

En Sant Cugat siendo las 9,30 horas del día doce de mayo de dos mil seis, se reúnen, con motivo de regular las condiciones sociales que, modifican y sustituyen al acuerdo de 19.03.2001 de "Homologación de Condiciones en Banco de Sabadell, S.A."

De una parte, en representación de Banco Sabadell, S.A., Juan Cruz Alcalde y José Antonio Soler.

De otra representando a las secciones sindicales correspondientes:
Por CC.OO, con el 41,73% de la representación unitaria, José María Jiménez.
Por U.G.T, con el 27,95% de la representación unitaria, Juan Antonio López.
Por C.G.T, con el 13,39% de la representación unitaria, Antonio Martínez.
Por C.S.A, con el 8,66% de la representación unitaria, Jordi Castell.
Por C.C. & P, con el 7,48% de la representación unitaria, Juan Luis Nuño.
Por C.I.G, con el 0,79% de la representación unitaria, Daniel Bas.

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para llevar a efecto el presente acuerdo en base a los siguientes

PACTOS

1º. - Ambito de aplicación:

Con efectos desde el 1 de enero de 2006 el presente acuerdo es de aplicación a todo el personal en activo que preste sus servicios para Banco de Sabadell, SA, o cualquiera de sus filiales participadas al 100% en territorio nacional y que no tengan pactos propios con los representantes de sus trabajadores de características iguales o similares, salvo las disposiciones específicas contenidas en el presente acuerdo para el personal encuadrado en las clases pasivas, es decir, perceptores/as de las prestaciones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

2º. – Retribuciones:

Abono nómina.

Se retribuirá, el último día laborable de cada mes, con valor día 16, excepto, las siguientes que se abonarán con valor día 1 de cada mes que se menciona:

- la paga de verano y la mensualidad de junio.
- la paga de estímulo a la producción y la mensualidad de septiembre.
- la paga de beneficios, la paga de Navidad y la mensualidad de diciembre.

Devengo pagas.

El sistema de cómputo de los devengos de las pagas será de la forma siguiente:

- Paga de Fiestas suprimidas (para los empleados que corresponda) del 1 de enero a 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de Abril.
- Paga de Verano del 1 de enero al 30 de junio del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de Junio.
- Paga de Estímulo a la producción del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de Septiembre.
- Paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de Diciembre.

- Paga de Beneficios de diciembre del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona junto con la mensualidad de Diciembre.
- Paga de Complemento a la de Beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Se abona junto con la mensualidad de Marzo.

Bolsa vacaciones.

Se abonará y liquidará por doceavas partes, la cantidad de 244,20 € brutos y anuales. Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.

Cesta de Navidad.

Se abonará en la nómina del mes de diciembre la cantidad de 69,22 € brutos en concepto de "cesta de Navidad". Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.

Para el personal proveniente de Banco Atlántico, que en fecha 31 de diciembre de 2004 se encuentre en la situación de clase pasiva o prejubilado se acuerda, para los años siguientes, el abono de la misma cantidad que se abone a los activos de Banco Sabadell.

3º. - Servicios bancarios:

a) Descubierto en la cuenta de abono de la nómina.

- El personal en activo podrá disponer de hasta 1.100 € de saldo deudor los primeros 15 días del mes, lo que exceda de este importe, se liquidará al tipo vigente.
- Este descubierto (1.100€), sólo se autoriza en la cuenta donde el personal tenga domiciliada su nómina.
- Asimismo se podrá disponer del importe neto de la nómina desde la fecha de valor de la misma.
- Estos saldos deudores (1.100€) no generaran intereses deudores ni comisiones por este concepto.
- Este sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del artículo 40.1 del Convenio Colectivo de Banca.

b) Retribución cta. Nómina.

- Euribor oficial menos 0'5 puntos, en la cuenta de abono de la nómina.

c) Resto condiciones.

