

En Barcelona siendo las 11 horas del día 22 de febrero de 2011, se reúnen, con motivo de regular las condiciones sociales de la totalidad de los empleados de Banco Guipuzcoano S.A., la subrogación empresarial de parte de estos empleados el día 1 de julio de 2011, y modificar y sustituir toda la normativa laboral tanto convencional como interna de Banco Guipuzcoano S.A.

De una parte, en representación de Banco Guipuzcoano, S.A. y Banco Sabadell, S.A. Javier Vela Hernández, José Antonio Soler León, Rafael Azurza Fernández y María García Córdoba.

Y, de otra, representando a las secciones sindicales correspondientes:

Por **ELA-BG**, Agustín Fernández Oyarbide, con el 43,55% y por **ELA-BS**, Carmen Hernando Cuesta, con el 0,32% de la representación unitaria.

Por **CC.OO.-BG**, José Manuel Núñez Fonseca con el 25,81% y por **CCOO- BS**, María García García con el 43,49% de la representación unitaria.

Por **CGT-BG**, José Calcerrada Requena, con el 19,35% y por **CGT-BS**, Antonio Martínez Montañés, con el 9,52% de la representación unitaria.

Por **LAB-BG**, Carmen Larrañaga Casteig con el 6,45% y por **LAB-BS**, José Luis Aramendi Goicoechea con el 0,63% de la representación unitaria.

Por **UGT-BG**, Agustín Rodríguez García con el 3,23% y por **UGT-BS**, Juan Antonio López Carpio con el 17,14% de la representación unitaria.

Por **CC & P-BG**, Gerard Martínez Ferrer con el 1,61% y por **CC & P-BS**, María Antonia Soley Ginestos con el 21,27% de la representación unitaria.

Por **CSC y CIG-BS**, Alfonso Navarro Molina con el 6,98 y el 0,63% respectivamente de la representación unitaria.

### **MANIFIESTAN**

- Que ambas partes se reconocen recíprocamente la representación que ostentan, que en la parte sindical es proporcional a la representatividad existente al día de hoy.

- Que el día 9 de abril de 2011 se procederá a la integración operativa y comercial de todas las oficinas y centros de trabajo de Banco Guipuzcoano en Banco de Sabadell.

- Que como consecuencia de dicha integración, se procederá al traspaso de todos los empleados a Banco Sabadell de todas las oficinas que no estén ubicadas en Aragón, Cantabria, La Rioja, Navarra y País Vasco con efectos de 1 de julio de 2011 y por tanto estarán en Comisión de Servicio desde el 9 de abril.

- Que ambas partes quieren regular las condiciones laborales de todos los empleados de Banco Guipuzcoano, sean traspasados o no a Banco Sabadell

- Y como consecuencia de ello llegan a los siguientes

### **PACTOS**

#### **1º. – ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Con efectos a partir del 1 de marzo de 2011, excepto en los puntos donde expresamente se especifique otra fecha, el presente acuerdo es de aplicación a todo el personal en activo que preste sus servicios para Banco Guipuzcoano, S.A., salvo las disposiciones específicas contenidas en el

presente acuerdo para el personal en activo como el encuadrado en las clases pasivas, es decir, perceptores/as de las prestaciones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

## **2º. – RETRIBUCIONES:**

Con efectos a partir del 1 de julio de 2011.

### **Abono nómina.**

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

- la paga de Verano y la mensualidad de junio.
- la paga de Estímulo a la Producción y la mensualidad de septiembre.
- la paga de Navidad y la mensualidad de diciembre.

### **Bolsa vacaciones.**

Se abonará y liquidará por doceavas partes, la cantidad de 272,92 € brutos y anuales, independientemente de la fecha de disfrute de las vacaciones. 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 (en adelante CCB).

### **Cesta de Navidad.**

Se abonará en la nómina del mes de diciembre la cantidad de 77,36 € brutos en concepto de “Cesta de Navidad”. Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

Respecto al personal pasivo; el personal jubilado lo continuará cobrando, el prejubilado y el que se prejuble con anterioridad a 1 de julio de 2011 lo cobrará hasta los 65 años.

Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos de las tablas salariales del CBB.

### **Cómputo de los devengos de las pagas en Banco Guipuzcoano.**

- Paga de Verano del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente 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 enero 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.
- Paga de Mejora a la Productividad, del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Se abona en el mes de agosto.

### **Prorrateo de Pagas Extraordinarias.**

Se establece la forma de devengo semestral de las pagas extraordinarias de Verano (de 1 de enero a 30 de junio) y de Navidad (de 1 de julio a 31 de diciembre), de acuerdo con el CCB, que se abonarán en la nómina de junio y de diciembre respectivamente.

A partir del recibo de nómina del próximo mes de julio de 2011, las pagas extraordinarias de acuerdo con el CCB; consolidadas por cada empleado/a a 31 de diciembre de 2010 y con devengo anual de enero a diciembre, se prorratearán en 12 mensualidades y se abonarán, de acuerdo con la situación particular de nivel retributivo y antigüedades de cada mes, en cada una de las nóminas de los meses de enero a diciembre de cada año, de acuerdo con la siguiente relación:

- 1,25 Paga Complementaria de Beneficios del mes de marzo.
- 0,25 Pagas por Mejora a la Productividad del mes de agosto.
- 0,50 Pagas por Estímulo a la Producción del mes de septiembre.
- 1 Paga por Participación en Beneficios del mes de diciembre.

Se crea un nuevo concepto salarial en el recibo de nómina que pasará a denominarse: “Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB” y que en atención a su naturaleza de salario de convenio, mantiene todas sus características. Para la media paga de vacaciones que por este acuerdo pasa a consolidarse mientras no se pensione el concepto se denominará “Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias No Pensionables CCB”.

### **Cuartos de Paga.**

Los cuartos de paga de beneficios derivados de la aplicación del artículo 18 del CCB y consolidados (2,25 pagas a 31.12.2010) serán abonados en base al devengo y a las tablas salariales de aplicación del CCB del año de pago.

Estos cuartos se abonarán prorrateados en 12 mensualidades de acuerdo con lo establecido en el apartado de Prorrateo de Pagas Extraordinarias.

Los incrementos de cuartos de paga de beneficios que se generen en Banco Sabadell de acuerdo con el artículo 18 del CCB en Banco Sabadell, serán abonados dentro del primer semestre, una vez aprobado el dividendo por parte de la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell, y tomando como base las tablas salariales de aplicación del Convenio y situación retributiva del empleado/a a 31 de diciembre del año de generación de los beneficios (año anterior).

De estos incrementos de pagas de beneficios, los que se generen en el último año de vigencia del CCB, además de abonarse en el primer semestre del año siguiente, se consolidarán y abonarán prorrateados según lo previsto en el apartado de Prorrateo de Pagas, desde el 1 de enero siguiente a la finalización del Convenio.

### **Mejora Voluntaria B-50.**

A partir del recibo de nómina del próximo mes de julio de 2011, este concepto se abonará prorrateado en doce mensualidades y estará compuesto por la suma anual de los siguientes conceptos que cada empleado de Banco Guipuzcoano cobra en la actualidad:

Complemento individual.

Complemento personal voluntario.

Plus de Inspección.

Pluses diversos.

Plus de idiomas.

Plus de informática.

Plus de correturnos.

Plus de dedicación exclusiva.

Plus de disponibilidad horaria.

Gratificación de Nochevieja.

Gratificación de Reyes.

Diferencia Cesta de Navidad 26,14 €.

Diferencia ayuda educación especial 32,52 €.

Parte alícuota de las Colaboraciones Sanitarias y Clubs Bancogui 80,32 €.

Resto de la Paga de vacaciones según lo previsto en la cláusula transitoria tercera

### **Paga de Vacaciones.**

Media paga de vacaciones, se consolidará y abonará prorrateada junto en el concepto “Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias No Pensionable CCB” establecido en el apartado “Prorrateo de Pagas Extraordinarias” con todas las características del CCB. Esta media paga solo será absorbible y compensable para igualar los cuartos de paga pensionables con Banco de Sabadell, en los plazos que indican en el Pacto 6º 2.2 por lo que hasta lo previsto en dicho artículo, no tendrá carácter pensionable ni se derivarán de ella derechos pasivos.

