más adicionales por cada hijo/a a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La opción por la acumulación del permiso retribuido, deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad.

Décimo tercero.- Permiso por maternidad/paternidad. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o de paternidad, previstos en los artículos 48 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores, el Banco complementará las prestaciones económicas con el mismo tratamiento que el establecido en el artículo 34 del convenio colectivo de Banca para la situación de enfermedad.

Décimo cuarto.- Permiso por maternidad/paternidad a tiempo parcial. Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, a que se refieren los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a, a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada en el caso del permiso por paternidad no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 295/2009, de 6

de Marzo. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a afectado/a, por iniciativa de éste/a y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Décimo quinto.- Vacaciones. Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo/a, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrán ser disfrutadas inmediatamente a continuación de los periodos de descanso reconocidos aunque se haya terminado el año natural a que correspondan.

Décimo sexto.- Salud y seguridad durante el embarazo. A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto, y que podrán alcanzar al periodo de lactancia natural en los términos previstos en el punto 4 del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Décimo séptimo.- Permiso por nacimiento de hijo/a. En sustitución de la licencia por nacimiento de hijo/a prevista en el artículo 27 del XXII Convenio Colectivo, y en el art. 37.3b del Estatuto de los Trabajadores, se establece un permiso retribuido de cinco días laborables consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo/a.

Capítulo quinto. Acoso sexual y violencia de género

Décimo octavo.- Acoso sexual. La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, que tenga como propósito o produzca el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante u hostil y ofensivo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Décimo noveno.- Violencia de género. Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida de trabajo hasta un máximo del 50% durante los tres primeros meses, percibiendo íntegramente su salario y con posterioridad con disminución proporcional del salario, a la reordenación del tiempo de trabajo o aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.

➤ Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

Vigésimo. Protocolo para prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

A) Declaración de principios

En el Código de Conducta del Grupo BBVA se destacan, entre otros valores éticos, el respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes y el respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad.

La Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes de este documento dejan expresa constancia de su rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y se comprometen a la aplicación del presente acuerdo como vía de solución para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas en el ámbito de la empresa.

El Banco y todo el personal de la Entidad tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, o el acoso por razón de sexo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se regula por medio del presente protocolo de actuación el establecimiento de un método para la prevención y rápida solución de la reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y considerando las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las partes firmantes con el presente protocolo pretenden:

- Prevenir los casos de acoso sexual informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo, fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la Empresa y ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa.
- Gestionar los conflictos derivados del acoso:
Detectando los conflictos que tengan lugar en la organización.
Investigando y resolviendo con prontitud dichos conflictos.
Haciendo un seguimiento de los casos.

B) Concepto del acoso sexual

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Constituyen formas de discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las conductas de acoso sexual se producen en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, con independencia de quien sea el sujeto activo.

Puede ser sujeto activo de una situación de acoso cualquier trabajador/a, cliente, proveedor o tercero relacionado con la persona acosada a causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier persona que mantenga relación laboral con el Banco, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la citada relación laboral.

C) Protocolo de actuación

Denuncia:

La denuncia habrá de ser formulada por la persona afectada o a través de su representación sindical, directamente ante la Dirección de Relaciones Laborales, mediante escrito firmado por la persona afectada.

Asimismo, la persona afectada podrá dirigirse a su gestor de Recursos Humanos quien informará a la Dirección de Relaciones Laborales de la

situación planteada para que dé inicio al proceso de averiguación de hechos.

En el escrito en que se denuncien los hechos se concretarán éstos con la mayor claridad posible, sus supuestos autores, y se propondrán medios de prueba.

De manera inmediata se procederá a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos denunciados de manera objetiva y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y de su/s responsable/s e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Si lo solicita la persona afectada, se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la Representación de los Trabajadores/as, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada.

Medidas Cautelares:

Desde la denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Empresa a propuesta del Instructor tomará las acciones oportunas para que las personas, denunciante y denunciada, no convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal), teniendo la persona que presenta la denuncia la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

Tramitación:

En el proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que durará un máximo de 15 días laborables, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes que intervienen y todas las investigaciones internas se llevarán a acabo con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, por afectar directamente a su intimidad y dignidad, prevaleciendo, en todo momento, el principio de presunción de inocencia.

