

En Barcelona siendo las 13 horas del día 15 de junio de 2012, se reúnen, con motivo de regular las condiciones sociales de la totalidad de los empleados de Banco CAM S.A.U. (en adelante Banco CAM), la subrogación empresarial de la totalidad de sus empleados por Banco Sabadell S.A. (en adelante Banco Sabadell), sustituyendo el Convenio Colectivo aplicable, modificando y sustituyendo toda la normativa laboral, tanto convencional como interna de Banco CAM.

De una parte, en representación de Banco CAM y Banco Sabadell, José Ángel de la Torre Salas, Carlos Torres Vicente, Javier Vela Hernández, José Antonio Soler León y María García Córdoba.

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

Por **SICAM-BCAM**, Manuel Navarro Bracho, con el 36,61% de la representación unitaria.

Por **UGT-BCAM**, Federico Pastor Gómez con el 24,55% y por **UGT-BS**, Juan Antonio López Carpio con el 15,98% de la representación unitaria.

Por **CGT-BCAM**, Ventura López Rodríguez, con el 22,77% y por **CGT-BS**, Manuel Cid Arregui, con el 8,28% de la representación unitaria.

Por **CCOO-BCAM**, Jorge Casillas Herranz, con el 6,70% y por **CCOO- BS**, María García García con el 41,42% de la representación unitaria.

Por **ALTA-BCAM**, José Juan Cerda Ferrández, con el 6,25% de la representación unitaria.

Por **CSICA-BCAM**, Placido Arcas Martínez-Salas, con el 2,23% de la representación unitaria.

Por **SINDICATO VIETNAMITA-BCAM**, Pablo Quílez Fernández, con el 0,89% de la representación unitaria.

Por **CC & P-BS**, María Antonia Soley Ginestos con el 21,60% de la representación unitaria.

Por **CSC-BS**, Alfonso Navarro Molina con el 6,51% 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 10 de diciembre de 2012 se procederá a la integración operativa y comercial de todas las oficinas y centros de trabajo de Banco CAM en Banco de Sabadell.

- Que como consecuencia de dicha integración, se procederá al traspaso de todos los empleados a Banco Sabadell, con efectos de 1 de enero de 2013.

- Que ambas partes quieren regular las condiciones laborales de todos los empleados de Banco CAM, 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 enero de 2013, 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 CAM, 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:

Niveles retributivos.

Los empleados de Banco CAM, tendrán el nivel retributivo del Convenio Colectivo de Banca (CCB) de acuerdo con la siguiente tabla de conversión:

GRUPO 1 / TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

BCAM 21/22	BCAM 17,5/18,5	BS
Nivel I		Nivel I
Nivel II	Nivel I	Nivel II
Nivel III*	Nivel II	Nivel III
Nivel III		Nivel III
Nivel IV*		Nivel III
Nivel IV		Nivel III
Nivel V*		Nivel IV
Nivel V		Nivel IV
Nivel VI	Nivel III*	Nivel V
Nivel VII	Nivel III	Nivel V
Nivel VIII	Nivel IV*	Nivel V
	Nivel IV	Nivel V
Nivel IX	Nivel V*	Nivel VI
Nivel X	Nivel V	Nivel VI
	Nivel VI	Nivel VI
	Nivel VII	Nivel VII
	Nivel VIII	Nivel VIII
	Nivel IX	Nivel IX
	Nivel X	Nivel X
	Nivel XI	Nivel XI
	Nivel XII	Nivel XI
	Nivel XIII	Nivel XI

GRUPO 2 / SERVICIOS GENERALES

Nivel II	Nivel IX
Nivel II	Nivel XI
Nivel III	Nivel XI
Nivel V	Nivel XI

Retribución anual.

La retribución anual de cada empleado, incluida la paga de beneficios de marzo, por la aplicación del nivel retributivo consolidado del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (CCCA), **Haber Base + Plus Convenio (fijo y variable)** será igual al nivel retributivo del Convenio Colectivo de Banca (CCB) asignado derivado de la tabla de conversión, **Salario Base + Pluses (Plus Calidad de Trabajo, Plus Funcional Administrativos, Plus Servicios Generales, Asignación Transitoria Nivel XI y Bolsa de Vacaciones)**, el exceso se abonará en el concepto de **Mejora Voluntaria B-50** (Complemento Personal Consolidado, Compensable y Absorbible).

