

ACUERDO COLECTIVO DE TRANSFORMACIÓN Y SUSTITUCIÓN EN BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL REGULADO EN EL XXII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA PARA PERSONAL EN ACTIVO PRE-80

En Madrid, siendo las 9:30 horas del día veintisiete de noviembre de dos mil doce, reunidas las Representaciones que al final del presente documento se reseñan, y ostentando cada una de ellas la legitimidad que se indica.

MANIFIESTAN

1. Que las partes se reconocen válida capacidad y legitimación para alcanzar acuerdos colectivos de eficacia general, se han cumplimentado cuantos requerimientos legales preceptivos resultan de aplicación, y las Secciones Sindicales firmantes representadas suponen, en su conjunto, la mayoría de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal del Banco.
2. Que el vigente Convenio Colectivo de sector de Banca establece en su Capítulo VI, unas prestaciones complementarias para los casos de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, así como para la Absoluta (art.35), Jubilación para determinados empleados que cumplan los requisitos exigidos (art.36), Viudedad y Orfandad (art.37), y Fallecimiento en acto de servicio (art.38).

No obstante lo anterior, el propio Convenio Colectivo prevé en su Cláusula Adicional Cuarta que *"en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del presente Convenio Colectivo"*.

3. Que la totalidad de las representaciones sindicales presentes en el Banco vienen demandando desde antiguo la externalización de los compromisos por pensiones reconocidos en el vigente Convenio Colectivo de banca, habiéndose transmitido a las mismas, por la Dirección de la Empresa, su disposición actual para acordar los términos en los que pueda llevarse a cabo dicha externalización.

4. Que constituye voluntad de las partes firmantes sustituir, para el personal que tiene derecho al complemento de jubilación del artículo 36, el precitado sistema de prestaciones complementarias referido en el ordinal anterior, regulado en el XXII Convenio Colectivo de Banca, por un nuevo sistema de previsión social de aportación definida para la contingencia de jubilación, y de prestación mínima garantizada para el caso de fallecimiento o invalidez del trabajador, que se instrumentará a través de póliza de seguros de externalización de compromisos por pensiones, de conformidad con lo establecido en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Este nuevo sistema sustituirá en su totalidad al regulado en el XXII Convenio Colectivo de Banca (artículos 35, 36 y 37), y estará dotado de eficacia general, no sólo por la remisión de regulación que desde el Convenio de Banca se realiza, sino también por la legitimación de quienes lo suscriben.

5. Que el nuevo sistema es más favorable en su conjunto, al convertir las expectativas de derecho del sistema previsto en el Convenio Colectivo de Banca, en un derecho consolidado, cierto y pleno, de los trabajadores afectados sobre los recursos destinados a la financiación de las contingencias protegidas, desvinculando dicho patrimonio de la Empresa, mediante su externalización efectiva.
6. Que con tal objetivo en fecha diecinueve de noviembre las partes iniciaron un proceso de negociación colectiva y habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas al efecto por haberse alcanzado el correspondiente consenso,

ACUERDAN

Las siguientes estipulaciones

PRIMERA.- OBJETO

Sobre la base de las consideraciones expresadas en las manifestaciones precedentes, y de conformidad con las facultades de sustitución que contempla la Cláusula Adicional Cuarta del XXII Convenio Colectivo de banca y

con las normas que regulan la negociación colectiva en general, constituye el objeto del presente Acuerdo Colectivo la derogación, sustitución y transformación plena del sistema de previsión social que hasta la fecha resultaba de aplicación a los empleados del Banco incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, mediante el establecimiento de un nuevo sistema de previsión social complementaria consistente en una aportación inicial por servicios pasados y unas aportaciones futuras, distinto y sustitutivo del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del citado Convenio Colectivo, y de cualquier norma que en el futuro pueda regular esta materia.

El personal del Banco no incluido en el ámbito personal de aplicación de este Acuerdo Colectivo, conforme se recoge en la estipulación segunda del mismo, mantendrá íntegramente el sistema de previsión social previsto en el XXII Convenio Colectivo de Banca o en convenios colectivos futuros, sin que el presente acuerdo signifique para dicho personal ninguna modificación de sus derechos actuales.

SEGUNDA.- AMBITO PERSONAL

El presente acuerdo colectivo, de eficacia general, será de aplicación al personal con una antigüedad, efectiva o reconocida en el Banco, anterior al 8 de Marzo de 1980, o en banca anterior a 31 de Diciembre de 1979, según lo establecido en el XXII Convenio Colectivo, que se encuentre en situación de servicio activo en el banco a la fecha de efectos de la póliza de seguro contratada, de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo colectivo, para la cobertura de las contingencias protegidas.

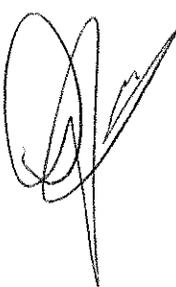
En consecuencia, este acuerdo colectivo no resultará de aplicación a los empleados no incluidos en el apartado anterior, bien por no tener la antigüedad efectiva o reconocida precedentemente referida en el Banco o en el sector de banca, bien por no encontrarse a la fecha de efectividad de la póliza de seguro contratada en situación de servicio activo, ya sea por tener extinguida su relación laboral por cualquier causa, ya porque la relación laboral se encuentre suspendida, sin perjuicio de los supuestos establecidos en el punto 3 de la Estipulación Cuarta, bien por tratarse de personal pasivo, o bien por tener la condición de personal jubilado, prejubilado, en situación de incapacidad permanente, viudedad u orfandad.

No obstante, a los efectos de lo establecido en el presente Acuerdo Colectivo tendrán la consideración de personal en activo los empleados que tengan el contrato suspendido por encontrarse en una situación de excedencia para el ejercicio de cargo público o función sindical, maternidad, o cuidado de familiar con reserva de puesto de trabajo, o por estar prestando sus servicios en otras empresas del Grupo con situación de excedencia especial, expresamente reconocida por el Banco, bien a la efectividad del Acuerdo, o bien en el futuro.

Igualmente tendrán la consideración de personal en activo a los efectos de este Acuerdo Colectivo los empleados que se encuentren en situación de suspensión contractual por incapacidad temporal, acogimiento o adopción de menor, maternidad, violencia de género, o suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, bien a la fecha de efectividad del Acuerdo, o bien en el futuro.

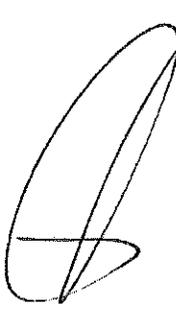
TERCERA.- AMBITO TEMPORAL

El nuevo sistema de previsión social que se articula a través del presente Acuerdo Colectivo tendrá efectividad desde el mismo momento en que se proceda a la formalización y contratación por parte del Banco de la correspondiente póliza de seguro que cubra las contingencias protegidas. Dicha contratación se efectuará tan pronto resulte posible una vez firmado el presente documento.



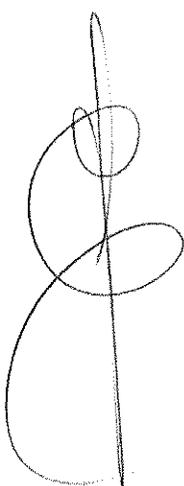
Una vez alcanzada dicha efectividad el presente acuerdo colectivo deroga y sustituye, íntegra y plenamente, las prestaciones contempladas en los artículos 35, 36 y 37 del vigente Convenio Colectivo de banca, u otros que le pudieran suceder en el futuro para el personal del Banco al que le sea de aplicación este Acuerdo Colectivo, conforme a la Estipulación Segunda del mismo.

CUARTA.- CONDICIONES Y CARACTERISTICAS BASICAS DEL NUEVO SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL



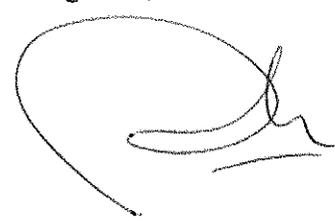
El nuevo sistema de previsión social tendrá las siguientes condiciones y características básicas ;

1.- CARACTERISTICAS BÁSICAS



El nuevo sistema de previsión social, que se establece mediante el presente Acuerdo Colectivo, se configura como un sistema mixto, de aportación definida para todas las contingencias, y de prestaciones mínimas de riesgos para todas las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento de activo, conforme se define a continuación.

- 1.1 El sistema se exteriorizará cumpliendo las condiciones previstas en el R.D. 1588/1999, a través de una póliza de seguro colectivo de vida en la que el Banco será tomador, y asegurados el personal y/o beneficiarios con derecho a las prestaciones reguladas mediante el presente Acuerdo Colectivo. De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, el



tomador pagará las primas sin imputación fiscal de las mismas al empleado.

1.2 Sistema desvinculado de los compromisos de pensiones establecidos o que pudieran establecerse en el Convenio Colectivo de banca (arts. 35,36 y 37).

1.3 Titularidad de los derechos económicos de los trabajadores sobre el valor de realización de los activos que soportan su provisión matemática individual en caso de causar baja en la empresa antes de la jubilación, por causa diferente del fallecimiento o la incapacidad permanente, pudiendo en este caso bien mantenerse en la póliza sin aportaciones futuras, bien movilizar sus derechos económicos a un sistema de análogas características conforme a lo previsto en la legislación vigente. La póliza incluirá la cesión de derechos del Tomador en beneficio de los asegurados en los términos expuestos anteriormente.

1.4 Reconocimiento y cálculos del derecho a complemento de pensión a la primera edad de jubilación legalmente posible.

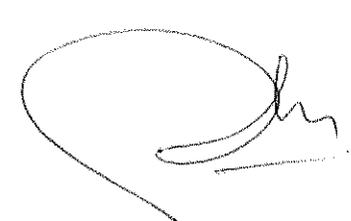
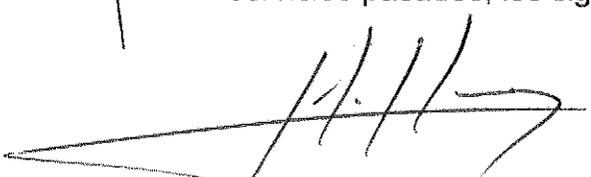
1.5 El Tomador de la póliza no podrá modificar el condicionado general, ni particular, ni los posibles suplementos, así como las correspondientes bases técnicas.

2.- CONTINGENCIAS CUBIERTAS Y OTRAS SITUACIONES EXCEPCIONALES

Se cubrirán las contingencias de Jubilación, y Fallecimiento, e Incapacidad Permanente Total o Absoluta. Igualmente, y aunque no tengan la consideración de contingencias a otros efectos, se incluirán en la póliza los supuestos excepcionales de liquidez en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración, en los términos previstos legalmente para estos supuestos y con las prestaciones detalladas a continuación.

2.1) Contingencias cubiertas.

- Jubilación.- Los asegurados tendrán en la póliza de seguros, a la fecha de jubilación prevista en el presente Acuerdo para la determinación de los servicios pasados, los siguientes derechos:



- Derivado de las aportaciones futuras, un capital igual a la provisión matemática individual en la póliza de seguros y que podrán percibir de una sola vez, o en forma de renta equivalente en las diferentes modalidades que la póliza permita en cada momento, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

- Derivado de la aportación inicial por servicios pasados, una de las siguientes opciones, según decidan las partes signatarias del presente Acuerdo Colectivo, en función de las cotizaciones, condiciones y tipo de interés que se reciban de las compañías de seguros:

- Bien un capital en los mismos términos previstos para las aportaciones futuras

- Bien una renta vitalicia mensual postpagable, con reversión en caso de fallecimiento de la provisión matemática existente en el momento previo al deceso, para los beneficiarios designados por el asegurado.

- En cualquier caso, la póliza de seguros deberá contemplar la posibilidad de que se anticipe o retrase la jubilación del asegurado prevista inicialmente, así como que el asegurado, o beneficiario, modifique las prestaciones aseguradas por otra modalidad distinta. Igualmente la póliza incluirá las condiciones técnicas y determinación de tipos de interés a aplicar en estos supuestos.

- Una vez suscrita la póliza de seguros, se redactará un ANEXO IV a este Acuerdo Colectivo, con detalle de las condiciones definitivas de estas prestaciones de jubilación.

- Fallecimiento.- De conformidad con lo regulado en la estipulación Cuarta, apartado 4.2, y en el ANEXO I

- Incapacidad permanente, Total o Absoluta.- De conformidad con lo regulado en la estipulación Cuarta, apartado 4.2, y en el ANEXO I

2.2) Supuestos excepcionales de liquidez.

- Enfermedad grave o desempleo de larga duración.- Los asegurados tendrán derecho a la disposición anticipada, total o parcial, del valor de realización de los activos que soportan su provisión matemática a la fecha de la solicitud valorada de conformidad con el protocolo de valoración de rescates que figure en la póliza de seguros, y siempre que cumplan los requisitos que la legislación exija en cada momento para estos supuestos excepcionales de liquidez en sistemas de prestaciones complementarias.