Informe de Conclusiones:

En el plazo de 10 días laborables, desde la conclusión del proceso de averiguación, se resolverá por escrito el expediente, a la vista del conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa proponiendo imponer sanción al mismo según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente, o, en su caso, proponiendo el sobreseimiento del expediente por considerar que la conducta imputada no ha sido probada,

pudiendo señalar en este último caso el carácter falso de la denuncia si hubiera quedado suficientemente acreditado este extremo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, siendo potestativo del Banco su concesión.

D) Información y divulgación

Con el fin de sensibilizar sobre estos temas, el Banco proporcionará información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

Capítulo sexto. Comisión de igualdad y de seguimiento

Vigésimo primero.- Comisión de Igualdad de Oportunidades. Se crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades que estará constituida por lo que a la Representación Sindical se refiere por 8 Representantes de los Trabajadores/as o Delegado/a Sindical, en la proporción de representación que ostentan en función de las elecciones a órganos de representación de los trabajadores.

Es objetivo de esta Comisión:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada semestre.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Capítulo séptimo. De las discapacidades

Con el fin de apoyar a los empleados/as con familiares discapacitados, y contribuir a la difusión de una cultura más igualitaria, el Banco elaborará un protocolo de información y sensibilización en esta materia.

Capítulo octavo.- Información y divulgación, imagen y lenguaje

En todas las comunicaciones de la Empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.

SECCION SEGUNDA

REESTRUCTURACION DE PLANTILLA

Conscientes de la necesidad de abordar una reestructuración de la plantilla de Unnim 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 las 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 un máximo de 600 personas, habida cuenta el número de bajas (49) que ya se han producido y que conforme al párrafo anterior restan, y se desarrollará 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 desarrollará desde Enero de 2013 hasta Junio de 2014.

PRIMERA FASE:

Desde la firma del presente Acuerdo hasta el 15 de Noviembre de 2012 se abre un periodo de medidas voluntarias, con el ánimo de alcanzar a través de ellas la disminución de plantilla en la cifra antes citada 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 empleado, 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 que alcanzará hasta los 65 años 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.

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

En ambos casos, se continuará con la aportación anual al Plan de Pensiones por jubilación de 601,01 euros, de los que 60,10 serán aportados por el propio interesado y 540,91 euros anuales por la Empresa. Asimismo, durante la situación de prejubilación tendrá derecho a la prestación mínima garantizada para los supuestos de invalidez y fallecimiento en las condiciones previstas para el personal en activo en este acuerdo. Estas condiciones operarán como máximos, sustituyendo, a cualquier mejora reconocida de carácter individual o colectivo.

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.

Las personas que accedan a la prejubilación, durante dicha situación 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 cada momento.

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

La situación de prejubilación es incompatible con la prestación de servicios en otro Banco, privado u oficial, en Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Sociedades de Financiación, o similares, en cuyo caso perdería su derecho a percibir la cuantía indemnizatoria pendiente de pago.

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, a cuyo efecto se efectuará la oportuna valoración en la comisión de seguimiento del presente Acuerdo.

Modelo A

Podrá acogerse a esta medida el personal con una antigüedad mínima de 5 años a 31-12-20012 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 bruto 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.

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

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 causó baja, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización prevista para los traslados en este Acuerdo, en los términos que más adelante se especifican.

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; efectuándole la Empresa una propuesta si organizativamente fuera posible y de no ser así, se mantendría la situación de excedencia hasta la conclusión del periodo de 5 años indicado.

Durante esta situación de excedencia 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, en Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Sociedades de Financiación, o similares, en cuyo caso perdería su derecho a percibir la cuantía indemnizatoria y a la reincorporación al Banco.

Concluido el periodo de excedencia, 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.

Modelo B

Podrá acogerse a esta medida el personal con una antigüedad mínima de 8 años a 31-12-2012 y por un periodo de 5 años, que no reúna condiciones para acceder a la prejubilación ni a las dimisiones voluntarias incentivadas, en las siguientes condiciones económicas:

- Si el salario fijo bruto anual es mayor de 40.000 euros, percibirá una cuantía anual equivalente al 30% del mismo.
- Si el salario fijo bruto anual está comprendido entre 30.000 y 40.000 euros, percibirá una cuantía anual de 12.000 euros.
- Si el salario fijo bruto anual es inferior a 30.000 euros, percibirá una cuantía anual equivalente al 40% del mismo.

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

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

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 causó baja, el trabajador tendría derecho a recibir la indemnización prevista para los traslados en este Acuerdo, en los términos que más adelante se especifican.

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; efectuándole la Empresa una propuesta si organizativamente fuera posible y de no ser así, se mantendría la situación de excedencia hasta la conclusión del periodo de 5 años indicado.

