

**ACUERDO DE PREJUBILACIONES Y CONDICIONES
LABORALES DEL GRUPO BARCLAYS ESPAÑA Y GRUPO BANCO ZARAGOZANO**

En Madrid siendo las 13 horas del día 8 de enero de 2004, reunidas las personas reseñadas al margen, ostentando cada una de ellas la representación que se indica:

REUNIDOS

Por GRUPO BARCLAYS ESPAÑA Y GRUPO BANCO ZARAGOZANO D. Jacobo González-Robatto Fernández quien comparece en calidad de Consejero Delegado de ambas Entidades.

Por COMFIA-CC.OO de Grupo Barclays España y Grupo Banco Zaragozano firmarán: Jesús Vicente Alonso, Santiago de Ancos de la Fuente y, por la Federación Estatal COMFIA – CC.OO, Eduardo Alcaín Tejada.

Por FeS-UGT de Grupo Barclays España y Grupo Banco Zaragozano, firmarán: José Luis Sancenón Quílez, David Arbiol Vidallet y por la Federación Estatal de Servicios de UGT (FeS-UGT), José Antonio Gracia Guerrero.

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que tras la promulgación de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, la Representación de la Empresa y la de las Secciones Sindicales firmantes del presente documento han alcanzado un Acuerdo colectivo, sobre Prejubilaciones y condiciones laborales, de conformidad y en cumplimiento de lo previsto en el Protocolo de Fusión del Grupo Barclays España y Grupo Banco Zaragozano, suscrito por ambas partes el 15 de octubre del 2003.

SEGUNDO.- Que siendo la voluntad de las partes firmantes canalizar los procesos de reordenación y reorganización de plantillas por procedimientos voluntarios, de participación y diálogo, y habiendo alcanzado las partes en el proceso de negociación llevado a cabo el correspondiente consenso.

ACUERDAN

PRIMERO.- El presente Acuerdo Laboral Colectivo, se formaliza vinculado a los criterios y condiciones de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y con la voluntad de dar cumplimiento a los procedimientos de adecuación de plantillas mediante sistemas de prejubilación, y bajo los criterios de participación y diálogo, de conformidad con lo previsto en el Protocolo de Fusión del Grupo Barclays España y Grupo Banco Zaragozano.

SEGUNDO.- El presente Acuerdo Colectivo se suscribe entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales legalmente constituidas en su seno, y afecta a la totalidad de la plantilla del Grupo Barclays España y Grupo Banco Zaragozano.

TERCERO.- El presente Acuerdo Colectivo tendrá una vigencia similar a la del Protocolo de fusión del Grupo Barclays España y Grupo Banco Zaragozano, esto es, desde el 08/01/2004 hasta el 31/12/2006, con posibilidad de prórroga por acuerdo de ambas partes.

CUARTO.- Durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, el Banco podrá realizar distintas ofertas de prejubilación, colectivas o individuales, según posibilidades y necesidades organizativas a empleados en activo a partir de los 52 años de edad en adelante.

En todo caso regirá el principio de voluntariedad para los empleados que reúnan los requisitos de edad y cotización que en adelante se establecen y pactan.

QUINTO.- Establecidos como principios básicos del plan de prejubilación las necesidades organizativas de la Entidad Bancaria y la voluntariedad para los empleados, en adelante se concretan los criterios específicos, coberturas económicas y condiciones generales de prejubilación atendiendo a la edad de los empleados prejubilables.

SEXTO.- Como principio general, la aceptación de las ofertas de prejubilación será voluntaria para ambas partes.

Exclusivamente será obligatoria la aceptación por parte del Banco de la solicitud de Prejubilación, de aquellos empleados que el día de la entrada en vigor del presente Acuerdo Colectivo, esto es, el 08/01/2004 tengan cumplidos los 57 o más años de edad.

Adicionalmente a las adhesiones que se produzcan con carácter voluntario al Plan de Prejubilaciones bajo los principios generales pactados, las partes firmantes del presente Acuerdo podrán pactar anualmente y durante la vigencia del presente Acuerdo, un número adicional de empleados del colectivo con edad igual o superior a 55 años.

SÉPTIMO.- Los empleados recibirán una información clara y precisa de la aplicación del Acuerdo en su caso, para que puedan valorar correctamente la oferta de prejubilación correspondiente.

OCTAVO.- La prejubilación efectiva de cada uno de los empleados se formalizará en un periodo no superior a doce (12) meses desde la fecha de adhesión efectiva del empleado a la oferta concreta de prejubilación que el Banco realice en el marco del presente Acuerdo, y, siempre, en función de las necesidades organizativas del Banco.

NOVENO.- La fecha límite de lanzamiento del primer plan de prejubilación será el 10 de enero de 2004.

