ANEXO II

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 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.- Los trabajos de la comisión técnica de unificación de los planes de pensiones nos llevó al acuerdo alcanzado por la mesa negociadora en fecha 7 de noviembre de 2013, que ha unificado los cuatro planes de pensiones todavía existentes de cada una de las Cajas de Ahorros que constituyeron BMN en un solo plan de pensiones. Quedando el ajuste del coste global para la finalización de lo acordado el 28 de mayo de 2013.

V.- Los trabajos de la comisión técnica de homologación del resto de condiciones laborales son los que en este acto quedarán refrendados por la mesa negociadora, según los siguientes PACTOS:

JORNADA:

- La jornada anual será la establecida en cada momento por el Convenio Colectivo del sector de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

HORARIO:

Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual más arriba señalada, el horario de trabajo será de 35 horas semanales.

- Centros de trabajo en Régimen General: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h.
- Se fijan las siguientes jornadas reducidas:

Durante la semana de la fiesta mayor de la localidad y los días 24 y 31 de diciembre, el horario será de 9 a 13,30 h.

Los días de la semana santa el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

- Centros Singulares: En función de necesidades especiales, en los términos pactados en el Convenio Colectivo. Los centros singulares existentes en estos momentos mantendrán el horario y las compensaciones que disfrutaban a la firma de este acuerdo hasta su nueva regulación.
- La flexibilidad horaria por motivos familiares será objeto de negociación en el ámbito del Plan de Igualdad y más específicamente dentro de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Se mantendrán los acuerdos actuales hasta su nueva regulación.

VACACIONES Y PERMISOS.

- El régimen de vacaciones se regula en Convenio Colectivo. Como garantía ad personam se mantendrán los días de vacaciones consolidados por encima de aquél, a los trabajadores que a fecha de hoy los tuvieran, quedando expresamente derogados cualquier modelo anterior de meritación superior de vacaciones.
- El régimen de permisos, con aplicación supletoria del Convenio y legislación ordinaria, será objeto de negociación específica en el ámbito del Plan de Igualdad, y más específicamente dentro de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Mientras tanto, todos los permisos recogidos en las cajas de origen se mantendrán hasta su nueva regulación.
- Como medida excepcional para el presente año 2013, las vacaciones no consumidas podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del 2014.

FORMACIÓN

- Se efectuará dentro de la jornada, en los términos establecidos en ésta.

BENEFICIOS SOCIALES

- Aplicación del Capítulo VIII del Convenio Colectivo, con las siguientes mejoras:
 - + Exención de comisiones y gastos en la cuenta corriente del empleado donde cobre la nómina.
 - + En la cuenta corriente antes citada, se admitirán descubiertos de hasta un máximo de 2.500€ sin intereses, en sustitución del anticipo mensual recogido en el convenio colectivo. El tratamiento de este descubierto será, exceptuando la generación de intereses y el cobro de comisiones, el general que tenga la Entidad para estos supuestos.

Aquellos empleados que en la actualidad disfrutaban de la posibilidad de tener un descubierto superior a 2.500 euros deberán regularizar la situación en un plazo máximo de 12 meses, ajustándose al límite aquí pactado.

- + Exención de comisiones de mantenimiento y disposición en cajeros propios para las tarjetas de crédito y débito asociadas a la cuenta donde se abona la nómina, manteniendo la particularidad de Madrid.
- + Remuneración cuenta cobro nómina: Euribor correspondiente a Noviembre publicado por el Banco de España en el BOE con el tope máximo de 1,5%.
- + Incorporación de la oferta de productos y servicios a través de la retribución flexible, en los términos previstos en el Convenio Colectivo.

PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS.

- El régimen de préstamos en BMN será, a partir de la vigencia de este Acuerdo, los propios del Convenio Colectivo para las nuevas operaciones, con las siguientes mejoras:

Préstamo para compra de vivienda habitual o cambio de vivienda habitual.

Al margen de los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo, el Empleado podrá solicitar este préstamo por una sola vez cuando, concurriendo causas económicas, organizativas, técnicas o productivas haya sido trasladado a otro centro de trabajo que suponga cambio de domicilio y se encuentre a una distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo anterior o cambio de isla.

El importe mínimo al que podrá acceder cualquier empleado fijo de plantilla que haya superado el periodo de prueba será de 225.000 euros

El resto de condiciones serán las que regula el Convenio Colectivo para este préstamo.