- En la cuenta de abono de la nómina el personal en activo podrá disponer:
 - De la primera y segunda tarjeta tanto de crédito como de débito (visa clásic y master card) exentas de cuota de emisión y servicio.
 - De exención de comisiones en las transferencias nacionales, traspasos, abono de remesas de cheques personales o bancarios, o de pagarés, solred, emisión de cheques bancarios y conformados, cambio de moneda extranjera y cheques de viaje.
 - Del servicio BS on line.
- De exención de comisiones en la cuenta de nómina.
- Para la operativa de valores nacional:

- Comisiones únicas: Comisión de compraventa: 0,187% s/valor efectivo, mínimo 1,5€
Comisión de Custodia: si traspasa los valores desde otra entidad, sin comisión de custodia durante el primer año.
Comisión de Custodia: 0,125% semestral s/nominal, mínimo 1,8€
Comisión cobro dividendos, cupones y otros rendimientos: estándar.
- Para la operativa de valores internacional:
Internet: 0,40% sobre efectivo, mínimo 15€
Fonobanc: 0,50% sobre efectivo, mínimo 24€
Oficina: 0,50% sobre efectivo, mínimo 30€

En función del canal a través del que se efectúe la orden de compra/venta

d) ampliación a supuestos de suspensión de contrato.

Se mantendrán todas estas condiciones al personal en situación de excedencia de hasta tres años por maternidad, y excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado, así como al personal que disfrute de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, para estudios, por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida, por accidente y/o enfermedad grave que requieran hospitalización, por acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por asuntos personales.

4º.- PRÉSTAMOS.

1. Normas generales:

Ámbito de aplicación.

Los préstamos aquí regulados son para el personal en activo de las empresas afectadas por el presente acuerdo. Expresamente se pacta que el personal en situación de excedencia de hasta tres años por maternidad, y excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado, así como al personal que disfrute de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, para estudios, por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida, por accidente y/o enfermedad grave que requieran hospitalización, por acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y por asuntos personales conservarán las condiciones de empleado/a que se le hayan aplicado.

Instrumentación.

Todos los préstamos se articularán en la cuenta de abono de la nómina. En el supuesto de titularidad compartida por dos empleados/as, no será necesario tener el abono de las dos nóminas en la misma cuenta.

Cancelación Anticipada.

Los préstamos regulados en este pacto podrán cancelarse o amortizarse total o parcialmente antes de su vencimiento.

Antigüedad mínima para solicitar los préstamos regulados en este pacto.

Se podrá acceder una vez superado el período de prueba.

Destino de los préstamos.

Mientras el préstamo esté en vigor, será requisito inexcusable que el destino del mismo incida en la persona del Empleado solicitante. En todos los casos es condición inexcusable la posterior presentación de los documentos

acreditativos que justifiquen la titularidad, a nombre del empleado, del bien para el que se solicita el préstamo.

Durante la vigencia de la operación no puede cambiarse el destino inicial de la misma.

Financiación máxima respecto al destino de los préstamos.

No podrá ser solicitada, y por tanto no se podrá conceder una cantidad superior al coste de los bienes o necesidades objeto del préstamo, ni una vez concedido, podrá ampliarse. En caso de que dos Empleados soliciten préstamo para un mismo destino, será imprescindible la copropiedad de éste.

Límite máximo de endeudamiento.

El límite máximo de endeudamiento (suma cuotas anuales del total de operaciones que se tengan en vigor independientemente de la Entidad en que se hayan formalizado) será como máximo un 40% del total ingresos netos anuales de la unidad familiar.

Comisiones y gastos.

Los préstamos recogidos en este pacto están exentos de comisiones y no tienen penalización por cancelación o amortización anticipada total o parcial.

Revisión tipo de interés.

Se revisarán anualmente y la primera revisión será al cabo de un año de la incorporación del préstamo.

Seguros.

Se formalizará un seguro BS protección familiar o el BS protección vida empleados con Bansabadell Vida Correduría de Seguros, con un 35% de descuento sobre el precio estándar, cuya prima será a cargo del empleado/a solicitante de la operación, cuyo primer beneficiario será Banco Sabadell.

El importe asegurado será la totalidad de los saldos de los préstamos pendientes regulados en este Acuerdo descontado el importe del pacto 6º, 1; "Seguro de vida y accidentes" de dicho Acuerdo, siempre que esta diferencia sea superior a 6.000 Euros.