La otra media paga se integrará en el concepto de Mejora Voluntaria (B-50), que se abonará prorrateado en doce mensualidades, de acuerdo con lo establecido en la cláusula transitoria tercera.

### **Liquidaciones de saldo y finiquito.**

En aras a una mayor simplicidad operativa, las liquidaciones de saldo y finiquito de las bajas empresa que se produzcan, se abonarán el último día laborable de cada mes al igual que los recibos corrientes de la nómina.

Se pacta expresamente que para no perjudicar el abono:

- En los finiquitos de las bajas producidas entre el día 1 y 15 de cada mes, la fecha valor de esos finiquitos será la del 1er día del mes.
- En los finiquitos de las bajas producidas entre el día 16 y último día del mes, la fecha valor de esos finiquitos será la del día 16 del mes.
- En los meses que la nómina se abone con valor del primer día del mes de acuerdo con el apartado “Abono nómina” pacto 2º de este acuerdo, independientemente de la fecha de baja empresa, el valor será el del 1er día del mes.

### **3º. – SERVICIOS BANCARIOS:**

Con efectos a partir del 9 de abril de 2011.

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

- El personal en activo podrá disponer de hasta 1.300 € de saldo deudor los primeros 15 días del mes, lo que exceda de este importe, se liquidará al tipo vigente.
- Este descubierto (1.300€), 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 valor de la misma.
- Estos saldos deudores (1.300€) no generaran intereses deudores ni comisiones por este concepto.
- Este sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del artículo 40.1 del CCB.

**b) Retribución Cuenta 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 clásica y master card) exentas de cuota de emisión y servicio.
  - De la 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.

#### **e) Personal pasivo.**

- El personal pasivo recibirá la prestación a cargo del Banco en 12 mensualidades.
- El personal pasivo que tenga domiciliada en una cuenta abierta en el Grupo Banco de Sabadell la prestación que perciba de la Seguridad Social, y si le correspondiera, una prestación complementaria mensual por cualquiera de las contingencias previstas por el CCB/Gertakizun, podrá disponer del importe de la suma de ambas prestaciones de saldo deudor los primeros 15 días del mes, y hasta un máximo de 1.300 €.
- Este descubierto sólo se autoriza en la cuenta donde el personal pasivo tenga domiciliada la citada prestación.
- Este descubierto no generará intereses deudores ni comisiones por este concepto.
- La retribución de la cuenta de abono de la prestación y del complemento estará referenciada en todo momento a la que exista para el personal en activo, en estos momentos, Euribor oficial menos 0'5 puntos.

El personal pasivo y el personal prejubilado mantendrán las condiciones financieras de los préstamos hipotecarios que tuvieran vigentes en el momento de causar la contingencia, como si estuvieran en activo. En el caso de préstamos a tipo 0% y personales dispondrán de un mes, para cancelarlos. Superado este plazo se pasarán a condiciones de cliente.

Asimismo el personal prejubilado mantendrá las condiciones de retribución en la cuenta donde percibían la nómina, referenciada en todo momento a la que exista para el personal en activo.

#### **f) Revalorización del descubierto en cuenta nómina/prestación**

El importe de 1.300€ se actualizará cada cuatro años, siendo la primera revisión el 1 de enero de 2015. Para ello se utilizará como índice el porcentual acumulado de los incrementos de las tablas salariales del CCB de ese periodo, redondeándose la cantidad resultante al múltiplo de cincuenta más cercano.