Los empleados con niveles retributivos XII y XIII (CCCA) incorporaran, si la tuvieran, a su retribución, la Mejora Salarial Progresiva para equipararse al nivel XI (CCB).

Antigüedad.

Las cantidades anuales devengadas por todos los conceptos de antigüedad a 31 de diciembre de 2012, pasará a denominarse **Antigüedad Banco CAM**, se abonará prorrateada en 12 mensualidades, dicha cantidad será pensionable de acuerdo con lo establecido en el pacto 6.2.2 de este mismo acuerdo, y se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la antigüedad del CCB, no será absorbible, ni compensable.

Cada empleado empezará a generar la antigüedad regulada por el CCB a partir de 1 de enero de 2013, de acuerdo con su nivel retributivo, no obstante en referencia al primer trienio de Banca los empleados de Nivel I a Nivel VIII (de CCCA) generarán el primer trienio el 1 de enero de 2015, y el resto de empleados generarán el primer trienio el 1 de enero de 2016. Este primer trienio de antigüedad en banca no será absorbible ni compensable.

Con esto, las partes firmantes dan por cumplida la sentencia del Tribunal Supremo de 4/11/2010, Recurso de Casación 188/2009, autos 216/2008, en referencia a la "Antigüedad en función de contratos temporales interrumpidos".

No se convocarán Oposiciones para ascenso de nivel de acuerdo con el CCCA, no obstante los cambios de nivel previstos para el 1 de enero de 2013 se realizarán y se tendrán en cuenta para los niveles retributivos en la tabla de conversión.

La aplicación del cambio de nivel por antigüedad en Banco de Sabadell, según lo establecido en el Acuerdo de Niveles Mínimos y Sustitución de Exámenes por capacitación de 4/11/2010, se realizará a partir del 1 de julio de 2013, computando el periodo de antigüedad que lleve acumulado en Banco CAM. Solo computará para el primer cambio de nivel.

Pluses.

a) Los pluses que se relacionan pasarán a percibirse como Mejora Voluntaria, prorrateándose en doce mensualidades:

CONCEPTO	BANCO CAM	BANCO SABADELL
0010	Compl.Jefatura	Mejora Voluntaria B-50
0011	Compl. Vivienda	Mejora Voluntaria B-50
0012	Compl.Diferencia Haberes	Mejora Voluntaria B-50
0013	Compl.Volunt.Comp.IRTP	Mejora Voluntaria B-50
0014	Compl. Seg.Social	Mejora Voluntaria B-50
0015	Plus Ventanilla Caja	Mejora Voluntaria B-50
0016	1Plus de Chofer	Mejora Voluntaria B-50
0021	Compl. Puesto de Trabajo	Mejora Voluntaria B-50
0025	Compl.Dif.Haber Base BSP	Mejora Voluntaria B-50
0026	Compl.Personal 1 - BSP	Mejora Voluntaria B-50
0051	Compl.a Extinguir	Mejora Voluntaria B-50
0052	Compl.Personal 2 - BSP	Mejora Voluntaria B-50
0074	Compl.'Ad Personam' BSP	Mejora Voluntaria B-50
0076	Compl.'Ad Personam' 2 BSP	Mejora Voluntaria B-50
0077	Compl.Fijo	Mejora Voluntaria B-50
0090	Clasificación Oficinas	Mejora Voluntaria B-50
0093	Compl.Especial	Mejora Voluntaria B-50
0097	Compl.Personal	Mejora Voluntaria B-50
0100	Compl.Espec.Prot.Familiar	Mejora Voluntaria B-50
0106	Plus de Máquinas	Mejora Voluntaria B-50
0110	Plus Penosidad	Mejora Voluntaria B-50
0117	Compl.a Extinguir	Mejora Voluntaria B-50
0125	Compto Extinguir C.C.90-	Mejora Voluntaria B-50
0127	Compl.Diferencia Haberes	Mejora Voluntaria B-50
0130	Complemento (HB+Antig.)	Mejora Voluntaria B-50
0131	Difer. Salario Base ANB	Mejora Voluntaria B-50
0132	Compl.Consolidado	Mejora Voluntaria B-50
0137	Compl.Haber Base	Mejora Voluntaria B-50
0149	Gratificación Compensable	Mejora Voluntaria B-50
0305	Ayuda por Enfermedad	Mejora Voluntaria B-50
0393	Compl.Especial	Mejora Voluntaria B-50
0394	Compl.Especial	Mejora Voluntaria B-50
0395	Mejora Salarial Progresiv	Mejora Voluntaria B-50