Los dos párrafos anteriores son de aplicación a los préstamos regulados/homologados en este acuerdo y concedidos a partir del 1 de noviembre de 2001 al personal proveniente de BANCO DE SABADELL, SA y SOLBANK SBD, SA, del 1 de enero de 2002 al personal proveniente de BANCO ASTURIAS S.A. y BANCO HERRERO S.A. y del 1 de enero de 2005 al personal proveniente de BANCO ATLANTICO S.A.

En el caso de préstamos inmobiliarios cuya titularidad esté compartida tanto del préstamo como del bien por el empleado/a y su cónyuge, se podrá admitir el seguro de vida al 50% para cada uno/a, en el resto de los casos el seguro será a nombre del empleado solicitante.

Reducciones de jornada.

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, al amparo del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Los préstamos solicitados durante la reducción de jornada – a excepción de los adquisición de vivienda – estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

Baja Empresa.

El personal que cause baja en las empresas del ámbito de aplicación de este acuerdo, mientras disfrute de algunos de los préstamos hipotecarios recogidos en este acuerdo, dispondrá de hasta tres meses para su cancelación, en el

caso de préstamos a tipo 0% y personales dispondrán de un mes, superado estos plazos, se pasarán a condiciones de cliente.

En el caso de excedencias, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasaran a condiciones de cliente.

2. Préstamos al personal según el artículo 40 del Convenio Colectivo de Banca (CCB):

2.1. Cuadro.

Modalidad	Destino	Cuantía	Interés	Amortización
PC.1	Cubrir las necesidades perentorias motivadas por las causas siguientes: Matrimonio; Traslado fuera de la plaza; Fallecimiento del cónyuge e hijos; Obras en vivienda en razón de ruina inminente; Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial y Nacimiento y adopción de hijos. Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.	Total ingresos brutos / 12 x 9 veces con un capital máximo de 34.000€.	0%	Hasta 90 meses
PC.1 Bis	Cubrir las necesidades motivadas por las causas siguientes: Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado y asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.	Total ingresos brutos / 12 x 9 veces con un capital máximo de 34.000€.	0%	Hasta 90 meses
PC.2	Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos. Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana". Pago de su I.R.P.F. y gastos de escritura, registro I.V.A. y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual. Impuesto de transmisiones patrimoniales. Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la Empresa. Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario. Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos de empleados.	Total ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 19.000€.	0%	Hasta 50 meses
PE.3	Compra ordenador y estudios	Total ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 19.000€.	0%	Hasta 36 meses

2.2. Coexistencia de préstamos convenio entre ellos

No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo convenio mientras haya otro en vigor. El PE.3 puede coexistir con cualquier otro préstamo.

Cuando esté pendiente parte de los préstamos concedidos bajo la modalidad de PC.2 y PC.1 bis y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el PC1, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

2.3. Justificación y antelación máxima para solicitarlos.

El empleado/a habrá de justificar que el préstamo concedido se ha solicitado para el fin solicitado.

Para la justificación del PC.1 por motivo de matrimonio, nacimiento y adopción, será necesario que el Empleado justifique el hecho documentalmente con fotocopia del libro de familia y el pago realizado de los gastos originados.

La antelación máxima para poder solicitarlo, será de tres meses respecto a la fecha de la boda, nacimiento o adopción.

3. Préstamos inmobiliarios:

3.1. Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia habitual y/o parking en el lugar de residencia habitual (PI1):

Concesión: máximo tres veces durante la relación laboral en la empresa, a partir del 1 de abril de 2001, ampliando dicho límite por el traslado por motivos laborales. Se permitirá la concurrencia de dos préstamos hasta la amortización de uno de ellos durante un plazo de tres meses.

En caso de construcción de la vivienda habitual se permite una nueva petición para ampliación de dicha vivienda que computa para el límite de las tres veces. Las subrogaciones de otras Entidades para residencia habitual tendrán las mismas condiciones que las establecidas para la compra/construcción de residencia habitual. En ambos casos, el plazo de amortización comenzará a computar desde la fecha de constitución inicial del préstamo.

Justificación.- En la escritura de propiedad de la vivienda deberá de figurar, como mínimo, el importe del préstamo concedido.

Si se vende o alquila la vivienda objeto de la operación, se deberá amortizar el préstamo, en los términos generalmente establecidos.