### **4º PRÉSTAMOS**

Con efectos a partir del 9 de abril de 2011

#### **1. Normas generales:**

##### **Ámbito de aplicación.**

Los préstamos aquí regulados son para el personal actualmente en activo en Banco Guipuzcoano S.A. 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/a solicitante. En todos los casos es condición inexcusable la posterior presentación de los documentos acreditativos que justifiquen la titularidad, a nombre del empleado/a, 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/as 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.**

Para los préstamos de los empleados/as de Banco Guipuzcoano S.A., cuya formalización sea posterior a 9 de abril de 2011, se formalizará un seguro BS protección familiar o el BS protección vida empleados/as 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.

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/a 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 de 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 para su cancelación.

Superados estos plazos, se pasarán a condiciones de cliente, a excepción de las bajas que se produzcan por prejubilación hasta el 30 de junio de 2011, en cuyo caso se les mantendrán las mismas condiciones.

En el caso de bajas por excedencias, si el excedente no volviera a reingresar los préstamos se le pasarán 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
<b>PC.1</b>	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
<b>PC.1 Bis</b>	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. Impuesto de Transmisiones Patrimoniales, pago de su IRPF y gastos escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.	Total ingresos brutos / 12 x 9 veces con un capital máximo de 34.000€.	0%	Hasta 90 meses
<b>PC.2</b>	Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos. Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana". 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. Embargo de la vivienda habitual por impago de las cuotas del préstamo hipotecario vinculado a la misma, dicho embargo, tendrá que ser motivado, o bien, por la pérdida de ingresos del cónyuge y/o del otro titular del mismo, o bien, por gastos médicos de cónyuge y/o hijos, en ambos casos tendrá que ser debidamente documentado y justificado.	Total Ingresos brutos / 12 x 5 veces con un capital máximo de 19.000€.	0%	Hasta 50 meses
<b>PE.3</b>	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/a 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 pasará 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 a 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 esté 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/a.

### **Titularidad.**

Se podrá admitir la propiedad común y pro-indivisa en los siguientes casos:  
Entre el empleado/a 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.

#### **5. 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 cuyo importe supere los 350.000€, y los 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.

En los préstamos que superen los 500.000€, se aplicará el tipo de Euribor más 0'5 al importe que exceda de esa cantidad. El diferencial a aplicar a la totalidad del préstamo durante toda la operación será la media ponderada resultante inicial.

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.

Los importes de este apartado se incrementarán 10.000€ cada cuatro años, siendo la primera revisión el 1 de enero de 2015, salvo que se acuerde otro importe entre ambas partes.

#### **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 CCB.

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

A partir de noviembre de 2013, se abonará la misma cantidad que se abone en Banco Sabadell 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.

A partir de noviembre de 2011, para hijos/as con discapacidad psíquica/física acreditada se abonarán 1.315,22 € hasta los 26 años.

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

En caso de que los padres y/o madres, ambos sean empleados/as, 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, y no se pagará ni se descontará proporcionalmente.

El empleado/a 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/as de empleados/as 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.

El personal encuadrado en las clases pasivas hasta el 1 de julio de 2011 (prejubilados/as, jubilados/as, Inválidos/as, viudos/as y huérfanos/as) mantendrán el sistema y cantidades actuales.

Para los empleados/as que en la actualidad están percibiendo la ayuda escolar existente en Banco Guipuzcoano, les será de aplicación lo previsto en la cláusula transitoria quinta del presente acuerdo.

- **Para empleados/as.**

Para las carreras universitarias de primer, segundo y tercer ciclo se abonarán 22,05€, 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 el 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 Banco Guipuzcoano o Banco Sabadell, dependiendo donde tenga que cubrir el endeudamiento el empleado/a y, sólo del endeudamiento que se genere a partir de la firma del presente acuerdo, A partir de esa cantidad serán beneficiarios los que el empleado/a voluntariamente haya designado y en su defecto a los que legalmente corresponda.

Este seguro tendrá vigencia a partir de 1 de julio de 2011, para los empleados/as que ha dicha fecha serán subrogados por Banco de Sabadell, hasta esa fecha seguirán con el que tienen actualmente. Para los empleados/as que sigan en Banco Guipuzcoano tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2012, hasta esa fecha seguirán con el que tienen actualmente.