Durante esta situación de excedencia 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, en Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Sociedades

de Financiación, o similares, en cuyo caso perdería su derecho a percibir la cuantía indemnizatoria y a la reincorporación al Banco.

Concluido el periodo de excedencia, 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.

DIMISIONES VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

Podrá 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.

Esta medida se instrumentará preferentemente a partir de 2013.

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

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

EXTINCIONES DE LA RELACION LABORAL INDEMNIZADAS

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

Esta medida se instrumentará a partir de 2013.

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 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 al importe bruto de 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 como base de cálculo 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 mientras ésta se perciba y se mantenga la vinculación comercial con la Oficina. Trascendido 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:

Préstamos 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 hasta el 15 de Noviembre, una vez deducidas las prejubilaciones, las dimisiones voluntarias incentivadas y las excedencias, y hasta la cifra máxima de 600 trabajadores, se procederá a instrumentar un Despido Colectivo, afectando al personal de manera objetiva, según se determinará en el procedimiento que se iniciará por la Empresa.

Las cuantías indemnizatorias por extinción de la relación laboral serán las citadas en los párrafos tres, cuatro y cinco de este apartado para los casos de adscripción en el periodo voluntario, que alcanza hasta el 15 de Noviembre, y para el supuesto de bajas con carácter forzoso la cuantía indemnizatoria será de 35 días por año de servicio, con el tope de 30 mensualidades, con una cuantía adicional de 1 mes por cada 3 años de antigüedad.

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 prevista 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.

La incorporación a una empresa del grupo se efectuará aplicando el convenio colectivo de la empresa de destino con mantenimiento en el pase del salario fijo anual que tuviera adquirido el trabajador y el reconocimiento de la antigüedad en Unnim a todos los efectos.

A tal efecto la empresa 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 caso 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 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 en el plazo de 6 meses desde su incorporación al destino, el interesado que viniera desplazándose optase por cambiar de domicilio en razón de la distancia, tendrá derecho a la compensación prevista para este supuesto, descontándose de la misma el importe percibido en concepto de kilometraje. Dicho descuento operará en primer lugar sobre la cuantía lineal pactada.

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.

CONDICIONES GENERALES:

Salario fijo bruto anual

Se entiende por salario fijo bruto anual el total de percepciones anuales del trabajador, sin considerar: los conceptos derivados de beneficios sociales, los complementos de condiciones de trabajo, la ayuda alquiler, y las horas extraordinarias. Asimismo no se integrarían los programas de incentivación anuales, ni cualquier otro devengo que no tenga la consideración de recurrente en el tiempo.

Salario pensionable a efectos de prestación de Invalidez y fallecimiento

Los conceptos pensionables a efectos de estas coberturas serán los previstos como tales en el Convenio de Banca, así como el complemento de fusión y la antigüedad consolidada.

Para el personal prejubilado al amparo de este Acuerdo que causen baja con anterioridad al 1-1-2013, los conceptos pensionables serán los previstos para el personal en activo en dicha fecha en Unnim.

Fiscalidad

Se practicarán por parte de la Empresa las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente acuerdo de reestructuración, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Comisión de Seguimiento

Se crea una comisión paritaria de interpretación y seguimiento del acuerdo, que estará compuesta por lo que a la representación de los trabajadores se refiere por 8 miembros por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo, con la representación que cada una ostenta en los órganos de representaciones de los trabajadores en Unnim Banc .

Esta Comisión se constituirá en la segunda quincena del mes de Noviembre 2012 y tendrá vigencia hasta la conclusión del periodo de reestructuración el 30 de Junio de 2014.

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 relativa al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente Acuerdo, y siempre que sea posible con carácter previo.

Con independencia de las reuniones ordinarias de la Comisión, ésta se reunirá inexcusablemente a la finalización de cada una de las fases del proceso, a fin de valorar la situación existente tras cada una de las fases descritas en el procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.

La Comisión se reunirá a petición expresa y fundada del 60% de representación de cualesquiera de las partes y para la validez de los acuerdos será precisa la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Validez jurídica del presente acuerdo colectivo

La integración de Unnim Banc en la Sociedad BBVA, S.A. no alteraría 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 que se instará por la Empresa en el próximo mes de Noviembre para la instrumentación legal de lo aquí pactado.

Firmado por: UNNIM BANC, COMFIA-CCOO, SEC-CIC y FeS-UGT