Tipo: Euribor oficial menos 0'5 puntos.

Si se cambia el empadronamiento, por cualquier motivo, se modificará el tipo de interés aplicado a la operación en los casos que proceda, o bien se pasara a tipo de vivienda de recreo o a tipo de cliente.

Se permite una carencia de hasta dos años, incluidos en el plazo solicitado.

Financiación: hasta 100% pvp. o tasación, el más bajo.

Amortización: 30 años, hasta el tope de edad que en cada momento el Banco tenga establecido para sus clientes en general.

3.2. Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia de recreo y/o parking en el lugar de la residencia de recreo (PI3):

Concesión: máximo tres veces durante la relación laboral en la empresa, a partir del 1 de abril de 2001,. Se permitirá la concurrencia de dos préstamos hasta la amortización de uno de ellos durante un plazo de tres meses.

En caso de construcción de la residencia de recreo se permite una nueva petición para ampliación de dicha vivienda que computa para el límite de las tres veces.

Las subrogaciones de otras Entidades para residencia de recreo tendrán las mismas condiciones que las establecidas para la compra/construcción de residencia de recreo siempre que los préstamos se hayan constituido con anterioridad a la fecha de ingreso en el Banco. En ambos casos, el plazo de amortización comenzará a computar desde la fecha de constitución inicial del préstamo.

Justificación.- En la escritura de propiedad de la vivienda deberá de figurar, como mínimo, el importe del préstamo concedido.

Si se vende la vivienda objeto de la operación, se deberá amortizar el préstamo, en los términos generalmente establecidos.

Tipo: Euribor oficial más 0'5 puntos.

Se permite una carencia de hasta dos años.

Financiación: hasta 100% pvp. o tasación, el más bajo.

Amortización: 30 años.

3.3. NORMAS COMUNES PRÉSTAMOS INMOBILIARIOS:

En los casos de cambio de residencia habitual como consecuencia de necesidades de la empresa, se les mantendrán las condiciones aprobadas.

Compatibilidades.

Los préstamos PI1 (Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia habitual y/o parking) son compatibles entre ellos, pero no acumulables, hasta llegar al tope de las tres veces en que se puede solicitar un PI1.

Los préstamos PI3 (Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia de recreo y/o parking en el lugar de la residencia de recreo) son compatibles entre ellos, pero no acumulables, hasta llegar al tope de las tres veces en que se puede solicitar un PI3.

Los préstamos PI1 y PI3 son compatibles entre ellos respetando los topes marcados.

Definiciones.

Definición de vivienda habitual: Expresamente se conviene que se entenderá como vivienda habitual en la que este empadronado el Empleado/a solicitante de la operación.

Definición de residencia de recreo: Tendrá esta consideración aquella que se encuentre en un Municipio distinto de donde esté la vivienda habitual.

Definición de reforma integral: se considerará a estos efectos reforma integral de la vivienda habitual o de recreo, la que sea como mínimo por un importe del 25% del valor de tasación actualizado.

Garantías.

Los préstamos inmobiliarios tendrán garantía hipotecaria por su totalidad (en todos los casos se constituirá hipoteca sobre el bien al que se destina el préstamo). En los casos que el importe del Préstamo concedido para la adquisición de parking en vivienda habitual y/o de recreo no supere los 24.000, euros se excluye la necesidad de garantía hipotecaria. Los gastos generados por la constitución de esta garantía, incluidos los de peritación de la vivienda, registro, notario, etc..., serán a cargo del Empleado.

Titularidad.

Se podrá admitir la propiedad común y pro-indivisa en los siguientes casos: Entre el Empleado solicitante y su cónyuge, o futuro cónyuge o familiar de primer grado.

4. Préstamos personales.

4.1. PM1.- General.

Reformas residencia habitual y residencia de recreo, adquisición y reparaciones vehículo, compra de muebles y electrodomésticos y gastos médicos.

Tipo: Euribor oficial más 0'5 puntos.

Capital máximo 1 anualidad bruta.

Amortización 7 años.

4.2. PA1.- Préstamo adquisición acciones Banco de Sabadell, S.A.

Tipo: Euribor oficial menos 0,5 puntos.

Capital máximo: 80% del total valor de compra de la adquisición.