El personal encuadrado en las clases pasivas hasta el 1 de julio de 2011 (prejubilados/as, jubilados/as) mantendrán el seguro actual, con las características de su situación, hasta los 65 años.

### **2. Previsión Social.**

#### **2.1 Plan de Pensiones**

Del importe establecido en el Pacto 2º “Mejora Voluntaria B-50” antes de su prorrateo en la nómina, se realizará para el personal en activo una aportación al Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell, (en adelante PPEBS), que será para 2010 de 496,35 € para el personal encuadrado en la EPSV y de 762,08 € para el resto, la aportación se realizará el 31 de julio de 2011. Esta aportación, que está definida en el Reglamento del Plan se realizará 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.

En todos los casos, la aportación al PPEBS tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable, no devenga haberes pasivos y se revaloriza, desde las fechas mencionadas, con los incrementos previstos en las tablas salariales del CCB.

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, el primer año.

## **2.2 Pensionabilidad**

Los cuartos de paga de beneficios derivados de la aplicación del art. 18 del CCB, consolidados (2,25 pagas a 31/12/2010), que afectan a todos los empleados/as en cuanto a los riesgos (invalidez, muerte y supervivencia) y a los encuadrados en la EPSV en cuanto a la jubilación, se incrementarán hasta equiparse a las 2,75 pagas pensionables del Banco de Sabadell, absorbiendo y compensando los dos cuartos (derivados de la Media Paga de Vacaciones prorrateada) de la siguiente forma: el primer cuarto de paga se pensionará para los empleados/as en activo a 31 de diciembre de 2012 y por tanto devengará derechos pasivos a partir de esa fecha (31/12/12) y el segundo cuarto de paga se pensionará para los empleados/as en activo a 31 de diciembre de 2013 y por tanto devengará derechos pasivos a partir de esa fecha (31/12/2013), en las bajas de empleados/as por cualquier causa anteriores a esas fechas no se les aplicarán efectos retroactivos.

La pensionabilidad de los dos cuartos de paga del párrafo anterior para la jubilación del personal de la EPSV o los que puedan realizarse de futuro por incrementos salariales derivados del CCB, que supongan mayores dotaciones a las que cada empleado tiene en la EPSV, se realizarán exclusivamente en el PPEBS, como colectivo diferenciado de los otros existentes de prestación definida.

## **2.3 EPSV /Gertakizun y PPEBS**

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a acordar las modificaciones de los Estatutos de la EPSV y del Reglamento del PPEBS, para aprobarlas en Asamblea General del 30 de marzo de 2011, que supongan:

- Incardinar toda la Previsión Social (EPSV/PPEBS) aseguramiento de los riesgos, gestora, prestaciones de futuro, etc...
- Clarificación de las figuras (prejubilados, asociado en suspenso, socio de número, etc.).
- Mantener como socios de número los empleados/as que pasen por subrogación el 1 de julio de 2011 o en el futuro a Banco Sabadell.
- Posibilitar la movilización de los derechos consolidados a otro instrumento de Previsión Social, al causar baja en el Banco por causa que no sea prejubilación, jubilación, invalidez o muerte.
- Igualar las hipótesis actuariales de la EPSV a las del PPEBS.
- Revisión a 31 de diciembre de 2011 de los PE's de la EPSV con los mismos criterios acordados en Banco Sabadell.
- Aseguramiento de los riesgos derivados del CCB (Invalidez, Muerte y supervivencia) de todos los empleados mediante el PPEBS.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

### **Cláusula Adicional Primera. Referencia al CCB.**

Las cantidades referenciadas a la revalorización de las tablas salariales del CCB, independientemente de la fecha de 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, 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 la fecha a la que se formalice la operación.

### **Cláusula Adicional Tercera. Resto Condiciones.**

El resto de condiciones no establecidas en este acuerdo se regularán como en Banco de Sabadell:

- Horario y Jornada (Modificación de la Jornada Laboral de 21/1/2010).
- Vacaciones (Condiciones Sociales de 12/5/2006).
- Conciliación (Plan de Igualdad de 16/7/10).
- Retribución (Conceptos Retributivos de 1/10/10).
- Niveles y exámenes (Niveles Mínimos y Sustitución de Exámenes por Capacitación de 4/11/10).
- Formación (Formación de 5/10/2001).