b) Los pluses que se relacionan pasarán a percibirse como Prima Puesto de Trabajo, prorrateándose en doce mensualidades:

CONCEPTO	BANCO CAM	BANCO SABADELL
0023	Compl.Auditoría	Prima de Puesto
0055	Compl.Funcional	Prima de Puesto
0056	Compl.Funcional	Prima de Puesto
0059	Compl.Funcional	Prima de Puesto
0075	Compl.Sustituciones	Prima de Puesto
0087	Compl.Turnos Informática	Prima de Puesto
0094	Compl.Funcional	Prima de Puesto
0095	Compl.Auditoría	Prima de Puesto
0119	Compl.Funcional	Prima de Puesto
0124	Compl.Funcional Cat.	Prima de Puesto
0208	Implantación ALNOVA	Prima de Puesto
2145	Compl.Funcional Acuerdo	Prima de Puesto

c) Los siguientes pluses se percibirán en los conceptos que se indican, prorrateados en doce mensualidades:

CONCEPTO	BANCO CAM	BANCO SABADELL
0061	Compl.Residencia 1	Compl. Residencia
0062	Compl.Residencia 2	Compl. Residencia
0064	Compl.Destino	Plus Desplazamiento
0218	Ayuda Vivienda	Compl. Vivienda
0324	Alquiler Vivienda	Compl. Vivienda
0330	Compl.Expatriación	Plus Desplazamiento
0333	Compl.Traslado Incentiv.	Plus Desplazamiento

d) Los pluses 140 Complemento Funcional Directivo y 145 Complemento Funcional, se percibirán como Retribución Variable en función del cumplimiento de objetivos, en aquella parte necesaria para igualar el porcentaje medio sobre el salario fijo del puesto ocupado, en los siguientes términos:

- Director de oficina 18%
- Subdirector de oficina y apoderado (Gestor Comercial y de Servicios en BS) 15%
- Gestor de Empresas 15%
- Gestor Personal 10%

El resto del importe de estos dos conceptos irá a integrar la Mejora Voluntaria B-50.

(Se adjunta anexo 1).

e) Los pluses transitorios 0133, 0134, 0135, 0136, 0220 y 0221, se percibirán como Cpto. Transitorio, hasta su extinción, tal y como se estipulaba en la normativa interna y convencional de Banco CAM.

f) El resto de pluses no relacionados en los apartados anteriores serán incluidos donde corresponda según su naturaleza.

Complemento Banco CAM.

Del importe establecido como Mejora Voluntaria B-50 en este Pacto 2º en los apartados de "Retribución Anual" y a) de "Pluses", antes de su prorrateo en la nómina, se detraerá el 35% de dicha cantidad anual, que se denominará Complemento Banco CAM, este complemento tendrá el carácter y la nomenclatura propia de salario de convenio, teniendo una naturaleza personal y no absorbible, ni compensable, y se abonará prorrateado en doce mensualidades. Con la única excepción de poder ser absorbido por los incrementos de cuartos de paga de beneficios que pudieran darse en el futuro por aplicación del art. 18 del CCB.

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.

Bolsa vacaciones.

Se abonará y liquidará por doceavas partes, la cantidad de 272,92 € brutos (importe 2012) 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 a partir de la nómina del mes de diciembre de 2012, la cantidad de 77,36 € brutos (importe 2012) en concepto de "Cesta de Navidad", con esto las partes firmantes dan por cumplida la sentencia de la Audiencia Nacional 8/2012 de 25/01/2012, autos 253/2011, en referencia a "Cesta de Navidad y juguete de reyes".