3.- CONTRATOS SUSPENDIDOS

Los derechos por servicios pasados y la cuantificación de las aportaciones futuras de los empleados que tengan el contrato suspendido por cualquier otra causa, distinta de las referidas en los dos últimos párrafos de la Estipulación Segunda, y que mantengan vigente su derecho a solicitar el reingreso en el Banco, se reconocerán y aportarán, en su caso, calculados en la forma prevista en el presente Acuerdo Colectivo a la fecha de efectos de la póliza de seguro contratada, en el momento en que se produjera su reingreso en el Banco siempre que, naturalmente, el reingreso se produzca antes de sobrevenir la correspondiente contingencia.

Asimismo, si una persona, con antigüedad efectiva, o reconocida en el Banco, anterior al 8 de marzo de 1980, o en banca anterior al 31.12.79, que a la fecha de efectividad del presente Acuerdo, se encuentre en situación de incapacidad permanente para la profesión habitual o absoluta para toda profesión, viera revisada esta calificación en el futuro y se reincorporara a la plantilla del Banco, se operará de igual forma que en el párrafo anterior.

4.- BASES TECNICAS Y CRITERIOS DE VALORACION

4.1- Contingencia de Jubilación

Para la determinación de la aportación inicial correspondiente en cada caso por servicios pasados, así como para la cuantificación de las aportaciones futuras a realizar a la póliza de seguros contratada por el banco para la cobertura de las contingencias protegidas, los cálculos actuariales a realizar respecto de la contingencia de jubilación se efectuarán aplicando el porcentaje P.E. de la fórmula establecida en el artículo 36.4 del XXII Convenio Colectivo de banca, (ANEXO V), con los datos relativos a cada empleado que figuran en las bases de datos del Banco, y las siguientes hipótesis financiero-actuariales y demográficas:

4.1.1 Aportación inicial por Servicios Pasados

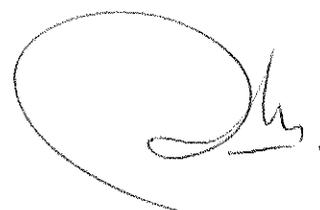
- Importe derivado de calcular el capital necesario para la parte de renta devengada con sistema Unit Credit Proyectado a la fecha de contratación de la póliza. El cálculo se realizará considerando la proporción decimal en función del número de días de antigüedad computables.
- Salario Pensionable: el correspondiente a los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de banca que tengan dicha naturaleza, a fecha de efectividad del presente acuerdo colectivo. No gozan del carácter pensionable a estos efectos las Pagas de Beneficios

reguladas en el Acuerdo de 28.2.2006, conforme al apartado Sexto de este.

- Incremento salarial anual de los salarios pensionables: 2,5%
- Incremento anual de las bases de cotización de la Seguridad Social: 1.5% para las máximas y conforme al salario las no máximas.
- Incremento anual de las pensiones máximas de la Seguridad Social, 1,5%
- I.P.C.: 1.5%
- Tablas de Supervivencia: GRM/F-95
- Tipo de interés técnico anual: 4.75%
- Con Descuento del riesgo de fallecimiento en situación de activo con la tablas GRMF95, y sin descuento del riesgo de Incapacidad Permanente
- Conforme a lo establecido en Acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2008 sobre Previsión Social Complementaria, se procederá al descuento de los derechos consolidados actuales existentes en el Plan de Previsión Social Empresarial del Banco a la fecha de efectividad de la póliza de seguro contratada derivados exclusivamente de las aportaciones del Promotor. Este descuento se realizará en los siguientes términos:
 - o Si el tipo de interés asegurado en la póliza supera el 4.75% se descontará el 100% de los citados derechos consolidados.
 - o Si el tipo de interés asegurado en la póliza es inferior al 4,5% no se descontarán.
 - o Si el referido tipo de interés estuviera entre el 4.50% y 4.75% se descontará el porcentaje que resulte de la siguiente fórmula:

$$(100\% - (4,75\% - IA) / 0,25\%)$$

Siendo IA Interés Asegurado



- Edad de Jubilación: se considerará como edad de jubilación para todos los trabajadores la primera a la que tengan derecho de hacerlo de conformidad con la legislación vigente en el momento de la firma de este Acuerdo Colectivo.

- Trabajadores con la condición de Mutualistas por tener cotizaciones al sistema de Seguridad Social con anterioridad al 1/1/1967, la edad de 60 años, o la de la fecha en la que cumpla 40 años de servicio, si fuera posterior, y aplicándoles a efectos de cálculos el PE correspondiente a dicha edad entera de jubilación. En todo caso, la edad prevista de jubilación para este colectivo no superará los 65 años.

- Trabajadores sin la condición de mutualistas, la edad de 63 años y aplicándoles a los efectos de cálculos, el 90% de PE de 65 años previsto en el Convenio Colectivo de banca.

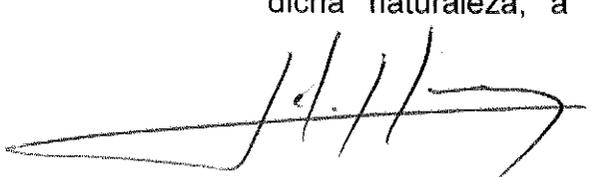
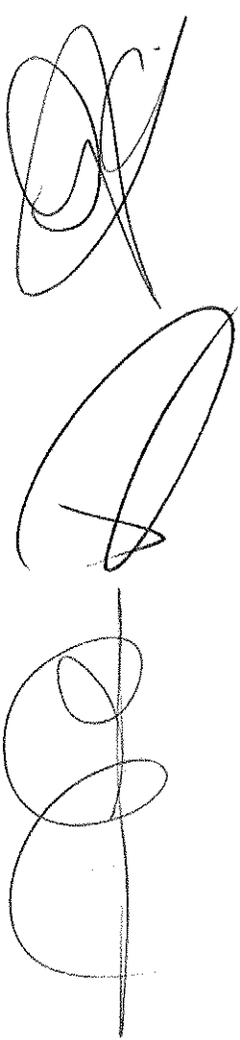
- Todos los trabajadores que a la fecha de efectividad del presente Acuerdo Colectivo, hubieran alcanzado ya su primera edad de jubilación posible, conforme a lo previsto anteriormente, se les considerará su edad a dicha fecha de efectividad, como primera edad de jubilación.

- Condiciones personales y profesionales: se considerarán las realmente existentes respecto de cada empleado en la fecha de efectos de la póliza de seguro contratada.

4.1.2 Aportaciones Futuras

Las aportaciones futuras, se devengaran en función del periodo de permanencia como activo en la empresa, de acuerdo con lo previsto en la Estipulación Segunda, ello sin perjuicio del cálculo del fraccionamiento descrito en los párrafos siguientes, que determinaran la periodicidad del pago de las correspondientes aportaciones o primas, debiendo liquidarse la parte proporcional en los casos de cese de las aportaciones con anterioridad al cierre del periodo en curso.

- Consistirán en una aportación individual de cuota constante, post pagable trimestralmente, de valor actual actuarial igual al valor actual actuarial de los servicios futuros que resulten de los cálculos realizados con las mismas hipótesis anteriormente referidas respecto de los servicios pasados, excepto el tipo de interés técnico anual que se considerará del 4%, y que el salario pensionable será el correspondiente a los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de banca que tengan dicha naturaleza, a la fecha de efectividad del presente acuerdo



colectivo, incluidas las Pagas de Beneficios en los términos y con el alcance establecidos en el apartado sexto del Acuerdo de 28.2.2006.

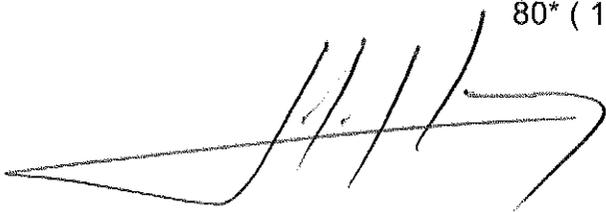
No obstante, la Empresa anticipará las aportaciones por el periodo devengado, con anterioridad al cierre del trimestre, en el caso en que se produzca alguna contingencia que da lugar a una prestación, se solicite la liquidez anticipada de derechos, o bien, se solicite la movilización.

- En todo caso en el cálculo de las aportaciones futuras se descontará, tal y como ya está establecido en el Acuerdo Colectivo de 8 de mayo de 2008 sobre Previsión Social Complementaria, el importe de las futuras aportaciones anuales al Plan de Previsión Social Empresarial que pudieran corresponder al personal incluido en el presente Acuerdo Colectivo, con garantía en todo caso de una aportación mínima, considerados conjuntamente uno y otro sistema, igual a la que correspondería, en cada caso, por la aplicación del Apartado Quinto del Acuerdo de 8.5.2008. De igual forma, cuando la suma de los derechos consolidados en la EPSV más los derechos consolidados en el Plan de Previsión empresarial del Banco sea superior al importe reconocido como servicios pasados, la diferencia servirá, hasta el límite de su cuantía, para su imputación a efectos de las aportaciones futuras, que no se realizarán hasta la completa absorción de dicho saldo

No obstante lo anterior, en orden a compensar la eventual menor rentabilidad que pudiera obtenerse en el Plan de Previsión Social Empresarial, derivado del acuerdo referido en el párrafo anterior, por los derechos en él consolidados descontados de la aportación inicial por servicios pasados a la póliza de seguro contratada, en virtud de las previsiones establecidas en el presente Acuerdo colectivo, se sumará a las aportaciones futuras de cada empleado previstas en este apartado una aportación anual adicional en los siguientes términos:

- Si el tipo de interés asegurado en la póliza para la aportación inicial por servicios pasados supera el 4.75%, una aportación de 80 Euros anuales.
- Si el tipo de interés asegurado en la póliza para la aportación inicial por servicios pasados es inferior al 4,5% no se efectuará ninguna aportación.
- Si el referido tipo de interés estuviera entre el 4.50% y 4.75% se realizará una aportación anual adicional en base a la siguiente formula:

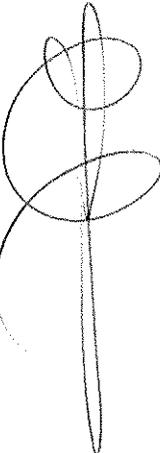
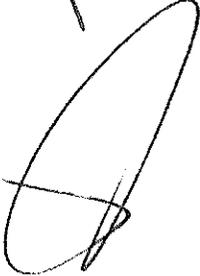
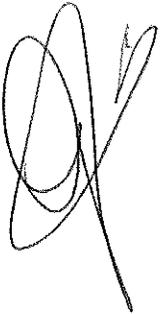
$$80 * (100\% - (4,75\% - IA)/0,25\%)$$



Siendo IA Interés Asegurado

- La obligación del Banco de realizar aportaciones cesará por extinción de la relación laboral, por acaecimiento de alguna de las contingencias previstas en el presente acuerdo, por suspensión del contrato de trabajo –sin perjuicio de lo dispuesto en la Estipulación Segunda de este Acuerdo Colectivo- y/o por alcanzar la fecha de jubilación prevista en el presente Acuerdo Colectivo para la valoración de los servicios pasados, y sin perjuicio de su reanudación en las situaciones previstas y reguladas en el mismo al respecto.

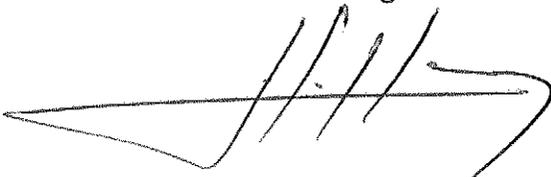
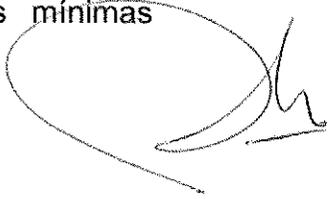
4.1.3 Recuperación de derechos en retorno de incapacidad permanente



En el caso de que se produjera el retorno del empleado de una incapacidad permanente como consecuencia de su recalificación por el órgano competente, y que hubiera generado la correspondiente prestación, con el consumo de la provisión matemática de jubilación para su financiación, el Banco procederá a restituir en la póliza el importe resultante del cálculo de la provisión que le hubiera correspondido como si esta situación no se hubiera producido, minorada en el excedente que pudiera haber percibido como beneficiario. Para el cálculo de dicha provisión se procederá a la capitalización de cada una de las aportaciones, tanto de servicios pasados, como aportaciones futuras conforme a la rentabilidad que haya ofrecido la póliza para cada una de ellas, detrayendo el importe percibido como excedente por el beneficiario. En el caso de que se causara nueva prestación por incapacidad o fallecimiento, se considerará a efectos de su financiación, tanto la provisión matemática constituida a la contingencia, como la parte excedente que en su momento pudiera haberse percibido, minorándose la prestación mínima garantizada por la parte correspondiente que, en su caso debiera haber sido financiada con dicho excedente.