## **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

### **Cláusula Transitoria Primera. Préstamos**

Los préstamos en vigor de los empleados/as y personal pasivo de Banco Guipuzcoano, cuya formalización sea anterior a 9 de abril de 2011, se mantendrán de acuerdo con lo establecido en su normativa, salvo en la revisión del tipo de interés, que será anual (desde la fecha de incorporación del préstamo).

Los cargos mensuales de las cuotas podrán efectuarse, a criterio del Banco, en la nómina como ahora o en la cuenta corriente en la que el empleado/a cobra la nómina, como en Banco Sabadell.

### **Cláusula Transitoria Segunda. Liquidación de Pagas**

Como consecuencia del prorrateo de las pagas y de lo establecido en este mismo acuerdo, además de la liquidación de partes proporcionales de conceptos no prorrateados, se liquidarán a 30 de junio de 2011 a los empleados/as de Banco Guipuzcoano, que les corresponda las siguientes cantidades:

Cuartos de Paga –La mitad de los que se deberían abonar en marzo de 2012 (1'25 pagas), de acuerdo con el artículo 18 del CCB, y la otra mitad se abonará prorrateada de julio a diciembre de 2011, en el concepto Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB.

Paga de Mejora a la Productividad de agosto – La mitad de la que se debería abonar en agosto de 2011 (0,25 pagas), la otra mitad se abonará prorrateada de julio a diciembre de 2011, en el concepto Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB.

Paga de Estimulo a la Producción de septiembre – La mitad de la que se debería abonar en septiembre de 2011 (0,50 pagas), la otra mitad se abonará prorrateada de julio a diciembre de 2011, en el concepto Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB.

Paga de Beneficios de diciembre – La mitad de la que se debería abonar en diciembre de 2011 (1 paga), la otra mitad se abonará prorrateada de julio a diciembre de 2011, en el concepto Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB.

Paga de Navidad – La mitad de la que se debería abonar en diciembre de 2011 (1 paga). En diciembre de 2011 se abonará la paga entera según el Pacto 2º en su apartado de Prorrates de Pagas Extraordinarias.

Gratificaciones de Nochevieja, de Reyes y diferencia de la Cesta Navidad – Se abonará la mitad del importe percibido por el empleado/a en la nómina de diciembre 2010, la otra mitad se abonará prorrateada de julio a diciembre de 2011 en el concepto Mejora voluntaria (B50).

Diferencia Ayuda Educación Especial y Colaboración Sanitaria/Club Bancogui - Igual que los anteriores conceptos, la mitad se liquida y la otra mitad se prorratea en el concepto Mejora voluntaria (B50).

Media Paga de Vacaciones - A 30 de junio de 2011 se liquidará el 50% de esta media paga, descontando el importe ya percibido antes de la fecha de la firma de este acuerdo por dicho concepto.

Y a partir del 1 de julio de 2011 el 50% de la media paga se prorrateará con el concepto Prorrates Mensual de Pagas Extraordinarias No Pensionables CCB.

A partir de la fecha de la firma de este acuerdo aquellas vacaciones que disfruten los empleados/as no comportarán pago alguno por este concepto hasta la fecha de la liquidación 30 de junio.

Bolsa de Vacaciones - Se liquidará la mitad de la bolsa de vacaciones a 30 de junio de 2011 descontando el importe ya percibido antes de la fecha de la firma de este acuerdo por dicho concepto.

A partir de la fecha de la firma de este acuerdo aquellas vacaciones que disfruten los empleados/as no comportarán pago alguno por este concepto hasta la fecha de la liquidación 30 de junio de 2011.

Con estos pagos quedan saldados y finiquitados, sin nada más pedir ni reclamar por estos conceptos y por tanto sin efecto, todos y cada uno de los preceptos indicados.

