

ANEXO I

En Madrid, a 17 de Diciembre de 2013, se reúnen los representantes de la dirección y los trabajadores del Banco Mare Nostrum S.A. (en adelante BMN), y

EXPONEN

I.- En fecha 28 de Mayo de 2013 se firmó el acuerdo que puso fin al periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo que, al amparo del Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, se inició el 29 de Abril de 2013.

II.- Entre las medidas sociales de acompañamiento que se pactaron, en el apartado III del Acuerdo alcanzado en el Expediente de Regulación de Empleo al amparo de lo establecido en el art. 8 del RD 1483/2012 y demás normativa complementaria, para paliar los efectos del expediente antes citado, las partes se comprometieron a alcanzar antes del 31 de Diciembre de 2013 un acuerdo para la convergencia de las dispares condiciones laborales extra convenio vigentes en la entidad, que tienen por causa las diferencias existentes en cada una de las cajas que constituyeron en origen BMN.

III.- Como metodología de trabajo, en fecha 12 de septiembre de 2013 se constituyó la mesa negociadora, que decidió a su vez crear tres grupos de trabajo o comisiones técnicas: la de unificación de los planes de pensiones, la de homologación salarial y la de homologación del resto de condiciones laborales.

IV.- Conforme a lo establecido en la cláusula Sexta del Acuerdo de 25 de mayo de 2011 todo el personal de BMN percibirá con carácter anual 18,5 pagas, computando la antigüedad correspondiente y sin vincularlas a resultados administrativos.

V.- Los trabajos de la comisión técnica de homologación salarial son los que en este acto quedarán refrendados por la mesa negociadora, estableciéndose así un Acuerdo de homologación salarial que cumple con los dos requisitos que las partes fijaron en el citado acuerdo de 28 de Mayo de 2013, a saber, que fuera progresivo en el tiempo y neutro económicamente.

Igualmente, la homologación salarial se basará en los siguientes principios:

a) Se producirá mediante un sistema que garantice que nadie tendrá una merma salarial por este motivo.

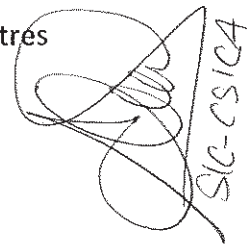
b) Basado en la solidaridad, supondrá que los futuros incrementos salariales que resulten de la aplicación del Convenio se aplicarán en exclusiva a conseguir que todos los trabajadores de BMN tengan unas retribuciones similares por nivel.

c) Conseguida la homologación, el tratamiento futuro de la masa salarial debe ser homogéneo para todos los trabajadores de BMN. En suma, los tratamientos salariales dispares quedarán sustituidos por un tratamiento igual para todos.

VI.- Para abordar con éxito una operación compleja como es la homologación y homogeneización del salario de cuatro plantillas que, a pesar de aplicar un Convenio Colectivo común, tienen condiciones salariales dispares, se ha aplicado el siguiente procedimiento, que será de aplicación a todos los empleados cuya fecha de antigüedad sea anterior a Octubre de 2011:



A.- En primer lugar, se debían incluir todos los conceptos hasta ahora dispersos en tres categorías:



A.1. Los propios y exclusivos del Convenio Colectivo:

Salario Base por 18,5

Antigüedad por 18,5

Complemento Residencia por 12

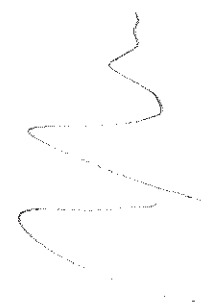
Plus Convenio

Complemento Transitorio 4% Sueldo NX por 18,5

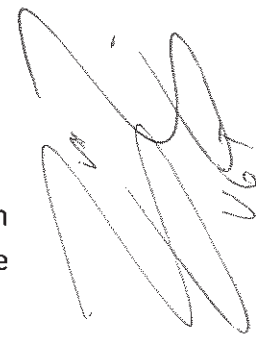
Complemento Transitorio 4% Sueldo NX 2T por 18,5

Complemento Transitorio 4% Sueldo NXI por 18,5

Extinguido Complemento Esposa



A.2. Los que obedecen al desempeño de una determinada responsabilidad o un desempeño singular en el trabajo. En definitiva, los complementos de puesto de trabajo, que por su propia naturaleza tienen la consideración de no consolidables:



Complemento Funcional Penedés

Complemento Puesto de Trabajo

Plus Disponibilidad

Plus Empresas

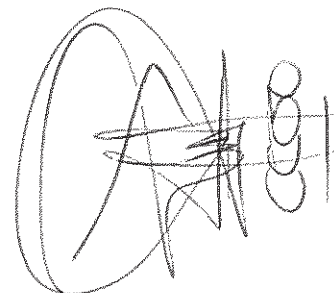
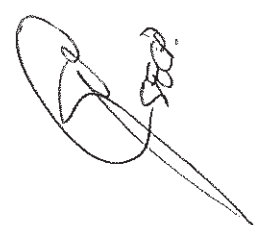
Plus Gestión Sucursal

Plus Gestión Sucursal Murcia

Plus Grandes Superficies

Plus Horario Sa Nostra

Plus Máquinas



Plus No Competencia

Diferencia hasta retribución pactada

Diferencia Nivel Retributivo

Complemento VPT Importe

Plus Cap

Diferencia Nivel Retributivo PEDP

Diferencias Nivel Retributivo Clasificación Extra

Diferencias Nivel Retributivo Extra Prorrataada

Diferencias Nivel Retributivo por Clasificación

Gratificación Fija

Gratificación Puesto Caja

Complement Lloc Feina

Complemento Funcional

Complemento Funcional Gestor

Complemento Puesto de Trabajo Jefes de Zona

Plus Torns

Plus Turno Rotativo Murcia

Plus Turno Rotatorio Sanostra

Plus Chofer

A.3. El resto de conceptos salariales, con la consideración de complementos personales:

7,5 Días Haber (Salario Base)

Compl Lloc Feina Consol

Complemento Personal

Complemento Personal de Producción

Complemento Personal Pensionable

Complemento Personal Sanostra

Cuota Obrera

Devolución Antigua Seg. Social

Devolución Antiguo IRPF

Complemento Personal Penedés

Deducción pagas extras fuera de convenio

Paga Extra del Documento Personal

Indemnización IRTP

Indemnización IRTP Extra Prorrataada

Plus Contratación

Plus Discrecional

Plus Personal Transposición

Residencia 7,5 días Haber

Residencia Extra

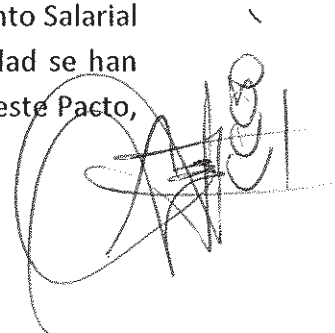
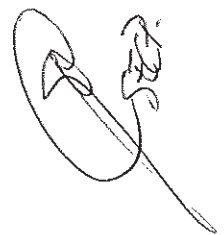
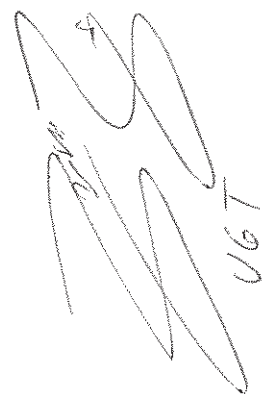
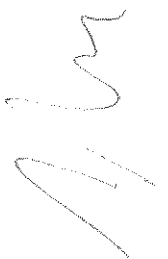
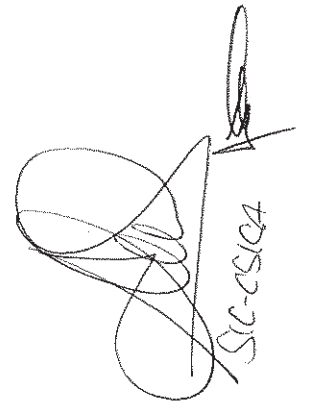
Complemento Puesto de Trabajo Murcia

Otras pagas extras (Murcia). Considerada incluyendo la antigüedad correspondiente.