4.2 Contingencias de Incapacidad Permanente y Fallecimiento en Activo

Las prestaciones correspondientes a las contingencias en activo de fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, se configuran de la siguiente forma:

- Las situaciones de viudedad, orfandad, e incapacidad permanente generarán el derecho a las prestaciones definidas mínimas
- 
- 

garantizadas detalladas en el ANEXO I del presente Acuerdo, conforme a la definición de las prestaciones correspondientes a dichas contingencias en el XXII Convenio Colectivo de Banca.

- No obstante, la financiación de dichas prestaciones se producirá en primera instancia con la provisión matemática de jubilación en el momento del hecho causante, debiendo la empresa complementar dicha prestación hasta alcanzar el 100% en el caso de que fuera necesario.
- En aquellos casos en los que se hubiera ejercido la opción de liquidez por enfermedad grave de los derechos económicos derivados de este Acuerdo, las prestaciones mínimas de riesgos que se pudieran causar, conforme a lo recogido en el ANEXO I de presente Acuerdo Colectivo, se calcularán teniendo en cuenta la provisión matemática teórica que les hubiera correspondido, minorándose las prestaciones en el importe que dicha provisión matemática hubiera financiado esas prestaciones, de acuerdo con el cálculo previsto a continuación para la determinación del coste de las mismas, a los efectos de obtener el posible excedente.
- En el caso de que existiera un excedente de la provisión matemática de jubilación, una vez financiadas las prestaciones definidas mínimas garantizadas, dicho excedente quedará a disposición de los beneficiarios, pudiendo elegir libremente la forma de cobro de dichas prestaciones de conformidad con lo establecido en el condicionado de la póliza de seguro contratada.

En todo caso, la póliza contemplará la efectiva disposición de la provisión matemática de jubilación al acaecimiento de las contingencias de incapacidad y fallecimiento de activo, cubiertas mediante el presente Acuerdo Colectivo. A los meros efectos de la instrumentación de la cobertura de las prestaciones de incapacidad y fallecimiento de activo, el importe del capital adicional a asegurar para la cobertura de las prestaciones mínimas garantizadas será igual a la diferencia entre capital constitutivo de las prestaciones mínimas garantizadas por fallecimiento e incapacidad, y en el importe de la provisión matemática de las prestaciones de jubilación, siempre y cuando esta diferencia fuera positiva.

Las partes firmantes se comprometen al establecimiento de los mecanismos y la negociación con la Entidad Aseguradora de las mejores condiciones de mercado, que optimicen el coste de dichas prestaciones.

QUINTA.- PROCEDIMIENTO

En orden a la formalización de la póliza de seguros se solicitarán cotizaciones y se negociarán las garantías de las condiciones de la póliza. Se contratará preferentemente una póliza de seguro en coaseguro.

Inicialmente la póliza se contratará con datos calculados y facilitados por el Banco. Tras la formalización de la póliza se realizarán los cálculos de cada trabajador, contrastados por actuarios designados por cada parte, con los datos que el banco facilite inicialmente para suscribir la póliza y corrigiéndose las desviaciones que pudieran existir respecto de los cálculos iniciales.

Realizadas las valoraciones actuariales, y con objeto de contrastar la corrección de los datos se remitirá a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Colectivo una comunicación conteniendo los datos personales, profesionales y económicos que en cada caso se hayan utilizado para realizar sus cálculos de servicios pasados y aportaciones futuras y los datos utilizados para obtener su PE, efectuándose las correcciones que en su caso resulten necesarias de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo Colectivo, y corrigiéndose las desviaciones que pudieran existir respecto de los cálculos iniciales.

SEXTA: COLECTIVO DEL ANTIGUO BANCO DE VITORIA

Los trabajadores en activo que a la fecha de formalización de la póliza tengan financiado el compromiso de jubilación establecido en el artículo 36 del XXII Convenio Colectivo de Banca en la EPSV de los antiguos trabajadores del Banco de Vitoria, siempre y cuando el Gobierno Vasco permita al Banco la retirada de los fondos constituidos de la EPSV exclusivamente en la parte que les corresponda a los citados empleados, estarán incluidos en la misma póliza que el resto del personal en activo y se procederá a regularizar su situación en la EPSV donde dejarán de tener cualquier derecho sobre los compromisos que actualmente se encuentran regulados en esta EPSV así como sobre los fondos constituidos al efecto, desde la fecha de la firma de la póliza de seguros que instrumentará los compromisos recogidos en el presente acuerdo colectivo.

En caso de que por cualquier circunstancia, incluida la negativa del Gobierno Vasco, no fuera posible retirar los fondos acumulados en la EPSV en la parte que les corresponda a los citados empleados, se procederá a regularizar la póliza para excluir a estos empleados de la misma, adaptando la EPSV en cuanto a consolidación de derechos y nuevo compromiso de aportación definida, tal y como se recoge en el presente acuerdo.

En tal situación, el Banco se compromete a modificar los estatutos de la EPSV para garantizar los mismos derechos de titularidad que se tengan en la póliza

de seguros, garantizar el mismo importe de capital o renta que hubieran tenido en caso de haberlos incluidos en la póliza, así como las garantías y prestaciones establecidas en cada momento y/o para cada contingencia o situación excepcional de liquidez cubiertos por el presente acuerdo colectivo. Para ello, el Banco realizará a la EPSV las aportaciones que resulten necesarias para que las prestaciones a percibir sean las mismas que se hubieran percibido en la póliza de aseguramiento que instrumente el presente Acuerdo para el resto del colectivo o complementará las prestaciones hasta alcanzar dichos importes. El banco decidirá si la EPSV asegura o no dichas prestaciones en póliza de seguros, siendo en ese caso tomador de la póliza la propia EPSV.

Con periodicidad anual se constatará la necesidad de realización de estas aportaciones, si bien, en el caso de acaecer una contingencia, generarse una situación de liquidez, o cese de la relación laboral, dicha constatación se deberá producir en la fecha del evento, generándose, en su caso la obligación de pago de forma inmediata, ello sin perjuicio de las obligaciones de aportación que pudieran producirse para la adecuada cobertura de las prestaciones referidas.

No obstante, en ningún caso los empleados incluidos en este colectivo del antiguo Banco de Vitoria podrán percibir una prestación total superior a la establecida para cada una de las contingencias cubiertas por el presente acuerdo colectivo.

SEPTIMA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

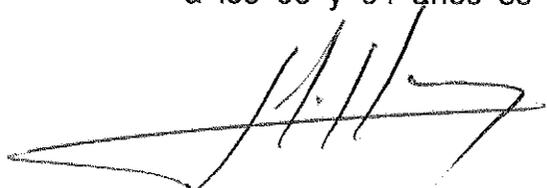
Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente sin que quepan por lo tanto valoraciones o interpretaciones aisladas de las estipulaciones convenidas.

OCTAVA.- SUPUESTOS ESPECIALES DE CONTINGENCIAS DE RIESGO

A los efectos de cobertura de las contingencias previstas en los artículos 35.4, y 38 del Convenio Colectivo de banca se tendrá en consideración la provisión matemática en la póliza de seguro en la fecha del hecho causante, en los mismos términos previstos en el apartado 4.2 de la estipulación Cuarta.

NOVENA.- JUBILACION POR MUTUO ACUERDO

De conformidad con lo prevenido en el actual Convenio Colectivo de Banca, si la jubilación de los trabajadores no mutualistas incluidos en el presente Acuerdo Colectivo se produce por mutuo acuerdo con el Banco, el PE a aplicar a los 63 y 64 años es del 100% del PE de los 65 años. Si se diera este



supuesto, de forma individual o colectiva, en el momento de la jubilación se realizará en la póliza de seguro y a favor de esos trabajadores una aportación extraordinaria igual al capital adicional al que tendrían derecho, calculado de conformidad con los criterios e hipótesis especificados en el ANEXO III.

DECIMA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

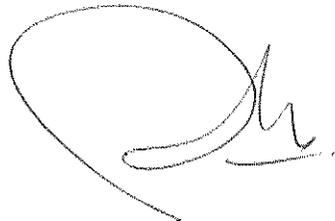
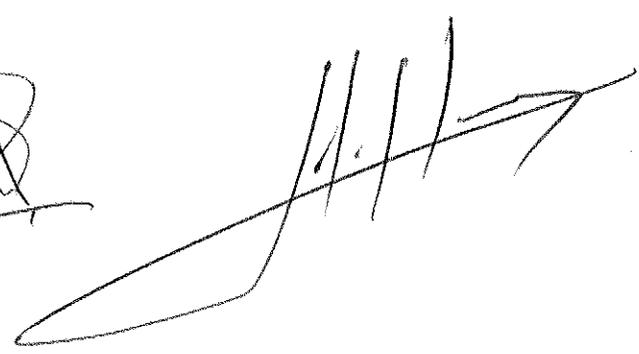
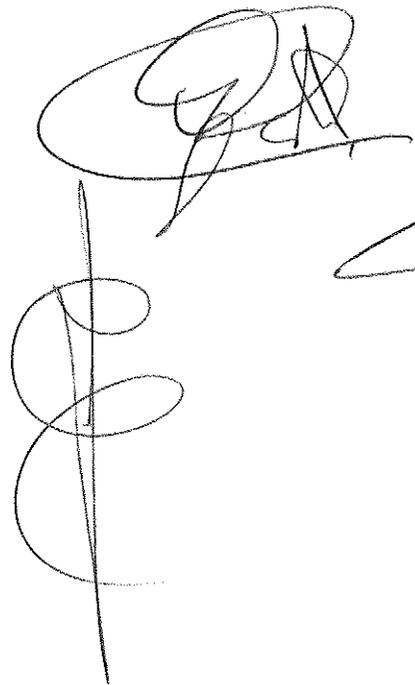
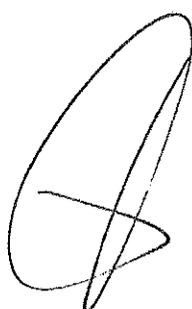
Se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por un máximo de 8 miembros, la mitad de ellos designados por el banco y la otra mitad por la otra parte signataria, con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación le sean formalmente sometidas.

De igual forma se encargará de hacer el seguimiento de todos los temas pendientes derivados de la firma del presente Acuerdo, así como de recibir toda la información que corresponda, de conformidad con el clausulado de la póliza.

DECIMOPRIMERA.- ENTRADA EN VIGOR

Sin perjuicio de las previsiones expresamente establecidas en cuanto a su efectividad el presente acuerdo colectivo entrará en vigor el día de su firma.

Y para que así conste, y así cumplirlo de buena fe firman el presente Acuerdo Colectivo de eficacia general en Madrid, en el lugar y fechas en el encabezamiento reseñados.



ANEXO I

Primero.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, tendrán derecho a percibir una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo de Banca, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 y la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, ambos del citado Convenio, así como las pagas de beneficios en los términos y con el alcance establecido en el acuerdo de 28.2.2006, como si en dicha fecha estuviesen en activo, incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

La cantidad que corresponda se abonará por dozavas partes en cada mes natural.

2.- La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión que tuviera que pagarse se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3.- Cuando la incapacidad de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, tendrá derecho a la cantidad establecida en el punto 2 del artículo 38 del XII Convenio Colectivo de Banca, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma

Segundo.- Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

1.- Se establece una pensión complementaria a favor de los viudos de los trabajadores fallecidos en activo.

2.- La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3.- La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, derivadas de la aplicación del Convenio, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 y la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, ambos del citado Convenio, así como las pagas de beneficios en los términos y con el alcance establecidos en el acuerdo de 28.2.2006, incluida la ayuda familiar, y deducidas las cuotas a su cargo de la seguridad Social, en el momento del fallecimiento.

4.- Para ser considerados beneficiarios de esta pensión será preciso:

- Que el viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido se considerará viudo del trabajador fallecido, aquella persona a la que la Seguridad Social reconozca prestación de viudedad derivada del fallecimiento del causante

- No obstante lo anterior, los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5.- Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

b) Orfandad:

1.- Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por ciento (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2.- La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3.- Cuando el huérfano sea calificado como minusválido conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones pensionables del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio Colectivo de Banca.

ANEXO II

SALARIOS PENSIONABLES

Tienen la consideración de pensionables:

1º.- Los siguientes conceptos retributivos previstos en el XXII Convenio Colectivo de Banca:

- Diferencia artículo 10.VI (Asimilación Salarial)
- Sueldo (art.13)
- Trienios de Antigüedad (art.15)
- Trienios de Técnicos (art. 16)
- Gratificaciones extraordinarias :
 - Extra Julio – Diciembre (art. 17)
 - Extra estímulo a la producción (art. 21)
 - Participación en Beneficios (art. 18 y Acuerdo 28.2.2006) (*)
- Compensación Fiestas Suprimidas (art.19.3)
- Complemento personal de Destino (art.19.4)
- Asignación Vivienda Conserje (art.19.5)
- Plus Transitorio Responsabilidad Administrativa (art.19.6)
- Plus Calidad de Trabajo (art.22)
- Complemento Transitorio (art. 24)
- Plus Polivalencia Funcional (art. 24.1)
- Plus Servicios Generales (art.24.2)
- Bolsa de Vacaciones (art.26-VI)

(*) las pagas de beneficios reguladas en el Acuerdo de 28.2.2006 tendrán la consideración de pensionables, tanto a efectos de jubilación (aportaciones futuras) como de riesgos (incapacidad y fallecimiento) en la medida que se vaya cumpliendo el calendario de pensionabilidad establecido en el citado documentos.

