

En Barcelona siendo las 13 horas del día 31 de Octubre de 2013, se reúnen, con motivo de regular las condiciones sociales de la totalidad de los empleados de Banco Lloyds LBI (en adelante Lloyds), la subrogación empresarial de la totalidad de sus empleados por Banco Sabadell S.A. (en adelante Banco Sabadell), sustituyendo la normativa laboral tanto convencional como interna de Lloyds.

De una parte, en representación de Lloyds y Banco Sabadell, David Gómez de Arriba, Javier Vela Hernández, José Antonio Soler León y María García Córdoba.

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

Por **UGT-LLOYDS**, Olga Marco del Val y José Ángel Moreno Romero, con el 47,36% de la representación unitaria y por **UGT- BS**. Oscar Sandalio Fernandez Díaz, con el 16,18% de la representación unitaria.

Por **CCOO-LLOYDS**, Maria Teresa Sanchez Vilariño y Hortensia Montes Moreno, con el 36,84% y por **CCOO- BS**, María García García con el 36,85% de la representación unitaria.

Como **Independiente-LLOYDS**, Mateo Freixa Espelt con el 5,26% de la representación unitaria.

Independiente-LLOYDS, Iolanda Sendra Pons, con el 5,26% de la representación unitaria.

Independiente-LLOYDS, Maria del Mar Fernandez Garcia, con el 5,26% de la representación unitaria.

Asesores

- Maria Antonia Soley Ginestos, **CC&P -BS** con el 18,43% de la representación unitaria.
- Enrique Zimmermann Galarza **CNT- LLOYDS**.

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 22 de marzo de 2014 se procederá a la integración operativa y comercial de todas las oficinas y centros de trabajo de Lloyds en Banco Sabadell.
- Que como consecuencia de dicha integración, se procederá al traspaso de todos los empleados a Banco Sabadell, con efectos de 1 de abril de 2014.
- Que ambas partes quieren regular las condiciones laborales de todos los empleados de Lloyds, al ser traspasados a Banco Sabadell
- Y como consecuencia de ello llegan a los siguientes

PACTOS

1º. – ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Con efectos a partir del 1 de abril de 2014, 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 Lloyds, 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 abril de 2014

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 mensualidad de septiembre.
- la paga de Navidad y la mensualidad de diciembre.

Cómputo de los devengos de las pagas.

- 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, cuando se generen.
- 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 Convenio Colectivo de Banca (en adelante CCB), que se abonarán en la nómina de junio y de diciembre respectivamente.

A partir del recibo de nómina del próximo mes de abril de 2014, las pagas extraordinarias de acuerdo con el CCB; consolidadas por cada empleado/a a 31 de diciembre de 2013 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:

- 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 percibirá el concepto salarial denominado: “Prorrateo Mensual de Pagas Extraordinarias CCB” y que en atención a su naturaleza de salario de convenio, mantiene todas sus características.

Cuartos de Paga.

Los cuartos de paga de beneficios derivados de la aplicación del artículo 18 del CCB y consolidados (1 pagas a 31.12.2013) 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.

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.

Pluses.

a) Los pluses que se relacionan pasaran a percibirse como **Complemento Lloyds**, siendo revalorizable con el CCB y no absorbible, ni compensable, salvo con los ¼ de paga del CCB y en lo recogido en este Acuerdo, prorrateándose en doce mensualidades:

LLOYDS

Compl. Horario flexible 2010
Compl. Integración
Sueldo Islas
Antigüedad Islas
Antigüedad Jefatura Islas

BANCO SABADELL

Complemento Lloyds
Complemento Lloyds
Complemento Lloyds
Complemento Lloyds
Complemento Lloyds

b) Los pluses que se relacionan pasaran a percibirse como **Plus Fijo Lloyds**, siendo no absorbible, ni compensable, salvo lo recogido en este Acuerdo, prorrateándose en doce mensualidades:

LLOYDS

Compl. Horario Fijo 2010
Car allowance
Complemento Consolidado
Comp. Temporal Consolidado

BANCO SABADELL

Plus Fijo Lloyds
Plus Fijo Lloyds
Plus Fijo Lloyds
Plus Fijo Lloyds

c) La Retribución Voluntaria o Complemento Personal Voluntario, que actualmente se perciben en Lloyds, se abonarán en Banco Sabadell en el concepto **Mejora Voluntaria B-50**, prorrateado en doce mensualidades.