Este concepto tiene carácter consolidado, no absorbible ni compensable.

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

Cómputo de los devengos de las pagas.

- Paga de Verano del 1 de enero al 30 de junio del presente año. Que 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. Que se abonaba junto con la mensualidad de septiembre.
- Paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Que se abona junto con la mensualidad de diciembre.
- Paga de Beneficios de Diciembre del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Que se abonaba junto con la mensualidad de diciembre.
- Paga de Complemento a la de Beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Que se abonaba junto con la mensualidad de marzo.
- Paga de Mejora a la Productividad, del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año. Que se abonaba 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 enero de 2013, las pagas extraordinarias de acuerdo con el CCB; consolidadas en Banco de Sabadell 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:

- 1,75 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 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 (2,75 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.

Liquidaciones de saldo y finiquito.

En aras a una mayor simplicidad operativa, las liquidaciones de saldo y finiquito de las bajas de 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:

A partir del 10 de diciembre de 2012.

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: 0,125% 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 o 14 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 CCCA/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 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

1. Normas generales:

Ámbito de aplicación.

Los préstamos aquí regulados son para el personal actualmente en activo en Banco CAM. 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 CAM., cuya formalización sea posterior a 1 de enero de 2013, 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.

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

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.**

En noviembre de 2012, se abonará la misma cantidad que se abone en Banco Sabadell (657,61 euros, para el año 2012) 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.

En noviembre de 2012, para hijos/as con discapacidad psíquica/física acreditada se abonará anualmente 1.315,22 € (importe 2012) 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.

Para el curso 2012/13 solo se abonará esta ayuda escolar, quedando sin vigor las actuales de Banco CAM.

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.

Los prejubilados/as mantendrán el sistema hasta la jubilación.

- **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 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.

2. Previsión Social.

2.1 Plan de Pensiones Empleados de Banco Sabadell

Del importe establecido como Mejora Voluntaria B-50 en el Pacto 2º en los apartados de “Retribución Anual“ y a) de “Pluses”, una vez deducido el Complemento Banco CAM y 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 de 496,35 € (importe 2012) más el incremento establecido en el CCB, la aportación se realizará el 31 de enero de 2013. El colectivo de empleados que después de la distribución salarial carezca de B50 suficiente o carezca de este, la aportación se le efectuará igualmente cada año e irá a cargo del promotor en el importe necesario. 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.

Este importe que se detrae del B50 una sola vez al inicio de la redistribución salarial, será aportado anualmente.

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 CAM.

Las partes firmantes de este acuerdo acuerdan:

- Mantener los colectivos existentes en el Plan de Pensiones.
- La aportación al Plan de Pensiones para el Colectivos 4, será exclusivamente el 2,75% sobre el Salario Base, la Antigüedad, la Antigüedad Banco CAM, los Pluses de Convenio de su Nivel Retributivo y el Complemento Banco CAM. En ningún caso el importe será inferior al 2,75% sobre el salario real anual del año 2012 incluida la paga de beneficios de marzo.
- La aportación adicional periódica se mantendrá en las mismas condiciones actuales.
- La aportación mínima para este colectivo será de 762,08 euros, revalorizable anualmente de acuerdo con el CCB.
- Negociar la integración de los dos Planes de Pensiones, en un único instrumento de Previsión Social.

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, de carácter salarial, 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 (Acuerdo de Modificación de la Jornada Laboral de 21/1/2010). Los efectos de este acuerdo serán el 1.10.2012.
- 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. Igualdad de Oportunidades y Empleo.

-El Banco garantiza que los trabajadores/as de ambas Entidades dispongan de idénticas oportunidades de promoción y carrera profesional, sin ningún tipo de discriminación.

-En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo del Grupo Banco Sabadell, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de la empresa, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sea capaz de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

En este contexto, elementos como la moderación salarial como la que se lleva a cabo con este acuerdo y el esfuerzo permanente de la plantilla contribuye positivamente a esta finalidad.