No tendrán la consideración de salario pensionable cualesquiera otros conceptos ya sean salariales o extrasalariales, fijos o variables, dinerario o en especie, cuya denominación en los recibos de haberes no coincida exactamente con alguno de los relacionados en este Anexo.

ANEXO III

Determinación de las Aportaciones Extraordinarias a favor de los empleados que se jubilen conforme a lo previsto en la Estipulación Novena.

La valoración de las Aportaciones Extraordinarias por aplicación de los previstos en la estipulación Octava, para los empleados que se jubilen de mutuo acuerdo a los 63 o 64 años de edad se realizará conforme a lo siguiente:

Si la jubilación se produce una vez cumplidos los 63 años de edad, si alcanzar los 65 años, la Aportación Extraordinaria a realizar se determinará de la siguiente forma:

$$AE_{fj} = (VAT_{Jfj} (100\% PE65; 4,75\%) -$$

$$VAT_{Jfj63} (90\% PE65 ; 4,75\%) * (1,0475^{((fj-fj63)/365,2)})) * ANT_{fs} / ANT_{f63}) +$$

$$(VAT_{Jfj} (100\% PE65 ; 4\%) -$$

$$VAT_{Jfj63} (90\% PE65 ; 4\%) * (1,04^{((fj-fj63)/365,2)})) * (1 - ANT_{fs} / ANT_{f63})$$

Donde,

AE_{fj} Aportación extraordinaria a la fecha de la jubilación efectiva

fs Fecha de efectos de la póliza de seguro contratada

$f63$ Fecha prevista de jubilación para la valoración de los Servicios Pasados (con carácter general para este colectivo los 63 años)

fj Fecha de jubilación efectiva

VAT_{fj-63} Valor actuarial total de jubilación valorado a la fecha de jubilación efectiva o la fecha prevista de jubilación en este Acuerdo Colectivo, respectivamente. Las especificaciones de la valoración entre paréntesis se refieren al PE aplicado, y al tipo de interés técnico de la valoración.

Para el cálculo de los valores actuariales se tendrá en cuenta la misma información personal, familiar y económica que se utilizó para la valoración inicial, con excepción de la fecha de jubilación efectiva.

ANEXO V

FORMULA PE

$$\frac{A(SNA - SS) - \left(B \frac{\Sigma BC}{84} 12\right)}{SNA} 100 = PE$$

A =	65 años.....	100%
	60 a 64 años con 40 de servicio.....	95%
	60 a 64 años sin 40 de servicio.....	90%
B =	65 años.....	100%
	64 años.....	92%
	63 años.....	84%
	62 años.....	76%
	61 años.....	68%
	60 años.....	60%

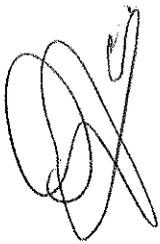
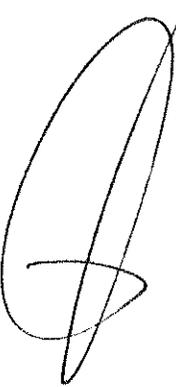
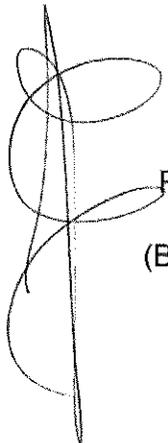
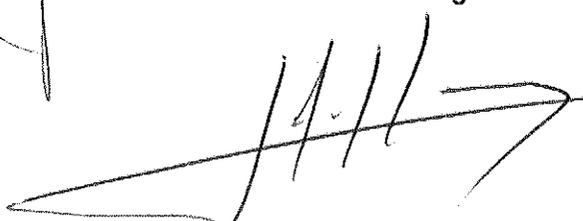
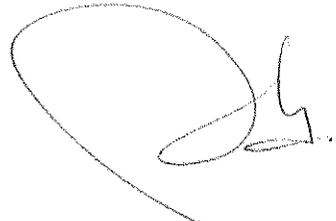
SNA = Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

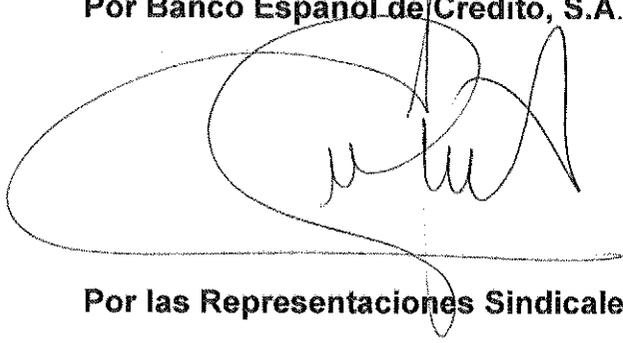
ΣBC = Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

(B $\frac{\Sigma B}{C}$ 12) = El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

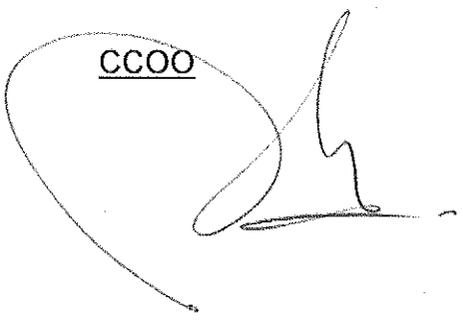
Por Banco Español de Crédito, S.A.



A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

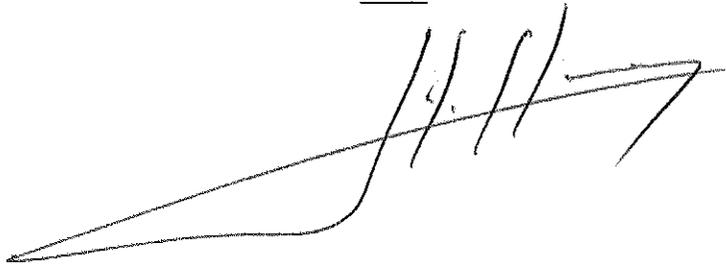
Por las Representaciones Sindicales

CCOO



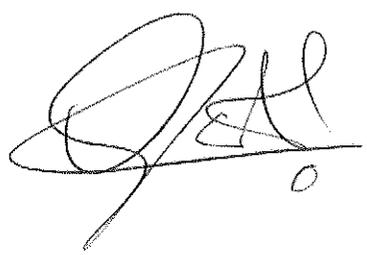
A handwritten signature in black ink, featuring a large, rounded initial 'C' followed by a series of loops and a horizontal stroke.

UGT



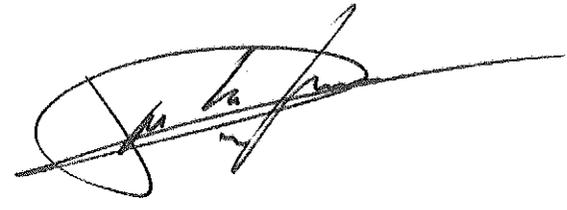
A handwritten signature in black ink, characterized by a long, sweeping horizontal stroke that starts from the left and ends with a sharp upward-pointing arrowhead.

SEB



A handwritten signature in black ink, showing a complex, intertwined set of loops and a horizontal stroke at the bottom.

FITC



A handwritten signature in black ink, featuring a large, rounded initial 'F' followed by several loops and a horizontal stroke.

ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE FUSIÓN ENTRE LAS ENTIDADES BANCO SANTANDER, S.A., BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. Y BANCO BANIF, S.A. ALCANZADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

En Madrid, siendo las 14 horas del día 15 de Marzo de 2013 se reúnen las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada uno de ellos la representación que se indica, y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para la que es objeto del presente Acuerdo

MANIFIESTAN

Primero.- Que las partes, en el contexto del proceso de negociación derivado de la futura fusión de las citadas entidades, y en aplicación y desarrollo del Acuerdo sobre Protocolo Laboral de Fusión suscrito el día 15 de enero de 2013, han venido manteniendo una serie de reuniones, celebradas los días 1, 8, 12 y 15 del presente mes de Marzo, al amparo del artículo 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los que han valorado las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, las necesidades de reordenación y racionalización de la plantilla resultante de la fusión, la armonización de determinadas condiciones de trabajo, así como las posibilidades de unificación o convergencia de beneficios sociales de la plantilla de personal que se integrará en Banco Santander.

Segundo.- Que a través de dicho proceso negociador las representaciones firmantes han venido a confirmar y a dar cumplimiento al espíritu y compromisos asumidos en el Acuerdo sobre Protocolo Laboral de Fusión de 15 de Enero pasado, en orden a canalizar los objetivos de reordenación y racionalización de plantilla, así como los de armonización y convergencia de condiciones de trabajo y beneficios sociales, a través de procedimientos no traumáticos y de participación y diálogo con los representantes de los trabajadores.

Por ello las medidas que contiene el presente Acuerdo producirán extinciones contractuales, para las que se establecen las condiciones en las que las mismas se llevarán a cabo, así como modificaciones en determinadas condiciones de trabajo y beneficios sociales, tendentes a facilitar la integración de las entidades involucradas en el referido proceso de fusión y sus plantillas.

Tercero.- Todo lo anterior constituye un cuerpo único e indivisible y en la medida que es el resultado de la confluencia de voluntades entre las partes



negociadoras, éstas deciden, con independencia de su naturaleza jurídica, otorgarle naturaleza de Acuerdo a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40 y 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Tanto las representaciones sindicales firmantes como las representaciones empresariales han negociado el presente Acuerdo bajo el principio de buena fe, habiéndose intercambiado diversas propuestas durante todo el proceso negociador. Fruto de la negociación se han ido acomodando y modificando las posiciones iniciales hasta alcanzarse el correspondiente consenso reflejado en el presente Acuerdo.

Quinto.- Suscriben el presente documento por parte de las representaciones sindicales las Secciones Sindicales de CC.OO., FITC, UGT y SEB, que alcanzan en su conjunto un porcentaje del 89,3% del total de la representación unitaria de los empleados de Banco Santander, y del 93,2% del total de la representación unitaria del Banco Español de Crédito.

En virtud de lo expuesto suscriben el presente

ACUERDO

Capítulo I. Preámbulo

Primero.- Marco de Referencia

El Protocolo Laboral de Fusión suscrito con las representaciones sindicales mayoritarias el día 15 de enero de 2013 constituye el punto de partida y marco de referencia del presente Acuerdo, siendo objetivo de éste dar cumplimiento a aquél y contribuir a configurar una entidad en la que se destaquen como objetivos básicos los de eficiencia, rentabilidad, competitividad, solvencia, creación de valor para accionistas y empleados, y capacidad de liderazgo, como mejor forma de conseguir la estabilidad de los empleos, la mejora de la empleabilidad y el mantenimiento de un entorno laboral que posibilite la realización y desarrollo profesional de los empleados.

La integración de las entidades afectadas, y la consecución de los objetivos perseguidos por el proceso de Fusión, requerirá medidas de reordenación y racionalización de plantillas, que se tiene previsto acometer, de conformidad con el espíritu y filosofía recogidos en el citado Protocolo Laboral, mediante la adopción de las medidas no traumáticas y voluntarias que se recogen en el

presente Acuerdo y puedan dar como resultado soluciones ordenadas a los excedentes de plantilla.

Por otra parte, también se ha negociado, alcanzándose el correspondiente consenso, las posibilidades de armonización y convergencia de determinados beneficios sociales y condiciones de trabajo, definiéndose de esta forma el marco laboral que resultará de aplicación al personal de plantilla de la entidad resultante de la fusión.

Por ello el principio fundamental que inspira el presente Acuerdo, y estructura el documento que lo refleja, es el de diferenciar claramente los dos ámbitos principales de negociación y acuerdo: el de la **Convergencia y Homologación de las Condiciones Socio-Laborales** aplicables a la plantilla del Banco resultante del proceso de integración, por una parte, y el de las **Medidas de Reordenación y Racionalización de plantillas** que se han acordado promover para dar cumplimiento a los objetivos de la fusión, por otra.

Segundo.- Ámbito Personal y Temporal

El presente Acuerdo Colectivo será de aplicación a todo el personal que forme parte de las plantillas en activo de los Bancos afectados por el proceso de fusión, desde la fecha de la integración formal de las entidades, en la forma y términos que en el mismo se recogen. No obstante, las medidas que se recogen en el Capítulo III podrán promoverse desde el mismo día de firma del presente acuerdo.

En consecuencia el presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y tendrá efectividad desde la misma fecha, sin perjuicio de las vigencias específicas que se establecen en el mismo para determinadas materias.