Adecuación al número de pagas de Banco Sabadell

Lloyds actualmente tiene 15,75 pagas y Banco Sabadell 17,50, en ambos casos incluyendo el ¼ de paga de mejora de productividad de agosto.

En abril de 2014, se abonarán 0,50 pagas más (16,25)

En enero de 2015, se abonarán 0,50 pagas más (16,75)

En enero de 2016, se abonarán 0,50 pagas más (17,25)

En enero de 2017, se abonarán 0,25 pagas más (17,50)

En todos los casos se realizará absorbiendo y compensando de los pluses relacionados anteriormente por el siguiente orden, **Complemento Lloyds**, **Plus Fijo Lloyds** y finalmente de la **Mejora Voluntaria B-50**.

Bolsa vacaciones.

Se abonará y liquidará por doceavas partes, la cantidad actualizada de 276,24 € brutos (importe 2013) 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 CCB.

En el momento del abono, la diferencia entre lo abonado en Lloyds (232,23 importe 2013) y lo que se abonará en Banco Sabadell, se realizará absorbiendo y compensando de los pluses relacionados anteriormente por el siguiente orden, **Complemento Lloyds**, **Plus Fijo Lloyds** y finalmente de la **Mejora Voluntaria B-50**.

Cesta de Navidad.

Se abonará a partir de la nómina del mes de diciembre 2014, con el importe que se abone en Banco de Sabadell de 78,33 € brutos (importe 2012) 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 CCB.

En el momento del abono se realizará absorbiendo y compensando de la **Mejora Voluntaria B-50**.

3º. – SERVICIOS BANCARIOS:

a) Descubierta 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 descubierta (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:

-0,03% anual por emisión de renta variable nacional cotizada dentro de la cartera, liquidaciones trimestrales, base de calculo valor efectivo de mercado, mínimo 0,9 €.

- 0,25% anual por emisión de renta variable nacional no cotizada y resto de valores nacionales, liquidaciones trimestrales, base de calculo valor nominal de la emisión, mínimo, 0,9€.

- Para la operativa de valores internacional:

Internet: 0,350% sobre efectivo, mínimo 15€.

Fonobanc: 0,50% sobre efectivo, mínimo 25€.

Oficina: 0,50% sobre efectivo, mínimo 25€.

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/Plan de Pensiones, 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 de Lloyds que haya accedido a estas condiciones anteriormente al 31 de marzo de 2014, mantendrá las condiciones financieras de los préstamos que tuvieran vigentes en el momento de causar la contingencia, como si estuvieran en activo.

El personal pasivo y el personal prejubilado de Lloyds que acceda a estas condiciones a partir del 1 de abril de 2014, mantendrá 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

1. Normas generales:

Ámbito de aplicación.

Los préstamos aquí regulados son para el personal actualmente en activo en Lloyds. 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 Lloyds, cuya formalización sea posterior al 1 de abril de 2014, se formalizará un Seguro BS protección vida empleados/as, con la Compañía de Seguros del grupo, con un 55% 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.

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
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. 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
PC.2	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

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/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: 70% del euribor oficial, con un mínimo de 1%. En los préstamos que superen los 500.000 euros, se aplicará el tipo euribor + 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.

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 la 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 la 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.

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 2017, 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 2017, para hijos/as con discapacidad psíquica/física acreditada se abonarán la misma cantidad que se abone en Banco Sabadell, 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, aportando tan solo la matriculación en el caso de guarderías para el curso 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.

- **Para empleados/as.**

Para las carreras universitarias de primer, segundo y tercer ciclo se abonarán 22,33€, 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 579,66 €, 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 876,10€, 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.

A partir del 1 de enero de 2015, 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 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.

Durante 2014, los empleados procedentes de Lloyds, mantendrán su póliza actual en las mismas condiciones.