Por ello, teniendo en cuenta que será necesario abordar un proceso de reordenación y reestructuración de plantilla de alcance colectivo con el fin de preservar el mayor número de puestos de trabajo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar en base a los siguientes criterios:

1. - Negociar conforme a los principios de lealtad, buena fe y transparencia, contando en cada momento con el grado de información y documentación necesario para ello.
2. - Utilización de medidas de flexibilidad interna.
3. - Valoración del establecimiento de operativas que posibiliten la creación de nuevos puestos de trabajo.
4. - Garantía de que los procesos de desvinculación se instrumentarán fundamentalmente a través de mecanismos de prejubilaciones en el Grupo Sabadell, que posibiliten recolocaciones de plantilla excedente, sin perjuicio de otras medidas complementarias de reestructuración que deban negociarse.
5. - Contratación de consultoras externas que desarrollen programas destinados a garantizar la recolocación de la plantilla excedente, así como la formación necesaria, con el objeto de que puedan realizar funciones distintas de las que vienen realizando y que mejoren su empleabilidad.
6. - Garantizar que, cuando como consecuencia del proceso de integración y cierre de centros de trabajo, se produzcan situaciones que generen movilidad geográfica, éstas serán compensadas en los términos que sean negociados.

El Banco se compromete a no realizar nuevos procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo en el próximo ERE.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula Transitoria Primera. Préstamos.

Los préstamos en vigor de los/as empleados/as y personal pasivo de Banco CAM, cuya formalización sea anterior a 1 de diciembre de 2012, 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 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, a los empleados/as de Banco CAM se liquidarán a 31 de diciembre de 2012 las partes proporcionales de conceptos no prorrateados, esto incluirá la paga y media de beneficios consolidados del año 2012, que se hubiera percibido en el año 2013 (colectivo de 21/22 pagas, ya que el colectivo de 17,5/18,5 ya lo ha percibido).

Como consecuencia de los diferentes sistemas de devengo de pagas existentes en Banco Sabadell y Banco CAM, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2013 se aplicará el sistema de devengo de Banco Sabadell.

Dicha aplicación implica el reconocimiento del carácter no absorbible, no compensable e indisponible de la deuda que se generará para los empleados procedentes de Banco CAM.

El importe adeudado al colectivo de 21/22 pagas será el equivalente al de una paga, y proporcional a la jornada y al tiempo devengado durante el ejercicio 2012. Este concepto no será absorbible ni compensable, y se revalorizará según las tablas del Convenio Colectivo de Banca, y será abonado en el momento de su liquidación (finiquito) al suspender o extinguir la relación laboral

Cláusula Transitoria Tercera. Compensación por las modificaciones operadas.

Como compensación por todas las modificaciones operadas en virtud del presente acuerdo, así como de las derivadas de las decisiones adoptadas por la entidad de modificación, supresión o cambio en relación con su normativa interna, convencional o de aplicación del Convenio Colectivo se abonará a todos los empleados en activo y en alta a la Seguridad Social a la fecha de firma de este Acuerdo una cantidad a tanto alzado equivalente el importe de la paga de beneficios, que no se abonó el mes de marzo, ya que no correspondía por los resultados del año 2011.

Dicho abono compensará a nivel individual cualquier reclamación que pudiera presentarse o estuviera en curso que se derive de los cambios operados en la normativa interna, convencional o de aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro. Así mismo compensará a nivel individual cualquier diferencia o reclamación que se hubiese producido en el pasado por aplicación de la normativa interna, convencional o de aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro que ahora se modifica.

Dichas compensaciones operarán exclusivamente por el importe que se perciba/derive de dicha cantidad.

Dicha cantidad será abonada por medio de transferencia bancaria el día 20 de julio de 2012, la aceptación de dicha cantidad supondrá una ratificación expresa del efecto compensatorio descrito en el párrafo anterior.

Cláusula Transitoria Cuarta. Normativa Interna y Convencional.