Límite: 24.040 euros.

Amortización: 3 años.

4.3. PM2.- Otros gastos justificados.

Originados por traslados, decoración, viajes, estudios hijos de empleados, etc. No se considerarán gastos aquellos que se puedan considerar habituales (Ropa, Alimentación, Seguros.)

Tipo: Euribor oficial más 1 punto.

Capital máximo 6.000 euros.

Amortización 3 años.

5º.- AYUDA ESCOLAR:

- **Características.**

La ayuda escolar, como beneficio social, tiene carácter consolidado y no es absorbible ni compensable.

Las cantidades pactadas se revalorizarán cada año con los incrementos fijados en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca, (CCB).

- **Para hijos/as de empleados/as en activo.**

A partir de noviembre del año 2006, se abonarán 588,40 € por hijo/a de edad comprendida de 0 a 23 años, que dependa económicamente del empleado/a, que no trabaje o que su percepción salarial anual sea inferior al 75% del SMI vigente en cada momento.

Para hijos con discapacidad psíquica/física acreditada se abonarán 1.176,82 € hasta los 26 años.

En ambos casos la fecha de referencia para el cálculo de la edad del hijo, será el 31 de octubre de cada año

En caso de que ambos padres sean empleados, la ayuda escolar se abonará el 50% a cada uno. En caso de baja en la Empresa de uno de ellos, la totalidad de la ayuda la pasará a percibir el otro progenitor.

Dichos importes se percibirán cada año, en el mes de noviembre, no se pagará ni se descontará proporcionalmente.

El empleado deberá presentar la solicitud antes del 31 de octubre, del año en el que se inicie la percepción de la ayuda escolar, sin que sea necesaria la presentación posterior de ninguna otra solicitud, todo ello en el bien entendido que corresponde al empleado/a la obligación de comunicar cualquier cambio a la empresa para esta ayuda escolar: cambio de situación del hijo/a, el abandono, reinicio o la finalización de sus estudios, el inicio de un trabajo o colaboración por el que perciba más del 75% del SMI.

En los casos de discapacidad será necesaria la certificación acreditativa del grado de la misma.

En todo caso el Banco se reserva el derecho a solicitar en cualquier momento los justificantes acreditativos de la matrícula que justifique la escolarización de los hijos/as, tanto esta sea voluntaria como obligatoria.

Las incidencias que se puedan producir serán atendidas hasta el 31 de diciembre del año en curso.

El personal en situación de excedencia por maternidad prevista en el art. 32.5 del CCB mantendrá la ayuda escolar para hijos de empleados recogida en el presente acuerdo. El abono de las cantidades que se deriven de la aplicación

de esta cláusula se le hará efectivo en el momento de su reingreso en la entidad al finalizar el periodo de excedencia.

Este sistema será de aplicación al personal encuadrado en las clases pasivas según cuadro adjunto:

Personal proveniente de	Que estaba encuadrado en las clases pasivas (jubilados/as, inválidos/as, viudas/os y huérfanos/as) en fecha	Con posterioridad a la fecha de la columna anterior se abonará
BANCO DE SABADELL Y SOLBANK SBD	31/10/2001	A los huérfanos/as cuyo padre superviviente no tenga ingresos superiores, por salario, al 75% del SMI anual
BANCO DE ASTURIAS Y BANCO HERRERO	31/12/2001	A los huérfanos/as cuyo padre superviviente no tenga ingresos superiores, por salario, al 75% del SMI anual
BANCO ATLÁNTICO	31/12/2004	A los huérfanos/as cuyo padre superviviente no tenga ingresos superiores, por salario, al 75% del SMI anual
TODAS LAS EMPRESAS DEL AMBITO DE APLICACIÓN	Personal en activo en la fecha de fallecimiento	A los huérfanos del personal en activo, se le abonará la ayuda escolar siempre que no tenga ingresos superiores, por salario, al 75% del SMI anual

- **Para empleados/as.**

Para las carreras universitarias de primer, segundo y tercer ciclo se abonarán 19,73€, exclusivamente por crédito aprobado mediante acto académico.