DÉCIMO.- A través de la Comisión de Seguimiento del Protocolo de fusión, el Banco informará a los Sindicatos del desarrollo y aplicación del acuerdo, de los trabajadores adheridos, de las ofertas colectivas que se vayan a realizar y se solucionarán los problemas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo.

DECIMOPRIMERO.- MODIFICACIONES NORMATIVAS.

Si se produjera alguna futura modificación normativa, o reglamentaria, o de la práctica o costumbre habitual en sector de banca, que altere el régimen vigente en la fecha de firma del presente acuerdo en materias de carácter laboral, fiscal y contable, y que afecte a la instrumentación y coste de los compromisos que se pactan, obligará a las partes firmantes a intentar un acuerdo que adapte la nueva situación que se cree a los compromisos y obligaciones jurídicas y económicas asumidas por las partes en el presente acuerdo.

No obstante lo anterior, sí hubiera una modificación normativa que impidiese la jubilación definitiva en las condiciones de edad vigentes en la fecha de firma del presente acuerdo, los empleados ya prejubilados accederán a la situación de jubilación en la primera fecha posible en que pudieran jubilarse según la nueva normativa, sobre la pactada en su contrato de prejubilación, manteniendo durante ese tiempo las mismas condiciones establecidas en el presente acuerdo para la etapa de prejubilación.

DECIMOSEGUNDO.-CONDICIONES DEL PLAN DE PREJUBILACIÓN DURANTE LA ETAPA DE PREJUBILACIÓN.

A. Asignación de prejubilación:

- *Para trabajadores a partir de 55 años de edad:* la mayor cuantía de entre las dos siguientes; 100% Salario de Convenio *incluida la bolsa de vacaciones en su importe máximo y la “ayuda comida” efectivamente percibida en nómina*, o el 90% del salario real, entendiéndose incluido en el citado concepto: *salario convenio mas gratificación voluntaria y de puesto*,– con un límite de hasta 54.000 euros, y en el caso de existir algún exceso adicional sobre la citada cuantía, se computará exclusivamente un 40% del citado exceso. A deducir el coste de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

- *Para trabajadores de 52 a 54 años de edad:* la mayor cuantía de entre las dos siguientes; 90 % Salario de Convenio *incluida la bolsa de vacaciones en su importe máximo y la “ayuda comida” efectivamente percibida en nómina*, o el 80% del salario real, entendiéndose incluido en el citado concepto: *salario convenio mas gratificación voluntaria y de puesto*,– con un límite de hasta 54.000 euros, y en el caso de existir algún exceso adicional sobre la citada cuantía, se computará exclusivamente un 40% del citado exceso. A deducir el coste de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

El límite de 54.000 euros que se pacta afectará únicamente para el caso del 90% o el 80% del salario real, no para el 100% o 90 % del Salario de Convenio.

En ambos supuestos, para aquellos trabajadores que no cobren gratificación voluntaria ni de puesto, se computará en la base de cálculo el incentivo conforme a la siguiente regla: si computado el incentivo, el 90% o el 80% del salario real según edad, fuera superior al 100% o 90 % del Salario de Convenio según edad, se añadirá al Salario de Convenio que corresponda según la edad de prejubilación, la diferencia superior del salario real hasta un máximo de 1.000 euros. Para el cómputo a realizar en 2004 se utilizará el incentivo percibido en 2003.

A los efectos de cómputo del salario convenio, las partes entienden que:

- (i) para los empleados que desempeñen su trabajo en Canarias y Baleares, se considerará como tal los denominados “complemento personal de destino Canarias” y “complemento personal de destino Baleares” efectivamente percibido en nómina.
- (ii) el concepto “ayuda comida” hace referencia a las distintas acepciones utilizadas tanto en Grupo Barclays como Grupo Zaragozano para abonar en nómina pagos de esa misma naturaleza, tales como plus de compensación de jornada y ayuda alimentaria.

B. Revalorización:

Empleados que se prejubilen a partir de los 55 años.

La asignación de prejubilación fijada para los empleados que se prejubilen a partir de los 55 años o más de edad se revalorizará en un 2% anual durante todo el periodo de prejubilación.

Empleados que se prejubilen entre los 52 y los 54 años

La asignación de prejubilación fijada para los empleados que se prejubilen entre los 52 y los 54 años permanecerá sin revalorización hasta que el trabajador cumpla los 55 años en los términos previstos en el párrafo siguiente.

Desde el momento que el trabajador cumpla los 55 años, percibirá el 100% del salario de convenio o el 90% del salario real de la fecha en que efectivamente accedieron a la situación de prejubilación, en las condiciones previstas en el punto A) de la presente cláusula.