La normativa interna o convencional que suponga incremento de retribución, de niveles retributivos o de equiparación salarial, desde la firma de este Acuerdo, no será de aplicación (Mejora Salarial Progresiva, Complemento funcional, Clasificación de oficinas se mantendrá la última que se realizó y que está en vigor, etc.) solo se aplicará la que derive de la aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Cláusula Transitoria Quinta. Crédito horario y Garantías Sindicales.

A partir del 10 de diciembre de 2012, 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.

Desde la firma de este Acuerdo, quedaran sin vigor los acuerdos laborales y sindicales que pudieran estar en vigor.

Cláusula Transitoria Sexta. Mes de diciembre 2012.

En aras de facilitar el traspaso de la gestión de administración a Banco Sabadell, se establece que los cambios de niveles retributivos obligatorios por el CCCA del mes de diciembre y los previstos por las oposiciones realizadas, especificados en el apartado de Antigüedad del Pacto 2º de este Acuerdo, previstos para enero de 2013, se aplicaran en el mes de noviembre.

Con el mismo propósito, la paga extra de navidad se abonará con la nómina de diciembre en lugar del día 15 de diciembre.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Con efectos de 1 de enero de 2013 queda sin aplicación el Convenio de Cajas de Ahorro, siendo sustituido por el Convenio de Banca y expresamente se deroga y queda sin vigor para el colectivo Banco CAM, toda la normativa anterior, tanto convencional como interna de Banco CAM, excepto en lo necesario para la aplicación de los acuerdos aquí recogidos.

RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE ESTE ACUERDO

El presente acuerdo entrará en vigor y tendrá plena eficacia jurídica el próximo día 22 de junio de 2012, salvo que, con anterioridad a la referida fecha, sindicatos firmantes que representen al menos el 50,01% de la representación unitaria de Banco CAM manifiesten su negativa de forma fehaciente como resultado de los procesos de ratificación interna de las secciones sindicales firmantes.

En el supuesto en que sindicatos firmantes que representen al menos el 50,01% de la representación unitaria de Banco CAM manifiesten su negativa a la entrada en vigor del presente acuerdo se entenderá que el período de consultas en sede de modificación sustancial de condiciones de trabajo finalizó sin acuerdo. En consecuencia, la Entidad podría proceder a la aplicación unilateral de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin nada más se levanta la reunión siendo las 13 horas del 15 de junio de 2012 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.



ANEXO I

Se hace un ejemplo de retribución:

Actual

Retribución Fija 50.000 euros

Haber Base 30.000 euros

Complemento Funcional Directivo: 20.000 euros

Retribución variable: 6.000 euros. (incentivo 100)

Propuesta con aplicación del 18% y redistribución de la retribución que se produce.

Retribución Fija 47.000 euros

Haber Base 30.000 euros

Complemento Funcional Directivo: 17.000 euros (Este complemento será incorporado como Mejora Voluntaria -B50)

Retribución variable: 9.000 euros.



Alicante 19 de junio de 2012

Acuerdo de Condiciones Sociales y Subrogación de 15 de junio de 2012.

En la última redacción del Acuerdo, en el pacto 2º **Complemento Banco CAM** se introdujo por parte de CCOO la expresión "este complemento tendrá el carácter y la nomenclatura propia de salario de convenio.." para evitar interpretaciones erróneas, este concepto no es revalorizable y así se mantuvo durante toda la negociación y así lo acordamos.

Una vez finalizada la negociación y a pesar de lo indicado en el acuerdo en la Cláusula Transitoria Cuarta, se acordó que respecto a la actual **Mejora Salarial Progresiva:**

Los exámenes correspondientes a los ciclos de mejora salarial progresiva elemental, medio y avanzado se realizarán en el mes de julio, según corresponda a cada empleado en este momento, siendo este el último examen que se realice sobre los ciclos, quedando cada empleado en la situación que tenga tras finalizar el examen del mes de julio de 2012.

En el caso de los ciclos superiores, I, II y III, deberá quedar finalizado el ciclo que corresponda a cada empleado el 30 de septiembre de 2012, no computándose estos ciclos con posterioridad a esta fecha.

Jose Angel de la Torre Salas
Director de Relaciones Laborales