En los actos administrativos de convalidación, evaluación de estudios previos, traslados de expediente, adaptación de asignaturas y/o planes de estudios, entre otros, se abonarán, exclusivamente, los gastos justificados por el empleado/a, hasta el tope del importe correspondiente al crédito aprobado mediante acto académico

Para idiomas realizados en centros homologados se abonará el gasto justificado y como máximo anual de 512,16€, por curso aprobado y acreditado hasta 31 de octubre.

Para los estudios de bachillerato y módulos profesionales se abonará el gasto justificado y como máximo anual de 865,28€, por curso aprobado y acreditado hasta 31 de octubre.

El pago se realizará con posterioridad a la acreditación fehaciente y, hasta el 31 de octubre, de haber aprobado cada materia matriculada.

Dichos importes se percibirán cada año, en el mes de noviembre, no se pagará ni se descontará proporcionalmente.

6º.- BENEFICIOS SOCIALES:

1. Seguro de vida y accidentes.

Se establece que el personal en activo, y dentro del ámbito de aplicación de estos pactos, estará en una póliza colectiva única, con un capital asegurado de 1, 2 ó 3 veces el total del salario bruto del año anterior, en los casos de muerte natural, por accidente o por accidente de circulación respectivamente. Dicha póliza establecerá que el infarto será considerado como muerte natural.

El primer beneficiario será el Banco de Sabadell S.A, hasta cubrir el endeudamiento que tenga el empleado con Banco de Sabadell, S.A. A partir de esa cantidad serán beneficiarios los que el empleado voluntariamente haya designado y en su defecto a los que legalmente corresponda.

A los prejubilados y jubilados de Banco Atlántico que hayan causado baja en su actividad laboral hasta el 31 de diciembre de 2004 y que, individualmente Banco Atlántico o Banco Sabadell hayan acordado el mantenimiento del seguro de vida hasta los 65 años de edad, Banco Sabadell se hará cargo de la mitad de la prima anual de dicha póliza, de las mismas coberturas que los activos en Banco Sabadell, en función de la edad, sexo y capital asegurado siempre que el prejubilado o jubilado, individualmente, abone la otra mitad. Dicho colectivo, de los 65 a los 75 años de edad podrá mantener, en las mismas condiciones anteriores, la cobertura por muerte natural.

2. Plus de Economato.

En el pacto de Homologación de Condiciones de 19.03.2001, se acordó la sustitución del "Economato Laboral" para el personal en activo por una aportación al PPEBS, definida en el Reglamento del Plan, a realizar el último día laborable del mes enero de cada año para todo el personal en activo y en alta en la Seguridad Social ese día, y, un "Plus de Economato" de carácter personal y salarial que comprenderá la diferencia, si la hubiese, entre la aportación al PPEBS y la cantidad que debería cobrar según su situación a 31.12.2001.

Para el personal de clases pasivas que se encontraba en esta situación a 31.12.01 se substituyó por un "Plus de Economato" igual a la cantidad que le correspondería según su situación a 31.12.2001, para el personal en esta situación y prejubilados provenientes de Banco Atlántico la fecha será la de 31.12.2004.

En todos los casos, la aportación al PPEBS y el "Plus de Economato" tienen carácter consolidado, no absorbible ni compensable, no devenga haberes pasivos y se revalorizan, desde las fechas mencionadas, con los incrementos previstos en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.

Durante la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia de cuidado de familiares el empleado/a tendrá derecho a percibir la aportación al PPEBS y el "Plus de Economato" que le será abonado a su reingreso.

El Banco tiene el compromiso de no darse de baja de los Economatos Provinciales de Banca de Barcelona y Madrid, mientras éstos existan, así como mantener los carnets allí donde se estén disfrutando en la actualidad.

7º.- VACACIONES:

El personal incluido en el ámbito de aplicación tendrá derecho anualmente, a 31 días de vacaciones retribuidas, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos y en los que quedan, expresamente incluidos, los 23 días del correspondiente artículo del CCB, 4 jornadas de licencia retribuida por año natural del artículo 27.8 del CCB., 3 días de la Semana de la Fiesta Mayor anual y el día adicional de vacaciones que refleja el Convenio.