Tercero.- Valores Económicos

Todos los datos, valores, importes y cuantías de carácter económico del presente Acuerdo están expresados en términos brutos y sobre los mismos se aplicarán las deducciones y retenciones que legalmente procedan conforme a la legislación vigente en cada momento.

Cuarto.- Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento prevista en el Acuerdo Colectivo sobre Protocolo Laboral de Fusión de 15 de Enero de 2013 llevará a cabo el seguimiento de la aplicación de este Acuerdo, cuidando de su correcta aplicación y suscribiendo, en su caso, los acuerdos que resulten necesarios para su desarrollo.

Quinto.- Unidad del Acuerdo

Las medidas contenidas en el presente Acuerdo constituyen un todo unitario que globalmente representa una mejora de condiciones para las plantillas de las entidades involucradas en la fusión y, por lo tanto, deberán interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles las pretensiones de aplicación parcial.

Consecuentemente, a partir de la fecha de efectividad jurídica de la fusión, quedará extinguido y sin efecto alguno, cualquier acuerdo, medida, uso o costumbre de empresa que resultara de aplicación a la totalidad o a una parte de los empleados de Banco Español de Crédito y Banco Banif, siendo sustituidas en su totalidad por las condiciones vigentes en Banco Santander, más favorables en su conjunto y globalmente consideradas, en los términos y condiciones regulados en el presente documento.

Capítulo II. Medidas de Convergencia y Homologación de Condiciones-Socio laborales

Primero.- Pagas de Beneficios

Con la finalidad de proceder a la convergencia en el sistema de participación de beneficios, desde el próximo 01.01.2014 queda sin efecto el Acuerdo Colectivo suscrito en el Banco Español de Crédito el 28.02.2006, que remplazaba el sistema establecido en el artículo 18 del vigente Convenio Colectivo del Sector. A partir de la citada fecha, los empleados procedentes del Banco Español de Crédito percibirán el mismo número de cuartos de paga de beneficios (15 cuartos) que tiene establecido el Banco de Santander, en los mismos términos y condiciones.

No obstante lo anterior, se acuerda que la gratificación equivalente a la media paga bruta que por aplicación del citado Acuerdo Colectivo, correspondería abonar en el mes de diciembre de 2013, se anticipe al mes de Junio.

Por otra parte, queda igualmente sin efecto el calendario de la pensionabilidad establecido en el punto Sexto del repetido Acuerdo, siendo pensionables todas las pagas de beneficios recogidas en este punto desde la fecha de su percepción, excepto en relación con las aportaciones futuras establecidas en el "Acuerdo Colectivo de Transformación y Sustitución en Banco Español de Crédito del Sistema de Previsión Social regulado en el XXII Convenio Colectivo de Banca para el personal en activo Pre-80", de 27.11.2012.

Por su parte, el personal en activo de Banco Banif percibirá igualmente a partir de 01.01.2014 el mismo número de cuartos de paga por beneficios (15 cuartos) que se tiene establecido en Banco Santander, si bien, prorrateado en

catorceavas partes a fin de mantener su sistema de abono de nómina en 12 recibos de haberes anuales.

Segundo.- Compensaciones Económicas por Beneficios Sociales

Con efectividad desde el 01.01.2014, la compensación económica sustitutoria por la transformación de los beneficios sociales, establecida en el Acuerdo Colectivo de 8 de abril de 1992 suscrito entre la Dirección del Banco Español de Crédito, S.A. y su representación sindical, será sustituida, para los empleados en activo del Banco Español de Crédito, por la siguiente compensación económica:

- Todos los empleados que se incorporaron al Banco con posterioridad al 01.01.1993, percibirán, en sustitución de la que actualmente tienen asignada, la cantidad de 496,26 € brutos anuales, prevista para ingresos de nuevo personal en el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra Convenio (AMSEC) de Banco Santander de 19.01.2000 (revisado posteriormente por acuerdos de fecha de 23.02.2000; 05.07.2001; 25.01.2006 y 18.03.2009), bajo la rúbrica de "compensación económica por novación de servicios sociales", y ordinal 1.2 cuya versión actualizada adjunto se acompaña como Anexo I a este documento.
- Aquellos que lo hicieran con anterioridad al 01.01.1993 mantendrán la compensación de 708,94 € brutos anuales que actualmente vienen percibiendo.
- En ambos casos, percibirán la compensación de 287,64 € brutos anuales que por hijo menor de 26 años le corresponda al empleado, prevista en el apartado 2 del referido Anexo I.

El personal en activo procedente de Banco Banif percibirá, igualmente, con efectividad del 01.01.2014, la compensación económica por beneficios sociales establecida para personal con ingreso posterior a 01.01.2000 en los apartados 1.2 y 2 del Anexo I al presente Acuerdo.

Las citadas compensaciones serán abonadas en los mismos términos y condiciones que los establecidos en el citado Acuerdo Colectivo de Banco Santander, según concreta el repetido Anexo I.

Se mantiene para el personal pasivo del Banco Español de Crédito, que los viniera disfrutando, los mismos beneficios que hasta la fecha le venían siendo de aplicación según el punto Duodécimo del citado Acuerdo de 8 de abril de 1992, sobre transformación de beneficios sociales.

Tercero.- Economatos Laborales

Desde la integración formal de ambas entidades, los empleados en activo del Banco Español de Crédito, perceptores de la compensación económica por la

transformación del Economato Laboral, según Acuerdo Colectivo de 8 de abril de 1992, continuarán percibiéndola en su mismo importe (436,26 € brutos anuales), que será objeto de revisión en los términos y condiciones de revalorización establecidos en Banco Santander.

Igualmente el personal procedente de Banco Banif beneficiario del Economato Laboral, continuará percibiendo en sus mismos importes la compensación económica que actualmente tiene reconocida en dicha entidad, en los términos y condiciones de revalorización establecido en Banco Santander.

Por su parte, todos los empleados de Banco Santander que actualmente sean beneficiarios de los Economatos Laborales, y que vengán disfrutando del derecho al cupo de vales, verán sustituido este beneficio, a partir del 01.01.2014, por una compensación económica equivalente al importe de la cuantía que soporta el Banco por los vales entregados.

El colectivo beneficiario de los Economatos Laborales quedará cerrado a la fecha de firma del presente Acuerdo, por lo que no se reconocerán de futuro nuevos beneficiarios.

Cuarto.- Premio de Antigüedad

En sustitución de los premios de antigüedad existentes en Banco Español de Crédito, establecidos a los 25 y 40 años de prestación de servicios, desde la integración formal de entidades se aplicará el premio que por tal concepto tiene establecido Banco Santander para quien cumpla 30 años de servicios reconocidos en la Empresa, actualmente establecido en 998,75 €, cuya cuantía será objeto de revisión anual aplicando el porcentaje de revalorización establecido para cada año en el Convenio Colectivo del sector para el salario base, salvo que medie otro acuerdo entre las partes.

Excepcionalmente, los empleados procedentes de Banco Español de Crédito que hubieran ya percibido, a la fecha de efectos de la integración jurídica, el premio de los 25 años establecido en dicha entidad, percibirán a los 30 años de prestación de servicios la diferencia entre el importe ya percibido y la cantidad que corresponda por premio.

En el mismo sentido, aquellos empleados procedentes del Banco Español de Crédito que cuenten con más de 30 años de prestación de servicios y menos de 40, percibirán el premio de antigüedad actualmente establecido en Banco Español de Crédito para quienes cumplan 40 años de prestación de servicios en la entidad en el año en el que los cumplan o, excepcionalmente, en la fecha de extinción de la relación laboral por alguna de las medidas contempladas en el presente acuerdo.

Quinto.- Incapacidad Permanente y Fallecimiento en Activo

Con la finalidad de homogeneizar las prestaciones complementarias establecidas en el Convenio Colectivo, para las contingencias de Incapacidad Permanente y Fallecimiento, desde la fecha de integración efectiva de las entidades queda sin efecto el calendario de pensionabilidad establecido en el Acuerdo de 28.02.2006, de Banco Español de Crédito, por el que se sustituía el sistema de participación de beneficios.

De esta forma, desde la integración formal de las entidades, a efectos del cálculo de los complementos de pensión por incapacidad y viudedad establecidos en el Convenio Colectivo, a los empleados del Banco Español de Crédito se les computará la gratificación equivalente a las pagas de beneficios que, por aplicación del Acuerdo de 28.02.2006, vinieran percibiendo.

Sexto.- Jornada y Horarios

Desde el próximo 30.09.2013 el Acuerdo Colectivo sobre jornada y horarios, suscrito en el Banco Español de Crédito, de fecha 24.09.2010, quedará sustituido en su integridad por el Acuerdo Colectivo sobre Horarios de Banco de Santander suscrito el 23.09.2009.

Asimismo, y sin perjuicio de los turnos que por necesidades organizativas se encuentran actualmente implantados, con efectos de la fecha anteriormente reseñada, el horario a desarrollar por todos los empleados que presenten sus servicios en cualquier Área, Servicio o Departamento de Servicios Centrales, que estén ubicados en el Complejo Mesena, o en cualquier otro edificio, se ajustará al horario partido establecido en el punto 1º del Acuerdo Colectivo de Banco Santander de 05.05.2004.

Séptimo.- Ayudas Especiales para Hijos de Empleados con Discapacidades Psíquicas

Con efectos del 01.01.2014, las ayudas que tuvieran establecidas los Bancos absorbidos para los empleados con hijos con discapacidad, quedarán sustituidas por el modelo de cobertura que tiene Banco Santander, en los términos y condiciones que concreta el Anexo II que adjunto se acompaña al presente Acuerdo.

Octavo.- Condiciones Financieras (Préstamos, Créditos y Condiciones de Uso de Servicios Bancarios)

Desde la fecha efectiva de la integración formal, y tan pronto como lo permitan la integración de sistemas operativos y las necesarias adecuaciones técnicas para ello, las condiciones financieras aplicables a las nuevas operaciones que soliciten los empleados en activo procedentes del Banco Español de Crédito serán las que resulten de aplicación a los empleados en activo de Banco de

Santander, en los términos y condiciones que concreta el Anexo III que también se acompaña al presente Acuerdo como tal Anexo.

La cartera viva existente a la fecha efectiva de la integración formal, de préstamos y créditos de los empleados del Banco Español de Crédito, concedidos en su condición de tales, mantendrá las condiciones de financiación en los términos en los que fueron concedidos.

Noveno.- Vacaciones

Exclusivamente en el año 2013 se respetarán los cuadros de vacaciones del personal de Banco Español de Crédito y Banco Banif elaborados según sus criterios internos y contando con la necesaria flexibilidad y comprensión de las personas a fin de conjugar adecuadamente sus previsiones con la debida atención a las necesidades de servicio.

A partir de 01.01.2014 el régimen de vacaciones aplicable será de 24 días laborables, que se disfrutarán en los términos y condiciones establecidos en la regulación sobre vacaciones recogida en el vigente Convenio Colectivo del Sector y Acuerdo Colectivo de Banco Santander de 26.05.2000.

Con carácter excepcional se acuerda durante 2014 un día de libranza adicional para toda la plantilla, que podrá tomarse en las mismas condiciones y con los mismos criterios que los establecidos en el art. 27.8 del Convenio Colectivo de Banca.

Décimo.- Sistemas de Previsión Social

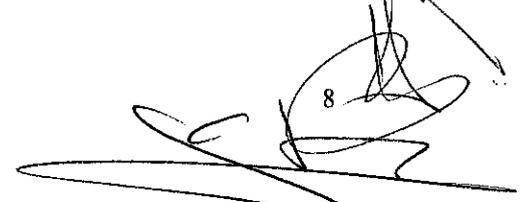
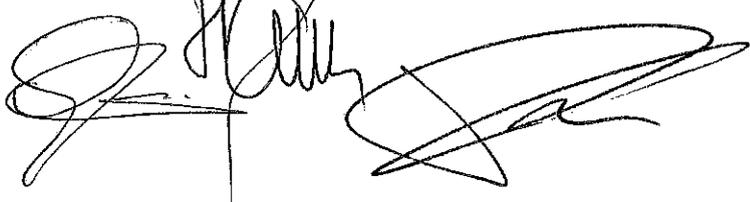
Se acuerda iniciar los procesos, conversaciones y negociaciones que sean necesarios para la unificación, en el plazo de 1 año desde la integración jurídica de las entidades, de los sistemas de previsión social complementaria vigentes en ambas entidades en el Plan de Pensiones de Empleo del Banco Santander.

Undécimo.- Seguros de Vida

Los Seguros de Vida e Invalidez, establecidos en Banco Español de Crédito, al amparo de cualquier Acuerdo Colectivo, así como los actualmente existentes en Banco Banif, quedarán sustituidos por el que para Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta se estableció mediante Convenio Colectivo de Banco Santander de fecha de 26.07.2000.