Este importe, a partir del 1 de enero siguiente a la fecha en que el trabajador cumpla los 55 años, se revalorizará en un 2% anual, hasta la fecha de jubilación.

C. Convenio Especial con la Seguridad Social: 100% del coste anual a cargo de la Empresa, incluidas las revalorizaciones anuales de bases y cuotas.

D. Compromisos por Pensiones:

➤ *Fallecimiento e incapacidad.*

Mantenimiento de los sistemas de previsión social, considerando como base de cálculo de las prestaciones por dichas contingencias el 100% del Salario Pensionable del empleado establecido en los respectivos planes de pensiones en el momento de acceder a la situación de prejubilación, descontado el coste de Seguridad Social a su cargo, revalorizándose en un 2,5 % hasta la fecha en que concurriese la contingencia de fallecimiento o invalidez, o, en su defecto, hasta la fecha en que el empleado acceda a la jubilación definitiva.

➤ *Jubilación*

○ **Trabajadores anteriores al 8 de marzo de 1980:**

El Banco realizará las aportaciones al plan de pensiones, manteniendo los actuales sistemas de previsión social, considerando como base para dichas aportaciones la siguiente:

- a. *Trabajadores a partir de 55 años de edad.-* 100% del Salario Pensionable del empleado en el momento de acceder a la situación de prejubilación, de conformidad con lo establecido en los respectivos planes de pensiones de ambos bancos, sin descontar el coste de Seguridad Social a cargo del empleado, con una revalorización anual del 2,5% hasta la fecha de jubilación.
- b. *Trabajadores de edad inferior a 55 años.-* Hasta los 55 años, el 90% del Salario Pensionable del empleado en el momento de acceder a la situación de prejubilación, de conformidad con lo establecido en los respectivos planes de pensiones de ambas entidades, sin descontar el coste de Seguridad Social a cargo del empleado, con una revalorización anual del 2,5% hasta los 55 años.

A partir de los 55 años el 100% del Salario Pensionable del empleado en el momento de acceder a la prejubilación, de conformidad con lo establecido en los respectivos planes de pensiones de ambas entidades, sin descontar el coste de Seguridad Social a cargo del empleado, con una revalorización del 2,5% anual hasta la fecha de jubilación.

○ **Trabajadores posteriores al 8 de marzo de 1980, inclusive:**

El Banco realizará las aportaciones anuales al plan de pensiones, que en cada momento estén establecidas para este colectivo, como si estuvieran en activo.

DECIMOTERCERO.- CONDICIONES DEL PLAN DE PREJUBILACION DURANTE LA ETAPA DE JUBILACIÓN.

A. Edad de jubilación:

Con carácter general los empleados accederán a la jubilación definitiva siguiendo los siguientes criterios:

- *Empleados cotizantes con anterioridad a 1967:* a los 61 años.
- *Empleados cotizantes con posterioridad a 1967:* a los 63 años.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la empresa y el empleado se podrán acordar edades de jubilación anteriores a los 63 años, manteniendo las mismas condiciones en la etapa de prejubilación.

- *Empleados que tengan 60 años o más en el momento de la prejubilación.* Se jubilarán con carácter definitivo transcurridos dos años desde la fecha de prejubilación, para dar cumplimiento a uno de los requisitos de la Ley 35/2002.
- *Empleados que no tengan cumplidos 30 años de cotización a la Seguridad Social al alcanzar la edad de jubilación.* Se jubilarán a los 65 años, al no cumplir uno de los requisitos de la Ley 35/2002, manteniéndoles las condiciones de prejubilación previstas en este acuerdo.

B. Compromisos por pensiones:

Percibirán las prestaciones derivadas de sus respectivos sistemas de previsión social, considerando como base para las respectivas prestaciones las definidas en el apartado anterior de prejubilación a efectos de aportaciones al plan de pensiones.

DECIMOCUARTO.- BENEFICIOS SOCIALES.

Mantenimiento de los beneficios sociales en las mismas condiciones de los últimos planes de prejubilación de ambos Bancos, según se detalla en Anexo del presente Acuerdo.

DECIMOQUINTO.- COMPATIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES.

El presente Plan, será compatible con la realización de trabajo por cuenta propia o ajena, en otros sectores no concurrentes con actividad Bancaria, Financiera y de Seguros. En caso contrario, se suspenderá el pago del Convenio especial con la Seguridad Social.

DECIMOSEXTO.- CONDICIONES PARA LA ARMONIZACIÓN DE LOS DOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE LOS TRABAJADORES INGRESADOS CON POSTERIORIDAD AL 8 DE MARZO DE 1980, INCLUSIVE.