2. Previsión Social.

2.1 Plan de Pensiones Empleados de Banco Sabadell

A partir de enero de 2017, de los importes establecidos en los **Pluses**: se absorberá y compensará por el siguiente orden, **Complemento Lloyds**, **Plus Fijo Lloyds** y finalmente de la **Mejora Voluntaria B-50**:

1. **Colectivo A**, además de su Plan de Pensiones de Prestación definida, se realizará para el personal en activo una aportación al Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell, (en adelante PPEBS), una aportación anual de 502,55€ (importe 2013) mas el incremento establecido en el CCB, la primera aportación se realizará el 31 de enero de 2017.
2. **Colectivo B** se realizará para el personal en activo una aportación al PPEBS, que complementará su aportación anual de 387,03€ (importe 2013) hasta los 771,61€ (importe 2013) más el incremento establecido para cada una de las cantidades en el CCB, la primera aportación se realizará el 31 de enero de 2017.

Esta aportación, será al Colectivo B de PPEBS, 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 Plan de Pensiones de Banco Lloyds.

Las partes firmantes de este acuerdo acuerdan:

- Negociar la integración de los dos Planes de Pensiones, en único instrumento de Previsión Social.
- Integrar en los colectivos existentes en el PPEBS, es decir el Colectivo B de Lloyds se incluirá en el PPEBS como colectivo B de Aportación definida y el colectivo A de Lloyds como A6 del PPEBS de Prestación definida.
- En la movilización/integración como colectivo A6, del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de LBI se mantendrán las especificaciones y las hipótesis actuariales, utilizadas al 31 de diciembre de 2012 para el cálculo de su régimen financiero (aportaciones y dotaciones requeridas para las contingencias y/o prestaciones) sin que en ningún caso la integración de dicho colectivo, suponga un menoscabo, pérdida, incremento o

beneficio de los derechos de los partícipes. Se hace constar a efectos aclaratorios que dicho colectivo tiene a efectos de salario pensionable 18,25 pagas.

- Dichas hipótesis y especificaciones técnicas se mantendrán en todo caso en el Plan o Subplan futuro en el que se haya integrado/movilizado el actual existente en Lloyds.
- Los acuerdos de la externalización del Plan de Pensiones de Lloyds de 31/7/02 y de octubre de 2002, así como las modificaciones en las propias especificaciones técnicas del plan de pensiones, los anexos y protocolos correspondientes, se integraran en el PPEBS.
- Se hace constar que la edad de jubilación considerada es la primera a la que cada empleado tenga derecho a jubilarse, es decir, a partir de 60 años si se cotizó a la Seguridad Social antes de 1 de enero de 1967 o a los 63 años. Esta edad de jubilación anticipada es la que se encuentra asegurada en la póliza de seguros.
- Para aquellos casos en los que la edad actual del partícipe sea superior y siga en activo su edad de jubilación es la primera edad de jubilación posible en cada caso.
- Los riesgos (incapacidad permanente, muerte y supervivencia) derivados de lo establecido en el Plan de Pensiones y del CCB, se asegurarán mediante la póliza colectiva del PPEBS, desde el día 1 de abril de 2014, o bien desde 1 de enero de 2015, si ya estuvieran asegurados y solo en el Colectivo A, las futuras prestaciones se cubrirán/compensarán con los derechos consolidados, asegurados.

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).

Cláusula Adicional Cuarta. Garantía por Reestructuración.

Banco Sabadell, se subroga y asume íntegramente el contenido de la carta nominativa de garantía, que fue entregada por Lloyds el 6 de mayo de 2013, con vigor desde 8 Julio 2013, en los supuestos especificados en el anexo I, en caso de una eventual reestructuración. Este acuerdo no invalida, ni amplía dicha carta en ninguno de sus términos.

Cláusula Adicional Quinta. Igualdad de oportunidades.

Banco Sabadell garantiza que los empleados/as de ambas entidades, dispongan de idénticas oportunidades de promoción y carrera profesional, sin ningún tipo de discriminación.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS**Cláusula Transitoria Primera. Préstamos**

Los préstamos en vigor de los/as empleados/as y personal pasivo de Lloyds, cuya formalización sea anterior a 1 de abril de 2014, se mantendrán de acuerdo con lo establecido en su normativa.