Duodécimo.- Plan de Igualdad

A pesar que desde la fecha de la integración, el Plan de Igualdad de Banco Santander será el de aplicación a la plantilla resultante de la integración, se



acuerda incorporar a aquél las siguientes medidas recogidas en el Plan de Igualdad del Banco Español de Crédito:

- (PROTECCION MATERNIDAD) "En los supuestos de descanso por maternidad el periodo de ausencia no podrá suponer un obstáculo a efectos del devengo de la retribución variable que en su caso pudiera corresponder a la empleada".
- (REDUCCION DE JORNADA POR LACTANCIA) "Para facilitar la reincorporación de la mujer al trabajo después de la maternidad o adopción se establece, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo, o el periodo de acumulación de horas de lactancia, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan. Así, durante el primer mes de reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de $\frac{1}{4}$ de la misma, y todo ello sin merma económica".
- (FLEXIBILIDAD HORARIA) "Asimismo, la empleada o el empleado con hijos de hasta tres años de edad, podrá disfrutar de una flexibilidad de una hora de entrada y salida en el trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que, durante la primera semana del inicio del curso, pueda acompañarlos al centro escolar".
- (SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA) " En los supuestos de reducción de jornada, y tan pronto los sistemas operativos y necesarias adecuaciones técnicas para ello lo permitan, se vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado."

De manera transitoria y excepcional, en el caso de que algún empleado procedente de Banco Español de Crédito se encontrara disfrutando en la fecha de firma del presente Acuerdo de alguna medida prevista en el Plan de Igualdad de la citada entidad, la podrá seguir manteniendo en los mismos términos y condiciones que dieron lugar a su concesión en Banco Español de Crédito.

Decimotercero.- Fondo Asistencial

Con efectividad 01.01.2013 se creará un Fondo para Ayudas Asistenciales en favor de hijos discapacitados de empleados en activo, corriendo sus aportaciones anuales a cargo de la Empresa.

Para el año 2013 su importe será de 600.000 € anuales. Para el 2014 y sucesivos el citado importe se revisará aplicando el porcentaje de revalorización establecido para cada año en el Convenio Colectivo del Sector para el salario base, salvo que medie otro acuerdo entre las partes.

El estudio de las solicitudes que puedan presentarse por los empleados beneficiarios y la distribución del Fondo corresponderá a la Comisión que al respecto deba constituirse por las partes firmantes del presente Acuerdo.

La constitución del Fondo conlleva la desaparición del Fondo que, con la misma denominación, se regulaba en los Acuerdos Colectivos de Banco Santander de 19.01.2000 y de Banco Español de Crédito de 08.04.1992, así como de los sistemas de ayudas que pudieran tenerse establecidos en favor de hijos discapacitados en Banco Banif.

Decimocuarto.- Instalaciones Sociales y Deportivas del Complejo Mesena

A partir de la fecha de integración formal de ambas entidades, las instalaciones deportivas y sociales existentes dentro del Complejo Mesena serán de uso exclusivo del personal en activo de los empleados del Banco de Santander que presten sus servicios en cualquiera de las Áreas, o Departamentos allí ubicados.

Decimoquinto.- Medidas para Favorecer la Optimización y Racionalización de Sucursales

A partir de la fecha formal de integración, y con la finalidad de minimizar el impacto que sobre el empleo pudiera derivarse del proceso de optimización y racionalización de oficinas, por medio del presente Acuerdo se viene a dar plena validez y eficacia en Banco Santander, al Acuerdo suscrito el 22.04.2009, entre la Dirección del Banco Español de Crédito y las representaciones sindicales mayoritarias, para regular movilidades del personal en los procesos de cierre de oficinas en dicha entidad, si bien el importe del kilometraje será el que viene siendo de aplicación actualmente en Banco Santander.

Capítulo III. Medidas para la Reordenación y Racionalización de Plantillas

Primero.- Salidas Anticipadas a partir de Determinada Edad

Primero.- Mediante el presente Acuerdo Colectivo se viene a establecer el conjunto de condiciones que serán de aplicación a las extinciones de contratos por salidas anticipadas del personal a partir de determinada edad, como procedimiento de adecuación de plantilla, a las cuales, según la normativa vigente, les resulta de aplicación las disposiciones sobre la jubilación anticipada contenidas en el artículo 161 bis. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ese conjunto de condiciones, que se detallan en el Anexo IV que al presente documento se acompaña, serán de aplicación, a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo, y durante su vigencia, las referidas extinciones que se

produzcan mediante ofertas realizadas por los Bancos, o en su momento por la entidad resultante de la integración, y aceptadas por el trabajador.

Consecuentemente, todas las extinciones de contratos que se produzcan dentro del citado marco y conforme a las condiciones en él previstas, se entenderán derivadas del presente Acuerdo Colectivo, a los efectos prevenidos en el artículo 161 bis. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Segundo.- Como principio general, rige el de la voluntariedad, tanto para los Bancos o entidad resultante, a la hora de ofrecer la salida anticipada, como para el empleado en la aceptación. Una vez suscrito el correspondiente documento de extinción de la relación laboral, el mismo obligará a ambas partes.

Tercero.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos en condiciones de empleado, que tuviesen las personas que se acojan a esta oferta de salida anticipada, se mantendrán en las mismas condiciones y términos en los que se hubieran establecido.

Cuarto.- En el caso de que un cambio de normativa en materia de Seguridad Social, alterase el contexto en el que se produce la firma del presente documento, las partes firmantes se comprometen a negociar la adaptación a la nueva situación de los compromisos, estableciéndose a partir de ese momento unas condiciones tales que respeten el equilibrio financiero de obligaciones y compromisos económicos y jurídicos recogidos en el presente acuerdo.

Cuarto.- Las medidas recogidas en este apartado tendrán una vigencia inicial hasta el 31.12.2015, pudiendo prorrogarse por periodos anuales, mediando acuerdo expreso entre el Banco, y la mayoría de la representación sindical firmante.

Segundo.- Extinciones Incentivadas de la Relación laboral

Mediante las extinciones referenciadas se viene a configurar un Plan de Bajas Incentivadas, con arreglo a los siguientes parámetros:

La Dirección de la Empresa ofrecerá la baja incentivada a aquellos empleados, en todo caso menores de 50 años, que entienda oportuno, quienes de forma voluntaria podrán aceptar o rechazar dicha oferta.

De igual forma, los empleados interesados podrán solicitar a la empresa su baja incentivada, reservándose la Dirección del Banco la facultad de aceptar o rechazar dicha solicitud.

La indemnización nominal que se abone a los empleados que causen baja en la Entidad por este motivo, será una cantidad equivalente a 50 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo

inferiores a un año, pero en todo caso hasta el límite legal que en cada caso concreto corresponda.

La materialización de la baja en el Banco estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el periodo de duración del proceso de integración.

La gestión de estas bajas incentivadas se llevará a cabo durante un periodo limitado en el tiempo, de aproximadamente dos meses, tras las labores preparatorias necesarias para ello.

Estas extinciones del contrato de trabajo se fundamentarán en causas organizativas y productivas y se instrumentarán, concluido el citado plazo, a través del correspondiente procedimiento colectivo de extinción previsto en el Estatuto de los Trabajadores que se comunicará a la autoridad laboral competente.

Con el fin de cumplimentar adecuadamente la correspondiente tramitación procedimental para las mencionadas extinciones, de conformidad con el contenido y condiciones del presente Acuerdo, las representaciones firmantes se comprometen a ratificarlo, si fuera necesario, ante las instancias en las que resultara preciso. En este sentido a todos los efectos se le dará valor de Acuerdo obtenido en período de consultas del mencionado procedimiento colectivo de extinción de relaciones de trabajo.

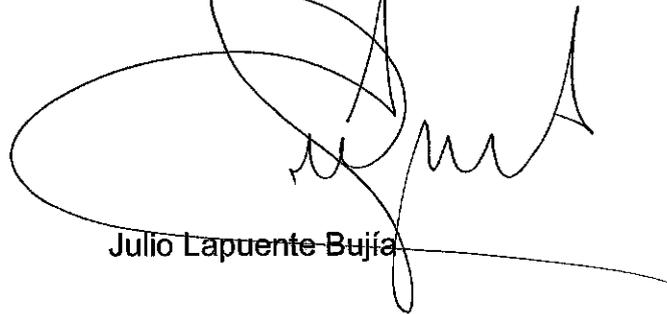
Y para así cumplirlo de buena fe firman el presente documento en todas sus hojas en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

**BANCO SANTANDER SA
BANCO BANIF SA**



Juan Gorostidi Pulgar

BANCO ESPAÑOL DE CREDITO SA

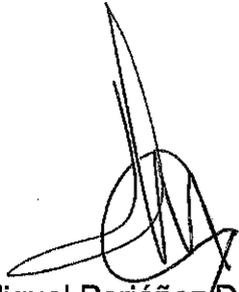


Julio Lapuente Bujía



Eugenio Roldán Salguero

CC.OO.



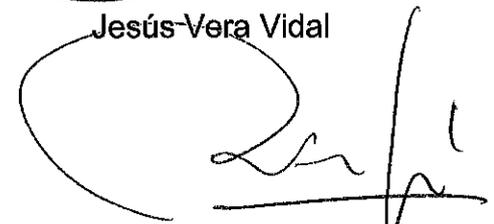
Miguel Periañez Díaz



Jesús Vera Vidal

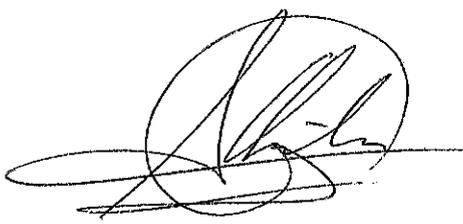


César Sanz Estebanz

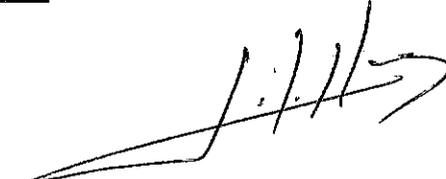


Pere Marqués Esteban

UGT



Ildfonso Sánchez Julián



Joaquín De Uña Martín



María Rosa Hernández Hernández



Ignacio Soto García

FITC



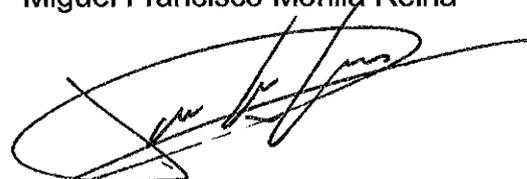
José Ramos Moreno



Miguel Francisco Morilla Reina



Luis Márquez-Villarejo Fdez.-Medina



José Luis García Corella

SEB



Gerardo Castrillo Martínez

En Boadilla del Monte, a 8 de octubre de 2007, se reúnen las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica,

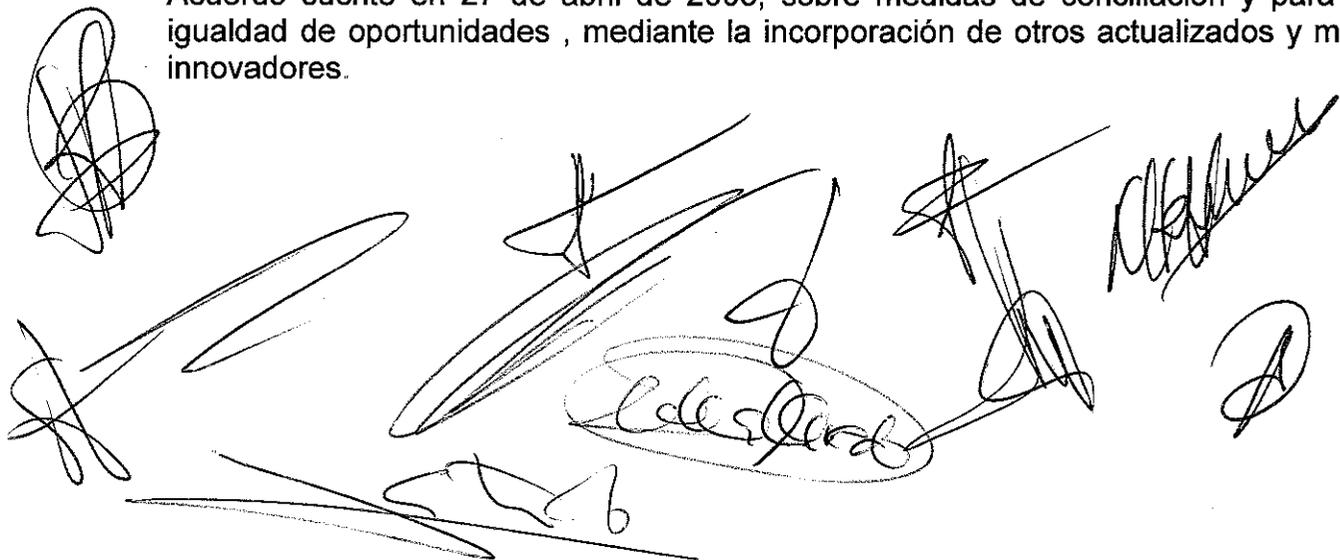
MANIFIESTAN

1.- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado recientemente en nuestro país la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- Banco Santander ha venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, promoviendo al propio tiempo en su ámbito laboral distintas iniciativas y acciones de diversa naturaleza para favorecer su efectiva vigencia, obteniendo en 2003 del Instituto de la Mujer su reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

3.- Por su parte las Representaciones Sindicales firmantes han venido transmitiendo a la empresa su preocupación por el efectivo desarrollo de este principio, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

4.- Tras la entrada en vigor de la ley 3/2007, y en orden a configurar un marco más favorable para su desarrollo, el Banco y las Representaciones Sindicales han venido manteniendo diversas reuniones y conversaciones tendentes a concretar nuevas iniciativas y líneas de actuación que contribuyan a la consecución de los objetivos y finalidades previstos en la referida Ley, a la vez que a revisar los contenidos del Acuerdo suscrito en 27 de abril de 2005, sobre medidas de conciliación y para la igualdad de oportunidades, mediante la incorporación de otros actualizados y más innovadores.