A los efectos de lo establecido en este pacto, para el personal con horario continuado, tendrán la consideración de sábados laborables todos aquellos en los que el Banco abra al público, de conformidad con lo que en cada momento

establezca la negociación colectiva (actualmente son los comprendidos del 1 de Octubre al 31 de Marzo).

De la misma manera, para el personal asignado a horario partido, se establece la libranza de todos los sábados del año, por lo que ningún sábado tendrá la consideración de laborable para este colectivo.

- **Período de disfrute de vacaciones.**

Se pacta que el período general hábil de disfrute sea desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se devengan.

Excepcionalmente se prolonga el período normal de disfrute de las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente al del devengo.

La situación de descanso por maternidad interrumpe el periodo de vacaciones y se disfrutan las que queden, una vez concluida la mencionada situación, hasta el 31 de marzo del año siguiente, cuando el parto se haya producido durante el segundo semestre del año.

Un período como mínimo será de 14 días naturales ininterrumpidos de disfrute de vacaciones.

Con una periodicidad quinquenal se podrán acumular un máximo de 21 días de vacaciones del año siguiente al del devengo, siempre que se soliciten antes del 31 de mayo del año del devengo.

- **Cómputo de días de vacaciones para empleados con horario continuado.**

A tenor de lo dispuesto en el CCB y en aras de una mayor claridad operativa, expresamente se pacta el siguiente régimen de cómputo de los días, para los empleados con horario continuado:

Se considera periodo siempre que se haga más de un día de vacaciones.

No computarán como días de vacaciones los sábados de los dos primeros periodos anuales que contengan sábados laborables (actualmente son los comprendidos del 1 de Octubre al 31 de Marzo). En el caso de disfrutar de un único día aunque éste sea sábado laborable, éste tendrá la consideración, a todos los efectos, de día de vacaciones, (por ejemplo, si es un viernes y no va a trabajar el sábado, se considerará un periodo y se ha de grabar como dos días de vacaciones, tal como refleja la operativa ubicada en People).

Los periodos de disfrute de vacaciones que empiecen en lunes, obligan a la consideración como prestación de servicios del sábado anterior, siempre que éste sea laborable.

En ningún caso computarán como días de vacaciones los sábados que no tengan la consideración de laborables.

- **Absorción y Compensación.**

Expresamente se pacta que, en virtud del presente acuerdo, se absorberán y compensarán hasta un máximo de 1 día de vacaciones los incrementos de días de vacaciones o licencia que puedan establecer en cómputo total los futuros Convenios Colectivos de Banca, momento en que las partes firmantes se comprometen a volver a negociar el presente acuerdo.

Queda fuera de la institución de la Absorción y Compensación la ampliación, según CCB, de cinco días naturales, en su período de vacaciones, del personal que presta servicio en las Islas Canarias y que disfruta sus vacaciones en la Península.

8º HORA DE LACTANCIA:

Como mejora a lo establecido en el art. 27.3 del CCB, las/los trabajadoras/es, que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otro al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada.

A elección de la empleada se podrán acumular a continuación del permiso por maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo, y en el supuesto de que se acoja al permiso acumulado previsto en el párrafo anterior, este será de cuatro semanas.

Se amplía este permiso de lactancia establecido a los adoptantes de menores de 9 meses.

9º RECONOCIMIENTO DE DEUDA:

Como consecuencia de los diferentes sistemas de devengo de pagas existentes en Banco Sabadell y Banco Atlántico, se acordó aplicar el sistema de devengo del Banco Atlántico. Dicha aplicación implica el reconocimiento del carácter no absorbible, no compensable e indisponible de la deuda que se generará para los afectados, empleados que sean alta en Banco de Sabadell antes del 1.01.2005, por el cambio de sistema de devengo.

La empresa emitirá, antes del 31 de julio de 2006, un certificado individual de la deuda, que recoja las características antes mencionadas, para los afectados por el cambio.