Exceso C. Residencia (12 pagas)

Variable SSCC fijo histórico

B.- Teniendo en cuenta la naturaleza de los grupos A.1. y A.2., la homologación debe realizarse actuando sobre el grupo A.3., en la forma que se explicará más adelante. Por ello, cada empleado (excepto aquéllos cuyas retribuciones se ajusten estrictamente al Convenio y/o tengan exclusivamente uno o más complementos de puesto de trabajo A.2) tendrá un concepto A.3. (en lo sucesivo, "Complemento Salarial de Fusión"), en el que se incluirán todos los conceptos que con anterioridad se han indicado, y que perderán, a partir del momento de la entrada en vigor de este Pacto, su singularidad.



- C.- Como en el grupo anterior se incluyen conceptos pensionables y no pensionables, hasta tanto no se defina en la negociación específica sobre esta cuestión un sistema unificado de aportación al plan de pensiones, a todos los empleados se le reconocerá como garantía *ad personam* el último salario bruto pensionable que tenía en el momento en que empezó a operar la suspensión temporal de aportaciones (1/7/13).

- D.- Para obtener el resultado previsto, esto es, que transcurrido un tiempo los empleados de BMN tengan un salario similar por nivel, con independencia de su caja de origen, se actuará de la siguiente manera:

1.- Se calculará anualmente la media de retribuciones por nivel que se utilizará como salario de referencia para cada nivel, a considerar para ese año, con las siguientes consideraciones:

- a. Retribuciones a utilizar: El importe resultante de sumar el total de los grupos A.1 (excluyendo los conceptos de antigüedad x 18,5 y Complemento de Residencia del Convenio por 12) y el Complemento salarial de Fusión y sin considerar la reducción salarial temporal ni la reducción de jornada del 20%; y se dividirán entre el número de empleados en ese nivel.
- b. Los datos, tanto de retribuciones como de número de empleados por nivel, serán los existentes a 31 de diciembre de cada año.

2.- El incremento de la masa salarial que se produzca como consecuencia de la aplicación de la revalorización de los convenios colectivos durante los años sucesivos y de los conceptos que vienen de ser revalorizables en las distintas cajas y que ahora irán en el Complemento Salarial de fusión, se efectuará de la siguiente manera:

- En el año 2014, todos los empleados cuya retribución A.1 sin antigüedad (18,5) y Complemento Residencia (de Convenio, 12), más Complemento Salarial de Fusión, se encuentre por encima de la media para su nivel, verán congelado su salario como consecuencia de practicar el mecanismo de la compensación y absorción. De esta manera, verán reducido el importe del Complemento Salarial de Fusión en la misma cuantía que se actualizan sus retribuciones de Convenio. El importe resultante de la operación anterior se aplicará íntegramente y de manera lineal a mejorar el Complemento Salarial de Fusión a los empleados que se encuentren por debajo de la media de su nivel, con el límite de dicha media.
- Una vez realizada la operación anterior, se hallará la nueva media por nivel.
- En los ejercicios 2015, 2016 y 2017 se repetirá la anterior operación.
- Se considerará que un nivel salarial está homologado cuando el Complemento de Salarial Fusión por nivel salarial tenga un valor equivalente para el 98 % de los integrantes de ese nivel. Se entiende por valor equivalente un diferencial del 1% entre el inferior y el superior a aquél.

- Si antes del 31 de Diciembre de 2017 algún nivel salarial queda homologado pero persisten otros que no lo están, todo el importe que resulte de aplicar los incrementos del Convenio a la masa salarial se dedicarán a incrementar el Complemento Salarial de Fusión a los empleados de los niveles no homologados que se encuentren por debajo de la media.
- Anualmente, en 2015, 2016 y 2017, se verificará y evaluará en el seno de la Comisión de Seguimiento el desarrollo del proceso de armonización, en base a los datos individualizados, la aplicación del sistema previsto y los incrementos salariales pactados en convenio.
- En el último trimestre de 2017, si no se ha producido antes la homologación, las partes evaluarán el grado de homologación conseguido en este periodo. Si no se hubiese llegado a la homologación, las partes decidirán los términos de la continuidad del sistema durante otro periodo temporal, marcándose como horizonte la culminación del proceso antes del 31.12.2019, con los incrementos de coste globales que resulten factibles en función de las circunstancias económicas de la entidad. En este sentido, las partes evaluarán y cuantificarán los ahorros que el cambio de naturaleza de los conceptos salariales del apartado A3 produciría una vez finalizadas las medidas del acuerdo del 28 de Mayo de 2013, a los efectos de tenerlos en cuenta en la cuantificación de los incrementos de coste globales indicados y, en su caso, medidas compensatorias.