5- Que habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas, por alcanzarse consenso mayoritario entre las distintas representaciones firmantes,

ACUERDAN

Primero.- De conformidad con lo establecido en el art. 45.2 de la Ley 3/2007 se aprueba el Plan de Igualdad para Banco Santander, S.A. que se adjunta como Anexo I, el cual ha sido objeto de negociación en la forma definida en la legislación laboral, reflejando como contenido un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a asegurar en el Banco la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

Segundo.- El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma y tendrá vigencia de dos años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de prórroga expresa o en su caso, de revisión por acuerdo entre las partes.

Tercero.- El presente acuerdo constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Y sin otros asuntos que tratar y para así cumplirlo de buena fe, los representantes firmantes suscriben y firman el presente documento en el lugar y fecha señalados en su encabezamiento.

Por Banco Santander, S. A



José Luis Gómez Alciturri



Silvia Ruiz Barceló



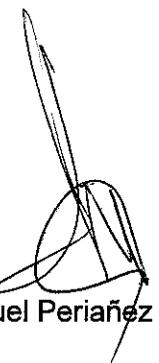
Juan María Gorostidi Pulgar

Por las Representaciones Sindicales

Por CC.OO.



María Jesús Paredes Gil



Miguel Periañez Díaz



Felisa Oliveros Valenzuela

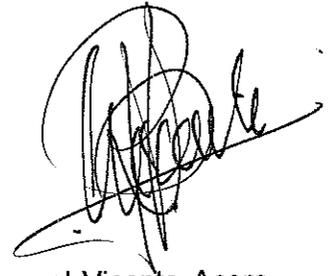
Por UGT



Miguel Gersol Fernández



Mª Rosa Hernández Hernández



Raquel Vicente Acero

Por FITC



Santiago Barriocanal Arnáiz



Ángel Vergara Figaredo



Almudena Quevedo Martínez

ACUERDO DE BANCO SANTANDER, S.A. Y LOS REPRESENTANTES DE LAS SECCIONES SINDICALES DEL BANCO DE TERMINACIÓN Y EL RESCATE TOTAL DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL DE BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A.

En Boadilla del Monte, siendo las 10 horas del día 31 de marzo de 2014, se reúnen las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica, y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para la que es objeto del presente acuerdo

MANIFIESTAN

Primero.- Que con motivo de la fusión por absorción de Banco Español de Crédito, S.A. por Banco Santander, S.A., y conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, Banco Santander, S.A. no puede ser al mismo tiempo Promotor de un Plan de Pensiones de empleo y Tomador de un Plan de Previsión Social Empresarial, y dispone de un plazo de doce (12) meses desde la fecha de efectividad de la fusión para decidirse por uno de los dos instrumentos de previsión social, acordar la terminación de uno de ellos e integrarlo en el instrumento cuya continuidad se decida.

Segundo.- Que en ese sentido, y para dar adecuado cumplimiento al precepto referido en el apartado anterior, en el Acuerdo Colectivo de 15 de Marzo de 2013, sobre Marco Laboral del Proceso de Fusión entre las entidades Banco Santander S.A., Banco Español de Crédito S.A., y Banco Banif S.A., alcanzado entre la dirección de las entidades y la representación social, ya se consensuó la unificación, en el plazo de un año desde la integración jurídica de las entidades, de los sistemas de previsión social complementaria vigentes en cada una de ellas en el Plan de Pensiones de Empleo de Banco Santander SA.

Tercero.- Que a la vista de las conversaciones mantenidas y consenso mayoritario alcanzado con el anterior propósito

ACUERDAN

A) A la vista de la información facilitada a los asistentes, Banco Santander, S.A. y los representantes de las secciones sindicales del Banco acuerdan, por unanimidad, la terminación y el rescate total del PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL DE BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. suscrito con AXA Aurora Vida, S.A., de Seguros y Reaseguros, para la integración de todos los compromisos instrumentados en dicho Plan de Previsión Social Empresarial en el Plan de Pensiones de empleo promovido por Banco Santander, S.A., el "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS".

B) Este rescate se ejercitará en los siguientes términos:

1º. Conforme a lo dispuesto en la estipulación decimoprimera del acuerdo de 8 de mayo de 2008 entre Sindicatos y Banco Español de Crédito, S.A., la terminación del Plan de Previsión Social Empresarial de Banco Español de Crédito, S.A. no alterará la provisión matemática alcanzada por los asegurados.

- 2º. Al realizarse el rescate con posterioridad al 1 de enero de 2014, conforme al artículo 8.3 de las condiciones particulares del Plan de Previsión Social Empresarial de Banco Español de Crédito, S.A., no se perderá la participación en beneficios que se asigna anualmente a la provisión matemática y que se destina al aumento de las prestaciones aseguradas de la póliza.
- 3º. El rescate se realizará en efectivo y conforme al artículo 10.3.1. de las condiciones particulares del Plan de Previsión Social Empresarial de Banco Español de Crédito, S.A., el valor de rescate total será el valor de mercado de los activos afectos a la inversión, deducidos los gastos ocasionados por la desinversión de dichos activos. El importe se abonará directamente al Fondo "SANTANDER EMPLEADOS PENSIONES, F.P." en el que está integrado el "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS". A la cuantía del derecho de rescate no se le podrá aplicar ningún tipo de penalización o descuento.
- 4º. Y el "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS" asumirá la cobertura total de los compromisos por pensiones transferidos. En este sentido, Banco Santander, S.A. y los representantes de las secciones sindicales del Banco acuerdan que los trabajadores transferidos desde el Plan de Previsión Social Empresarial de Banco Español de Crédito, S.A., se integrarán en el "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS" con las mismas condiciones económicas que el resto de trabajadores de Banco Santander, S.A., esto es con una aportación única de 640 € anuales a cargo del banco, aportación única que tendrá efectividad desde 1 de Enero de 2014.

De esta forma, se unifican los compromisos por pensiones que tenía firmados Banco Español de Crédito, S.A. con los que hay firmados en Banco Santander, S.A., quedando sin efecto desde la fecha indicada los distintos tramos de aportación anual que en función del nivel profesional de los empleados estaban establecidos en el PPSE de Banco Español de Crédito S.A.

Por su parte los empleados procedentes de Banco Banif se integrarán también en el Plan de Pensiones Santander Empleados con la misma aportación anual y efectividad desde los efectos jurídicos de la fusión de las entidades fusionadas

C) Por otra parte se informa que el procedimiento para la terminación y el rescate total del PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL DE BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. y la integración de todos los compromisos instrumentados en dicho Plan en el "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS", es el siguiente:

- 1º. A la vista del acuerdo alcanzado entre Banco Santander, S.A. y los representantes de las secciones sindicales del Banco de terminación y rescate total del PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL DE BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. para la integración de los compromisos instrumentados en dicho Plan en el "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS"; la Comisión de Control de dicho Plan de Pensiones debe aceptar el traspaso de los asegurados y de la provisión matemática del citado Plan de Previsión Social Empresarial.

2º. Solicitud de rescate a la Aseguradora AXA, adjuntando copia de los acuerdos, indicando el Plan de Pensiones de destino y los datos de la Entidad Depositaria del Fondo donde está integrado.

3º. Ejecución del rescate en un plazo no superior a tres (3) meses.

4º. Y comunicación del rescate del PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL DE BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A. y traspaso del mismo al "PLAN DE PENSIONES SANTANDER EMPLEADOS" a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Esta comunicación la realizará la Gestora SANTANDER PENSIONES para acreditar el cumplimiento por Banco Santander, S.A. del artículo 36 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

D) A los efectos de configurar una nueva composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, para recoger la nueva realidad tras la fusión de Banco Español de Crédito S.A. y la integración de su PPSE en el Plan de Pensiones, la representación de los partícipes, a través de la representación legal de los trabajadores en aquella, quedará conformada como sigue:

CCOO, representatividad conjunta del 36,75%, 4 miembros

UGT, representatividad conjunta del 25,36%, 3 miembros

FITC, representatividad conjunta del 22,98%, 2 miembros

CGT, representatividad conjunta del 6,46%, 1 miembro

SEB, representatividad conjunta del 5,70%, 1 miembro

Se conformará por lo tanto una comisión de control de 11 miembros, que en todo caso será transitoria hasta la celebración de las elecciones sindicales, en que habría que elegir una nueva comisión de control de 9 miembros en representación de los partícipes y en base a la nueva representatividad obtenida tras las referidas elecciones.

Y sin otros asuntos que tratar y para así cumplirlo de buena fe firman el presente Acuerdo Laboral en Boadilla del Monte a 31 de marzo de 2014

Banco Santander, S.A.

Juan Gorostidi Pulgar

POR LAS REPRESENTACIONES SINDICALES

CCOO



Miguel Periañez Díaz

FITC



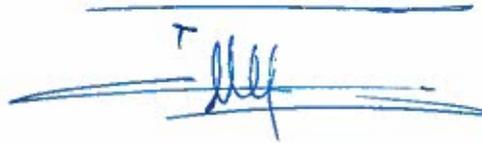
José Ramos Moreno

UGT



Ildéfonso Sánchez Julián

CGT



Juan José Paredes Camafreita

SEB



Gonzalo Fernández de la Hoz Santos

ELA



Ángel Ascasso Errasti

CIG



Manuel Valcarcel Rodríguez

LAB



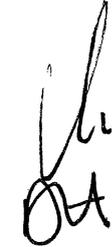
José Ángel Etxebarria Ziganda



ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO DE GRUPO SANTANDER


En Madrid, a 17 de octubre de 2012, siendo las 15 horas, reunidas las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica.

MANIFIESTAN

- 
-
- 
-
- 
-
- 
-
- 
-
- 
-
- 
-
- 
1. Que, en cumplimiento de lo establecido por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, con fecha 19 de mayo de 2011 se ha aprobado la Ley 10/2011, por la que se modifica la Ley 10/1997 de 24 de abril que transpuso al Derecho Interno español la Directiva 94/45 del Consejo, sobre constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, modificación legal que aconseja la actualización del contenido del presente acuerdo de 16 de marzo de 2005, de constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Santander, para adecuarlo a las actuales exigencias.
 2. Que tanto Banco Santander y las Sociedades de su Grupo Financiero incluidas dentro del presente Acuerdo (en adelante Grupo Santander) como la Comisión Negociadora, en representación del personal por él empleado, con el objetivo de lograr el deseado nivel de comunicación y diálogo social que posibilite, en un clima de recíproca confianza, el mutuo entendimiento en materias de carácter transaccional que afecten en el ámbito comunitario al Grupo Santander y a sus trabajadores, desean mantener en todo momento un modelo de relaciones laborales responsables y positivas basadas en principios de diálogo, consulta y participación de los trabajadores.
 3. Que en consideración de lo anterior, de conformidad con la referida normativa y habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas al respecto, por haberse alcanzado el oportuno consenso, las representaciones firmantes:

ACUERDAN


Modificar el Acuerdo de 16 de marzo de 2005 por el que se constituyó el Comité de Empresa Europeo del Grupo Santander (en adelante Comité), como complemento de las estructuras ya existentes en el seno de sus empresas en los diferentes países comunitarios, cuyo funcionamiento se regirá en lo sucesivo por las siguientes disposiciones:



V. 

PRIMERA.- Ámbito de aplicación

 El presente acuerdo afecta a todas las empresas y trabajadores del Grupo Santander en el Espacio Económico Europeo que se referencian en el Anexo 1º.

 La permanencia o exclusión de las actuales empresas del Grupo y en su caso, la inclusión de nuevas dentro del ámbito del presente Acuerdo, estará sujeta a la normativa legal que en cada momento resulte de aplicación.

SEGUNDA.- Composición

 Por parte de la representación de los trabajadores, el Comité del Grupo Santander estará compuesto, en base a la actual estructura del Grupo por:

España	4
Reino Unido	4
Polonia	2
Alemania	1
Italia	1
Portugal	1
Resto de países	1

 Los representantes de los trabajadores en el Comité serán nombrados, elegidos o designados de acuerdo con la legislación de cada país.

