

En Sant Cugat del Vallés, a 20 de mayo de 2009

SE REÚNEN:

De una parte, en representación de BANCO DE SABADELL SA, Javier Vela Hernández, José Antonio Soler León y Maria Garcia Córdoba

Y de otra, en representación de las secciones sindicales estatales de Banco de Sabadell:

Por CCOO con el 47,09% de la representación unitaria, María García García,
Por UGT con el 25,38% de la representación unitaria, Juan A. López Carpio,
Por CSC, CSA, CIG con el 7,65%, 0,61% y 0,61% respectivamente, de la representación unitaria, Alfonso Navarro Molina,
Por CC con el 7,34% de la representación unitaria Maria Antonia Soley Ginestos.

MANIFIESTAN

- I) Que en fecha 12 de mayo de 2006 las partes firmantes de este acuerdo suscribieron el Pacto de Condiciones Sociales, que regula los beneficios extraconvenio que tienen los empleados de Banco de Sabadell, y que en fecha 16 de diciembre de 2005 suscribieron el Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Personal con la Laboral de la plantilla del Grupo Banco Sabadell.
- II) Que debido a la actual situación económica y financiera general las partes creen oportuno ampliar temporalmente durante este año 2009, algunos puntos que afectan a las excedencias y la unificación de las deudas.

PACTAN

1. EXCEDENCIAS

I) Excedencia por cuidado de familiares

La excedencia por cuidado de familiares es la que puede solicitar cualquier trabajador/a para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida (art. 32.5CCB).

Como mejora del acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral de fecha 16-12-05, que amplió de dos a tres años la excedencia para cuidado de familiares, se amplía de tres a cuatro años la duración máxima de este tipo de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, y se amplía de uno a dos años el periodo en el que el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en el mismo nivel retributivo y condiciones laborales. Transcurridos estos dos años, el trabajador reingresará en un puesto de trabajo del

mismo grupo profesional y nivel retributivo, en un centro de trabajo ubicado en un radio de 25 Km. a contar desde el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al pasar a la situación de excedencia o desde su domicilio (art.30 CCB).

Respecto a la duración, dentro de los términos máximos establecidos en este Acuerdo, no se establecerá duración mínima de excedencia.

II) Excedencia por cuidado de hijos

El trabajador/a tiene derecho a la excedencia por cuidado de hijos, ya sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (art.32.5CCB).

Se amplía de tres a cuatro años la excedencia por cuidado de hijo/a con reserva de puesto de trabajo (se amplía hasta los 4 años la edad máxima del hijo/a para acogerse a esta excedencia).

Se amplía de uno a dos años el periodo en que el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en la misma categoría, retribución y condiciones anteriores. Transcurridos estos dos años, el trabajador/a reingresará en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo, en un centro de trabajo ubicado en un radio de 25 Km, a contar desde el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al pasar a la situación de excedencia o desde su domicilio (art. 30 CCB).

El derecho a la reserva de puesto de trabajo se contará a partir de la fecha de inicio de la excedencia (no desde la fecha de nacimiento del hijo/a o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, que da derecho a la excedencia).

Respecto a la duración, dentro de los términos máximos establecidos en este Acuerdo, no se establecerá duración mínima de excedencia.

III) Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo

Se define una nueva excedencia especial con reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo en la misma plaza donde el trabajador prestaba sus servicios.

El trabajador/a que quiera acceder a este tipo de excedencia deberá tener más de dos años de servicio efectivo en la empresa y podrá obtenerla por un periodo único de tres años.

La solicitud tiene que realizarse con suficiente antelación (un mes mínimo) y por escrito, o correo electrónico con acuse de recibo, de la misma forma que el reconocimiento de la excedencia, por parte de la empresa, también tendrá que realizarse expresamente. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes de plazo de duración de su situación y la empresa llevará a cabo la reincorporación al día siguiente a la finalización de la excedencia.

Esta excedencia no podrá solicitarse para prestar servicios a otro Banco, privado u oficial, ni a Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como

Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de Financiación, etc. El excedente que preste servicio a alguna de dichas Entidades, perderá todos sus derechos en esta Entidad. (art. 32.2CCB).

2. UNIFICACIÓN DE DEUDAS

Con la finalidad de unificar diferentes deudas, se establecen las siguientes medidas;

I) Unificación de deudas con garantía inmobiliaria

a) Se deberá formalizar mediante hipoteca, y el importe máximo de la nueva operación será:

-El 60% de la última tasación existente, efectuada en Banco de Sabadell, o el 80% de la tasación actualizada, si así lo solicita el empleado.

b) En el caso de ya existir hipoteca, deberá formalizarse como una segunda hipoteca, y el importe total de la nueva operación no podrá ser superior a la diferencia entre;

1-El 60% de la última tasación existente, efectuada en Banco de Sabadell, o el 80% de la tasación actualizada, si así lo solicita el empleado.

2-Y el saldo pendiente de la hipoteca vigente.

La financiación incrementada deberá ir dirigida exclusivamente a la unificación y cancelación de otras deudas, tanto internas como externas, siendo la Oficina tramitadora la responsable de asegurar que se emplean a dicha finalidad.

El tipo de interés a aplicar será del Euribor + 1 punto y el plazo máximo de 10 años. Sin ningún tipo de comisiones y sin cláusula túnel.

Los gastos generados por la constitución de esta garantía, incluidos los de tasación de la vivienda, registro, notario, etc., o cualquier otro que se pueda suscitar para la correcta formalización de la operación, serán a cargo del empleado.

La operación deberá ser autorizada por la Dirección de Riesgos, con independencia del ratio de endeudamiento. Y se formalizará en Banco Sabadell.

II) Unificación de deudas, sin garantía inmobiliaria

El importe máximo de este préstamo será de 30.000€

El tipo de interés Euribor + 1,5 puntos.

El plazo máximo será de 8 años.

La financiación deberá ir dirigida exclusivamente a la unificación y cancelación de otras deudas, tanto internas como externas, siendo la Oficina tramitadora la responsable de asegurar que se emplean a dicha finalidad.

La operación deberá ser autorizada por la Dirección de Riesgos, con independencia del ratio de endeudamiento.

En todos los casos, el empleado/a deberá renunciar por escrito a la solicitud de cualquier operación de activo (tanto regulados por Normativa Interna, por Convenio o como cliente tanto en BS como en Otras Entidades), hasta que la nueva deuda sea totalmente extinguida.

3. VIGENCIA

El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, con posibilidad de prórroga por acuerdo entre ambas partes.

La Empresa se compromete a respetar los períodos y condiciones de las excedencias y préstamos concedidos durante la vigencia del presente Acuerdo, aunque este ya no esté vigente, hasta su finalización y/o cancelación.

CLAUSULA ÚNICA

Este Acuerdo no modifica ni sustituye el Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la vida Familiar y Personal con la laboral, de fecha 16-12-05, en lo no regulado expresamente en este Acuerdo.