Para la armonización de los dos sistemas de previsión social complementaria de los trabajadores ingresados en ambos Bancos con posterioridad al 8/3/80 inclusive, en cuanto al complemento de jubilación y con efectos desde 01-01-2004, ambas partes han acordado lo siguiente;

- La equiparación de las aportaciones a los respectivos planes de pensiones existentes en ambos Bancos mediante una aportación anual por parte del Banco de 700€(setecientos euros), revalorizables anualmente según Convenio Colectivo de Banca.
- Exclusivamente para los empleados del colectivo proveniente del Banco Zaragozano y, que ingresaron con posterioridad al 8 de marzo de 1980 inclusive, se ha acordado que el Banco realizará una dotación extraordinaria durante los próximos 10 años, conforme a los criterios que a continuación se exponen:

- (i) **Antigüedad.** Para tener derecho a esta aportación, habrá de acreditarse dos años de antigüedad en la Empresa. Superado este periodo el trabajador que continuara prestando servicios efectivos tendrá derecho a percibir las aportaciones correspondientes a los dos años de antigüedad transcurridos, en el momento en el que se le realicen aportaciones corrientes.

Si el trabajador tuviera a 30 de junio del año 2000 un contrato de trabajo fijo, antes de los dos años indicados anteriormente, se operaría de igual forma que en el párrafo anterior, respecto a aportaciones atrasadas, prorrateadas al tiempo que corresponda.

- (ii) **Cuantía de la aportación.** En los próximos diez años computados desde el 01/01/2004, el Banco aportará anualmente 24,04 € por cada año real de antigüedad en la Empresa, computada hasta el 30 de junio del año 2000, y prorrateándose por meses los periodos inferiores al año. Dicha cantidad, será aumentada al tipo medio del mercado interbancario al plazo de un año por cada año transcurrido desde el 1 de enero de 2004. La aportación se realizará cada año por una sola vez el 1º de enero.
- (iii) **Extinción del contrato de trabajo.** En el caso de extinción definitiva de la relación laboral con la empresa, quedando pendiente de abonar una parte de esta cuantía inicial prevista reconocida, la empresa abonará al Plan de Pensiones, en ese momento, las cantidades previstas hasta completar 10 años y actualizado el capital pendiente de amortizar al tipo medio del mercado interbancario al plazo de un año por cada año del capital pendiente de amortizar, con los intereses que le pudieran corresponder.

CLÁUSULA ADICIONAL

Salario de Convenio en el momento de la prejubilación:

El Salario de Convenio será el que establezca, en cada momento, el Convenio Colectivo de Banca. En caso de no estar en vigor el Convenio en el momento de la prejubilación y, por tanto, no haberse incrementado los salarios, para el cálculo de fijar la asignación de prejubilación, la cantidad mayor entre el 100%/90% del Salario de Convenio o el 90%/80% del Salario real, se utilizará el Salario de Convenio que se perciba en la fecha de prejubilación, fijándose nuevamente dicha asignación y/o realizando las actualizaciones correspondientes en el momento de entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo de Banca.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede ambas partes firman el presente Acuerdo en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.-

Por GRUPO BARCLAYS ESPAÑA y GRUPO BANCO ZARAGOZANO:

JACOBO GONZÁLEZ-ROBATTO FERNÁNDEZ

**Por COMFIA-CC.OO DE GRUPO BARCLAYS ESPAÑA Y GRUPO BANCO ZARAGO-
ZANO**

JESUS VICENTE ALONSO

SANTIAGO DE ANCOS DE LA FUENTE

Por la Federación Estatal COMFIA-CC.OO

EDUARDO ALCAÍN TEJADA

Por FeS-UGT del GRUPO BARCLAYS ESPAÑA Y GRUPO BANCO ZARAGOZANO

JOSÉ LUIS SANCENÓN QUÍLEZ

DAVID ARBIOL VIDALLET

Por la Federación Estatal de Servicios de UGT:

JOSÉ ANTONIO GRACIA GUERRERO

ANEXO

ACUERDO DE PREJUBILACIONES

BENEFICIOS SOCIALES GRUPO BARCLAYS ESPAÑA:

- ✓ Tarifas bancarias.
- ✓ Prestamos y anticipos.
- ✓ Sociedades médicas. Hasta 65 años.
- ✓ Seguro de vida. Hasta 65 años.
- ✓ Ayudas estudios hijos.
- ✓ Campamentos
- ✓ Juguetes
- ✓ Cesta de Navidad
- ✓ Club Social.

BENEFICIOS SOCIALES GRUPO BANCO ZARAGOZANO:

- ✓ Seguro de Vida. Hasta la jubilación.
 - ✓ Ayuda Escolar
 - ✓ Economato laboral
 - ✓ Cesta de Navidad
 - ✓ Subvención de vacaciones
-