### **Cláusula Transitoria Tercera. Complemento Personal BG**

De acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del Pacto 2º Retribuciones, Paga de Vacaciones:

-A la Media Paga de Vacaciones que se debería incluir en el concepto de Mejora Voluntaria (B50), se le restará la cantidad aportada al Plan de Pensiones de Aportación Definida, (496,35€ para el colectivo con antigüedad en Banca de antes del 8/03/80, y 762,08€ para el colectivo con antigüedad en Banca posterior a 8/03/80), y el resto si lo hubiera, con un máximo de 400€ se abonará en un Complemento Personal de BG, que será de cantidad no revalorizable y absorbible solo por los incrementos derivados de la aplicación del artículo 18 del CCB, la diferencia (superior a 400€) si la hubiera se incluirá en el concepto Mejora Voluntaria (B50).

Este complemento se abonará prorrateado en 12 mensualidades.

### **Cláusula Transitoria Cuarta. Subrogación y Comisiones de Servicio**

El personal de Banco Guipuzcoano que no se halle encuadrado en Aragón, Cantabria, La Rioja, Navarra y País Vasco pasará, el 1 de julio de 2011, a Banco Sabadell que se subrogará en los derechos y obligaciones laborales existentes, conforme a lo previsto legalmente en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo que media entre el 9 de abril y el 30 de junio de 2011, dichos empleados continuarán perteneciendo a Banco Guipuzcoano y en Comisión de Servicio en Banco Sabadell, que será el propietario de la sucursal.

Las posibles necesidades de reestructuración de funciones o movilidad de trabajadores que el cierre y subrogación de la plantilla del Banco Guipuzcoano provoque, serán negociadas con la representación sindical del Banco Sabadell.

#### **Cláusula Transitoria Quinta. Ayuda Escolar hijos /as de empleados/as. Pacto 5º**

Los empleados/as que en actualidad reciben Ayuda para la educación de hijos de empleados (BG), seguirán cobrando por dicho concepto 187,34 € por hijo durante los años 2011 y 2012, a partir de 2013 se incrementará dicha cantidad en 100€ por año hasta 2017, quedando igualadas las cantidades y años de percepción con Banco Sabadell en ese año.

#### **Cláusula Transitoria Sexta. Garantías Sindicales**

A 1 de julio de 2011, los miembros de la representación unitaria existentes en las zonas geográficas afectadas por la subrogación empresarial, de las secciones sindicales firmantes de este acuerdo, mantendrán personalmente las horas sindicales hasta el 30 de junio de 2013, y las garantías sindicales hasta el 31 de diciembre de 2013, dado que dicha representación se subsume en la representación de Banco Sabadell.

#### **Cláusula Transitoria Séptima. Prejubilaciones**

En tanto no se alcance un Acuerdo de Prejubilaciones en Banco de Sabadell, las ofertas de prejubilación que pudieran realizarse a la plantilla del BG, incluida la subrogada en Banco Sabadell, como consecuencia de la reordenación y reorganización interna del proceso de integración de BG y BS, se realizarán, hasta el 31 de diciembre de 2011 mediante el acuerdo establecido en Banco Guipuzcoano.

#### **Cláusula Transitoria Octava. Jornada**

A pesar de que el Pacto de Modificación de Jornada entra en vigor el próximo 1 de marzo de 2011, de manera excepcional se trabajará únicamente el sábado 5 de marzo y se librarán todos los jueves por la tarde del citado mes, para el personal que se encuentre en horario continuo.

#### **Cláusula Transitoria Novena. Cuentas Corrientes Colaboradoras Sanitarias y Clubs Bancogui**

Las cuentas corrientes de las Colaboradoras Sanitarias y/o Clubs Bancogui pasarán a tener como apoderados a los representantes de los trabajadores que provincialmente se designen.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

Expresamente se deroga y queda sin vigor toda la normativa anterior, tanto convencional como interna de Banco Guipuzcoano, excepto en lo necesario para la aplicación de los acuerdos aquí recogidos.

Sin nada más se levanta la reunión siendo las 11.00 horas de 22 de febrero de 2011 y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este acuerdo.