Préstamo social para atenciones varias.

En las mismas condiciones a las reguladas en Convenio Colectivo, con las siguientes modificaciones: el capital máximo será de 60.000 euros y existirá la posibilidad de ampliar el plazo de amortización más allá de los 8 años fijados por Convenio, y hasta un máximo de 20 años si se presta garantía hipotecaria. En este último caso se aplicará al tipo de interés un límite mínimo y máximo del 1,5% y 5,25% respectivamente.

Para cualquier préstamo, el exceso de las cantidades que se pueden solicitar sobre las reguladas en Convenio Colectivo estará sujeto a la capacidad de endeudamiento del empleado, entendiéndose por ésta que las cuotas por cualquier operación crediticia que tenga el empleado en cualquier entidad sumadas a las de la operación que solicita no puede exceder del 50% de su salario neto en cómputo anual.

Anticipo social hasta 6 mensualidades:

Motivos: Son los siguientes:

1. Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados/as como de los familiares a su cargo.
2. Gastos ocasionados con ocasión de contraer matrimonio, enlace estable bajo los requerimientos formales de las parejas de hecho, separación, divorcio o nulidad del matrimonio o enlace estable del empleado/a.
3. Gastos ocasionados por traslado de localidad de residencia como consecuencia de nuevo destino en la Institución.
4. Circunstancias críticas familiares.
5. Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
6. Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

7. Adquisición de vehículo para aquellos empleados que, de forma habitual, mantienen su vehículo particular a disposición del Banco para tareas propias de su actividad laboral o les haya sido aplicada una medida de movilidad geográfica.
8. Gastos ocasionados al empleado como consecuencia del matrimonio o del enlace estable bajo los requerimientos formales de las parejas de hecho de sus hijos.
9. Gastos ocasionados al empleado por estudios de uno o varios de sus hijos menores de 30 años que estén a su cargo y que acrediten de forma fehaciente que no disponen de ingresos propios.
10. Gastos ocasionados como consecuencia de la realización, por parte del empleado, de estudios de postgrado, seminarios de carácter y ámbito profesional o master.
11. Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas, y que serán valoradas por la Comisión de Préstamos.

Importe: Hasta seis mensualidades computados todos los conceptos que integran la nómina.

Amortización: Por cuotas fijas elegidas por el solicitante, hasta un máximo de 60 cuotas mensuales.

Préstamo reestructuración y refinanciación:

- Cualquier empleado que tenga un descenso de forma acreditada de al menos el 40 % en los ingresos de su unidad familiar tendrá derecho a la concesión de un préstamo por el que se le refinancien los diferentes productos de empleados que tenga concedidos. Igual derecho asistirá a los empleados que han sido trasladados por el banco a una población cuya distancia de la de origen le haya obligado a cambiar de residencia.

Dada la heterogeneidad de la problemática que esta situación puede conllevar, que requiere medidas individualizadas para cada empleado, no se puede determinar a priori una respuesta uniforme aplicable a cada una de las situaciones. Por lo anterior, una vez planteada la refinanciación por parte del Empleado y previa verificación de la concurrencia de las causas para ello, la Entidad se compromete a estudiar las distintas alternativas y ofrecer una respuesta lo más eficaz posible para conjugar el interés de ambas partes.

A modo enunciativo las medidas a aplicar podrían ser las siguientes: prolongación de los plazos de los préstamos pendientes, unificación de las diferencias cuotas, modificación del sistema de amortización, etcétera.

Capacidad de endeudamiento.

Será el 50% de los ingresos netos del empleado en cómputo anual.

OTROS

Las Partes acuerdan posponer la negociación de las siguientes materias con fecha límite 31 de marzo de 2014.

Plan de Igualdad y medidas para la conciliación de la vida personal y familiar.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Protocolo para la prevención del acoso sexual

Protocolo de la prevención del acoso laboral

Derecho de información y consulta en la normativa sobre clasificación de oficinas, en los términos contemplados en el Convenio Colectivo.

Derecho de información y consulta sobre la promoción y carreras profesionales, en los términos contemplados en el Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los pactos preexistentes en las antiguas cajas que dieron origen a BMN, excepto en aquellas artículos que hagan referencia a las materias que deben pactarse con fecha límite de 31 de Marzo de 2014.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Se crea una Comisión de seguimiento e interpretación para resolver cuantas cuestiones se susciten 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.