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. Crédito horario y Garantías Sindicales

A partir del 1 de abril de 2014, los miembros de la representación unitaria, de las secciones sindicales firmantes de este Acuerdo, mantendrán personalmente las horas sindicales y las garantías sindicales hasta las próximas elecciones sindicales (2015), dado que dicha representación se subsume en la representación de Banco Sabadell, este acuerdo estará condicionado a la no realización de elecciones parciales como consecuencia de esta integración, perdiendo su vigencia en el ámbito que estas se realicen y todos los de la sección sindical promotora de dichas elecciones parciales.

Desde dicha fecha, quedarán sin vigor los acuerdos laborales y sindicales que pudieran estar en vigor.

Cláusula Transitoria Tercera. Ayuda Escolar

Los empleados/as y prejubilados que en la actualidad están percibiendo la ayuda escolar existente en Lloyds, cobraran los mismos importes que este año, actualizados, según la edad al año de petición, hasta la entrada en vigor de la ayuda establecida en el Pacto 5º para Banco Sabadell.

TRAMO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE	Edad a 31/12 del año petición
A)	Hijos menores de 4 años	290€	Hasta 4 años
B)	Desde los 4 años hasta 4º de primaria	406€	De 5 a 9 años
C)	5º y 6º primaria 1º y 2º ESO	513€	De 10 a 13 años
D)	3º y 4º de ESO 1º, 2º y 3º de BUP Ciclos formativos de grado medio 1º de Bachillerato	636€	De 14 a 16 años
E)	2º Bachillerato, COU Estudios Universitarios Ciclos Formativos de Grado Superior	753€	De 17 en adelante
F)	Enseñanza especial para hijos discapacitados	1.165€	

Cláusula Transitoria Cuarta. Plan de Pensiones

Las aportaciones ordinarias del Colectivo B al Plan de Pensiones de Lloyds, se seguirán realizando en la cuantía actual (387,03 en 2013), actualizada para los años 2014, 2015 y 2016, las aportaciones de 2014 se realizarán el 30 de junio y las de 2015 y 2016 el 31 de enero.

A partir de 2014 no se efectuaran aportaciones extraordinarias por aportaciones voluntarias del empleado.

Cláusula Transitoria Quinta. Vacaciones 2014 y 2015

Exclusivamente durante los años 2014 y 2015 el número de días de vacaciones a disfrutar queda fijado en 28 y 29 días laborables respectivamente.

Sin perjuicio de ello, con carácter adicional y excepcional, durante el período que va del 24 de diciembre de 2014 al 6 de enero de 2016 cada uno de los trabajadores de la empresa disfrutará de un día adicional de vacaciones, con carácter anual, en los siguientes términos:

- Día adicional anual a escoger de los días laborables siguientes:
 - o En el año 2014: 24, 31 de diciembre de 2014 ó 5 de enero de 2015.
 - o En el año 2015: 24, 31 de diciembre de 2015 ó 5 de enero de 2016.

La elección y distribución individualizada de los días se realizará por acuerdo en el ámbito de cada departamento o sucursal, adecuándose a las necesidades del servicio.

A partir del día 1 de enero de 2016, el derecho a disfrute de vacaciones quedará fijado en 31 días laborables sin derecho al día festivo adicional previsto en los párrafos precedentes.

Cláusula Transitoria Sexta. Descubierto en la cuenta de abono de la nómina

- Durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y 31 de diciembre de 2014, el personal activo podrá disponer de hasta 2.000€ de saldo deudor, lo que exceda de este importe, se liquidará al tipo vigente.
- Este descubierto, sólo se autoriza en la cuenta donde el personal tenga domiciliada su nómina.
- Estos saldos deudores no generaran intereses deudores, ni comisiones, por este concepto.
- Este sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del artículo 40.1 del CCB.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Con efectos de 1 de abril de 2014 queda sin aplicación, toda la normativa anterior, tanto convencional como interna de Lloyds, excepto en lo necesario para la aplicación de los acuerdos aquí recogidos.

Sin nada más se levanta la reunión 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.