VII.- Revalorización del Complemento Salarial de Fusión una vez culminado el proceso de homologación:

Una vez finalizado el proceso de homologación, el CSF tendrá el siguiente tratamiento:

- El 70 % de su importe se revalorizará en lo sucesivo de igual forma que lo haga el Convenio Colectivo.
- El 30 % restante, que pasará a denominarse Complemento Salarial de Fusión no revalorizable, no tendrá ninguna variación por ninguna circunstancia.

VIII.- Con la entrada en vigor del presente acuerdo quedan derogados la totalidad de los pactos preexistentes en materia retributiva que son de aplicación en BMN, sean cual sean su origen, naturaleza y ámbito. En todo lo no previsto en este Acuerdo, las partes convienen que el Convenio colectivo será la norma supletoria de aplicación.

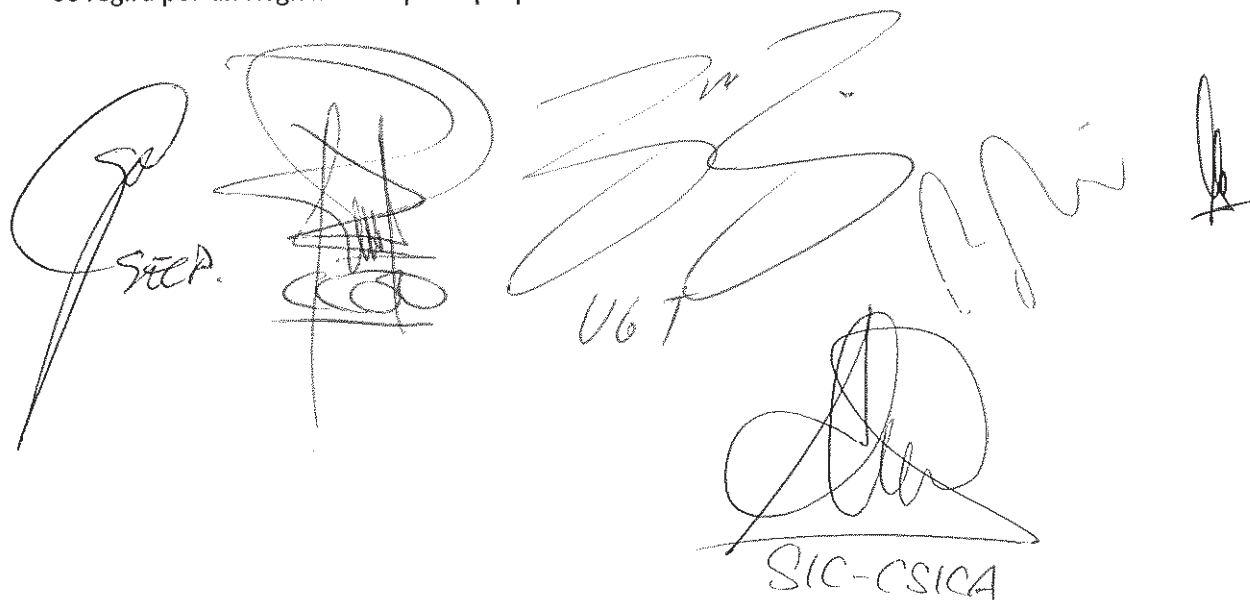
IX. Cualquier referencia al salario del trabajador se entenderá sin aplicación de las reducciones salariales temporales y de flexibilidad interna del Acuerdo de fecha 28 de mayo de 2013.

X.- El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de Enero de 2014.

SIC-CSIQA

XI.- Comisión de Seguimiento e interpretación.

Se crea una Comisión de seguimiento e interpretación para resolver cuantas cuestiones se susciten derivados de la interpretación del presente Acuerdo. Su composición será paritaria entre la representación de la Dirección y las Secciones Sindicales firmantes de este pacto, y su funcionamiento se regirá por un Reglamento que la propia Comisión se dotará.



The image shows several handwritten signatures and initials. From left to right: a signature with the initials 'SICP.' below it; a signature with a large circular flourish; a signature with the initials 'UGT' below it; a signature with the initials 'M' below it; a signature with the initials 'SIC-CSICA' below it; and a small signature on the far right.