Por todo ello expresamente se pacta el siguiente redactado del reconocimiento de deuda de acuerdo con la Transitoria Tercera del Pacto Colectivo de Homologación de Condiciones laborales Banco Atlántico – Banco de Sabadell de 26 de Noviembre de 2004:

En aplicación de lo pactado en la Disposición transitoria tercera del Pacto de Homologación de condiciones laborales de Banco Sabadell – Banco Atlántico suscrito en fecha 26 de noviembre de 2004, y como consecuencia del cambio del sistema de devengo de pagas existentes en Grupo Banco Sabadell y sustitución por el sistema de devengo vigente en Banco Atlántico, se:

CERTIFICA

Que la empresa, abonará a D.ª _____, en el momento que se realice la primera liquidación por baja en el Grupo Banco de Sabadell, bajo el epígrafe "Liquidación cambio devengo en pagas GBS", la cantidad resultante de la aplicación del porcentaje de __% sobre una paga cuya base de cálculo será la suma de los importes que correspondan a los conceptos salariales que configuren el sistema de pagas extraordinarias establecidas en el convenio colectivo y lo que se halle en vigor en el momento en que deba realizarse la liquidación.

La empresa reconoce en forma expresa el carácter no absorbible, no compensable e indisponible de este concepto y porcentaje resultante, una vez realizado el cálculo al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.”

Cláusula adicional primera. Referencia al Convenio Colectivo Banca.

Las cantidades referenciadas a la revalorización de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca, independientemente de la fecha en entrada en vigor del mismo, se aplicarán a partir del 1 de Enero de cada año.

Cláusula adicional segunda. Definición de salario bruto anual.

A los efectos de este acuerdo se considera salario bruto anual, el total de percepciones brutas incluido el plus de economato, exceptuando el salario en especie y los demás beneficios sociales regulados en este acuerdo. Se tomará la información que proporciona la ficha salarial, excepto para el caso de la garantía del seguro de vida cuyo importe será el que corresponda a la anualidad anterior de cuando se formalice la operación.

Cláusula adicional tercera. Circuitos de Aprobación.

Se establecen los siguientes circuitos de aprobación de los préstamos recogidos en esta normativa:

• **Circuito de aprobación:**

Tanto para los préstamos a tipo 0%, como para los restantes recogidos en este pacto cuyo límite máximo de endeudamiento (suma cuotas anuales del total de los préstamos) sea igual o inferior al 40% del total ingresos netos anuales de la unidad familiar, el circuito será:

- Se enviará el impreso de solicitud debida y totalmente cumplimentado a Relaciones Sociales para su comprobación, únicamente de ajuste a normativa, desde aquí se enviará a la Oficina de cta. de abono nómina, para que se proceda a la confección de la documentación necesaria para su abono.

Para los recogidos en este pacto que supongan, un endeudamiento (suma cuotas anuales del total de los préstamos) superior al 40% del total ingresos netos anuales de la unidad familiar, el circuito será:

- Se enviará el impreso de solicitud debida y totalmente cumplimentado a Relaciones Sociales para su comprobación, únicamente de ajuste a normativa, desde aquí se enviará a la oficina de abono nómina para seguir con el circuito de aprobación establecido por el Banco para las operaciones de activo de clientes.

Para las solicitudes de operaciones de crédito o préstamo, no reguladas en este acuerdo, que afecten a empleados:

- Se seguirán los circuitos establecidos para las operaciones de activo con clientes.

Cláusula transitoria primera.

Extraordinariamente a las vacaciones devengadas en el año 2005 se les añade un día, a disfrutar hasta el 31 de mayo de 2006.

Para las vacaciones devengadas en año 2006, se pacta que su disfrute sea posible hasta el 31 de mayo del 2007.

Cláusula transitoria segunda.

Las referencias al articulado del Convenio Colectivo de Banca se entienden realizadas a la actual numeración del articulado, en el bien entendido que, en caso de modificación única del orden del artículo, se cambiaría la correspondencia con el presente Pacto.

Cláusula transitoria tercera.

Para lo dispuesto en el presente Pacto, punto 4º 'Préstamos', apartado 2, 'Préstamos al personal según el artículo 40 del Convenio Colectivo de Banca', y apartado 4 "Préstamos personales", debido a las necesarias modificaciones técnicas e informáticas para su implementación, expresamente se pacta retrasar su instrumentalización de forma automática hasta el 15 de junio de 2006".

Cláusula derogatoria única.

Expresamente se derogan y queda sin vigor toda la normativa, tanto convencional como interna del Banco de Sabadell que se sustituya por este acuerdo.