 En España la elección se realizará por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa y Delegados de Personal en su caso.

 A cada representante le corresponde un suplente, cuyo nombramiento, elección o designación se realizará de conformidad con el mismo procedimiento establecido para el miembro titular. El representante suplente asistirá a las reuniones del Comité única y exclusivamente cuando por causas debidamente justificadas el miembro titular no pueda acudir a dichas reuniones y lo comunique con antelación suficiente.

 La representación de la Empresa estará constituida como máximo por el mismo número de miembros que la representación de los trabajadores, y serán designados para cada reunión por la Dirección Central del Grupo.

 El mandato de los miembros del Comité será de cuatro años, renovables.

 Si un miembro del Comité causara baja en el Grupo o cesara en su condición de representante de los trabajadores en el país respectivo, cesará automáticamente y con carácter inmediato en sus funciones como miembro del Comité, procediéndose al nombramiento, elección o designación de su sustituto en la misma forma anteriormente expuesta.

Las variaciones en la composición del Comité necesariamente responderán de forma exclusiva y salvo acuerdo en contrario a la variación de localización, estructura y

plantilla de las correspondientes empresas y se llevarán a cabo tan pronto como sea posible dentro del año en que se produzcan dichos cambios.

COMITÉ RESTRINGIDO

Para coordinar sus actividades, el Comité elegirá en su seno un Comité Restringido de cinco miembros.

El Comité Restringido deberá contar con las condiciones que le permitan ejercer su actividad regularmente, así como con miembros sustitutos. De igual modo, dispondrá de los medios necesarios para el correcto desarrollo de las funciones que le competan.

Los representantes de los trabajadores en el Comité Restringido serán nombrados, por y entre los miembros del Comité, sobre la base de la proporcionalidad de sus integrantes.

En las reuniones del Comité Restringido, tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del Comité, elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.

Son funciones del Comité Restringido:

- La discusión y cierre del orden del día de las reuniones con la Dirección Central del Grupo, así como la localización y estructura de la reunión anual.
- La redacción, en cooperación con la empresa, del acta correspondiente a la reunión anual.
- Fijar reuniones con la Dirección Central del Grupo cuando sea necesario, debiendo ser informado y consultado en el periodo entre las reuniones anuales en caso de existir cuestiones transnacionales relevantes durante este tiempo.

Los derechos de información y consulta que la Dirección Central del Grupo realice al Comité Restringido, no remplazarán estos mismos derechos en la reunión anual del Comité.

TERCERA.- Funcionamiento del Comité

El Comité se reunirá una vez al año previa convocatoria de la Dirección Central del Grupo Santander.

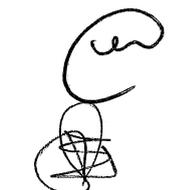
La convocatoria, en la cual se fijará el lugar y fecha de la reunión, será efectuada con una antelación mínima de un mes y tendrá la duración máxima de una jornada con la Dirección Central.

 La Dirección Central del Grupo Santander facilitará por escrito información sobre los temas a tratar en el orden del día previamente a la celebración de la reunión.

 La reunión deberá ser convocada por la Dirección Central del Grupo con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria, así como de toda la documentación necesaria que se vaya a tratar en la reunión. La Dirección Central del Grupo informará de ello a las direcciones locales.

 Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

 La información y la consulta al Comité se referirán sobre todo a la situación y evolución probable en el empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

 La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

 El Comité deberá ser informado con la debida antelación, de aquellas circunstancias excepcionales o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo, o empresas, o de despidos colectivos, o en general tema del ámbito de los RR.HH. que tengan especial significación a nivel europeo. Además tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la Dirección Central del Grupo, o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con la competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual, salvo que en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la eficacia de la consulta.

 Las reuniones de información y consulta se efectuarán sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo.

 El Comité podrá emitir un dictamen al finalizar la reunión o en un plazo máximo de siete días sobre la base de la información facilitada y sin perjuicio de las responsabilidades de la Dirección. En caso de que el Comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del dictamen se contará a partir de la recepción de la información. Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la Dirección Central del Grupo.

V.L. /
Por acuerdo previo de las partes, podrá celebrarse otra reunión, si existiesen circunstancias que así lo aconsejasen. En el caso de que así no se previera, la representación de los trabajadores en el Comité podrá celebrar una segunda reunión anual con asistencia sólo de sus miembros, en Madrid y previa información a la Dirección Central del Grupo Santander.

Los miembros del Comité podrán celebrar una reunión previa el día anterior a la fecha que se fije para la reunión anual con la Dirección Central del Grupo Santander.

La Dirección Central del Grupo Santander acompañará a la Convocatoria de la Reunión anual un informe sobre las actividades y perspectivas del Grupo Santander.

El idioma oficial del Comité será el español, razón por la cual todos los documentos se redactarán en dicho idioma.

No obstante, para los comunicados locales, la Dirección local de cada empresa del Grupo Santander traducirá los documentos al idioma oficial de cada país.

En caso de interpretación de la traducción, el español prevalecerá sobre los demás, como idioma en que se redactará el documento original.

Un representante de la Dirección Central del Grupo Santander actuará como Coordinador de la reunión y enviará un informe sobre lo tratado a la Dirección Local de las Empresas del Grupo y a los participantes, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de celebración de la reunión.

GASTOS

La asistencia a estas reuniones se considerará como un viaje de trabajo y los gastos que conlleve serán sufragados de acuerdo con las políticas establecidas en el Grupo Santander en cada empresa de procedencia.

Tanto los gastos relativos a la organización específica de las reuniones, y de interpretación, así como los que puedan derivarse de un experto designado por el Comité o el Comité Restringido para asistirles en sus reuniones, serán sufragados por la Dirección Central del Grupo Santander.

Los gastos sufragados por la Dirección Central del Grupo Santander se aplican tanto a las reuniones del Comité, como a las del Comité Restringido.

CUARTA.- Competencias

Sin perjuicio de otras cuestiones que excepcionalmente puedan plantearse, en la reunión general anual se tratarán aquellas de interés transnacional que afecten al conjunto de las empresas que integran el Grupo Santander representadas en la reunión y estén relacionadas con aspectos tales como: estructura de empresa, su situación económica y financiera, evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y la evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos

✓. L. I. métodos de trabajo, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo, y los despidos colectivos.

En todo caso, las competencias del Comité y el alcance del procedimiento de información y consulta regulado en el presente acuerdo, se limitarán a cuestiones transnacionales.

El carácter transnacional de una cuestión debe determinarse teniendo en cuenta tres elementos: el alcance de sus efectos potenciales, el nivel de dirección, y la representación de los trabajadores que implica, de donde se sigue que se consideren transnacionales las cuestiones que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas, en al menos dos Estados miembros, pero que también se encuentren entre ellas, con independencia del número de Estados miembros de que se trate, las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros.

El Comité deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o despidos colectivos.

Se entiende por "información": la transmisión de datos por el empresarios a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Se entiende por "consulta": la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

El Comité no será competente ni tratará cuestiones locales o nacionales sujetas a la legislación o Convenios Colectivos Nacionales, ni sobre los derechos de los Comités de Empresa o delegados sindicales, sobre la cogestión, la remuneración, la jornada de trabajo, salarios u otros beneficios, ni ningún otro asunto relativo a empleados individuales, asuntos todos ellos que deberán ser tratados dentro de las estructuras, procedimientos y normativa de aplicación en cada Empresa del Grupo.

QUINTA.- Expertos y Asesores

La representación de los trabajadores, siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, podrá nombrar conjuntamente y ser asistida en las

v. l. / reuniones por un Experto, el cual deberá ser representante de Federaciones Europeas de trabajadores del Sector en que opera el Grupo Santander.

Igualmente y a los mismos efectos podrá designar entre los representantes de los trabajadores del Grupo Santander hasta cuatro asesores que podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones que celebre el Comité con la Dirección Central del Grupo Santander.

Uno de estos asesores podrá formar parte del Comité Restringido.

SEXTA.- Confidencialidad

Todos los miembros del Comité, así como los expertos y asesores susceptibles de intervenir en dicha instancia no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial, debiendo guardarse confidencialidad en aquellas informaciones que pudieran ir en perjuicio o dañar los intereses del Grupo Santander.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración del mandato.

Excepcionalmente, la Dirección Central del Grupo Santander no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con asuntos confidenciales de carácter financiero o comercial cuya divulgación, según criterios objetivos, puedan obstaculizar el propio funcionamiento del Grupo Santander u ocasionarle graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en el Grupo Santander.

SÉPTIMA.- Protección de los representantes de los trabajadores

Los miembros titulares, suplentes y asesores del Comité tendrán en el ejercicio de sus funciones la protección y las garantías que correspondan a los Representantes de los Trabajadores a nivel nacional en el país en el que presten sus servicios, a excepción de lo relativo a crédito horario.

La empresa proporcionará la formación necesaria a los miembros del Comité a nivel nacional e internacional, especialmente a los nuevos integrantes, sobre las cuestiones que el Comité considere como más necesarias para su normal funcionamiento.

Cuando sea posible, esta formación se realizará en las fechas anteriores a la celebración de la reunión anual.

OCTAVA.- Vigencia

Este acuerdo entrará en vigor a partir del día de su firma y continuará vigente por plazo indefinido, salvo que sea denunciado de forma escrita con una antelación mínima de 6 meses, bien por la mayoría de los representantes de los trabajadores o por la Dirección Central del Grupo Santander.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ningún aviso de denuncia puede ser efectivo antes de 4 años desde el día de su firma.

NOVENA.- Eventuales Litigios Jurídicos

Cualquier conflicto que se suscite derivado o en conexión con este Acuerdo se someterá exclusivamente a la jurisdicción de los Tribunales Españoles.

En caso de litigio respecto a la aplicación e interpretación del acuerdo, las partes convienen que sólo el texto escrito en lengua española será jurídicamente vinculante entre todas las partes firmantes.

DÉCIMA.- Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en este acuerdo y que afecta a la información y consulta de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2011, de 19 de mayo, de transposición de la Directiva 94/45/CE por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril.

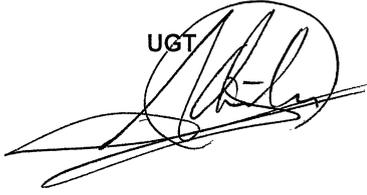
Y para que así conste y en prueba de conformidad firman el presente acuerdo en nombre de la representación que cada ostenta.

POR EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO DE GRUPO SANTANDER

ESPAÑA
CCOO



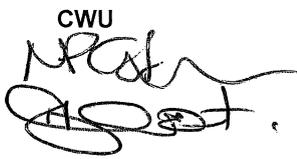
UGT



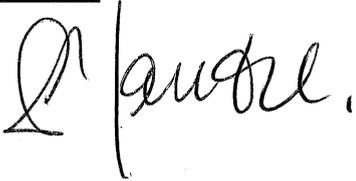
REINO UNIDO
ADVANCE



CWU



ALEMANIA



PORTUGAL

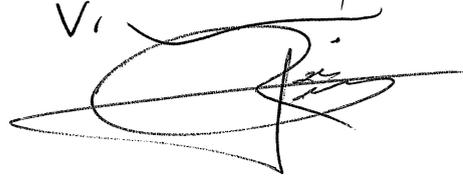


ITALIA
FISAC



POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN CENTRAL DEL GRUPO SANTANDER

V.



Banco Santander Central Hispano

José Luis Gómez Alciturri
Juan Gorostidi Pulgar
Eugenio Roldán Salguero

U.G.T.

José Antonio Gracia Guerrero
Miguel Gersol Fernández
Agustín Nieto Altozano

F.I.T.C.

Elena Brea de la Viuda
Ángel García Acero
Ángel Vergara Figaredo

CC.OO

Joaquín Campo Osaba
Laura Pinyol Vidal
Antonio Cienfuegos Antelo

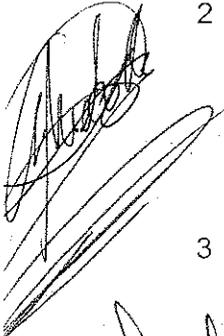
A.M.I.

Jesús Iso Echegoyen
José Manuel Simón Caldevilla

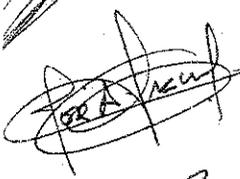
En Boadilla del Monte, siendo las 13 horas del día 5 de mayo de 2.004, reunidas las personas reseñadas al margen, ostentando cada una de ellas la representación que se indica,

MANIFIESTAN

1. Que con motivo del proyecto de concentración de los Servicios Centrales del Banco, en Boadilla, la Dirección de la Empresa y las principales Representaciones Sindicales han venido manteniendo distintas reuniones y conversaciones con objeto de proporcionar información sobre el grado de avance y progreso del proyecto, al tiempo que facilitar a las representaciones sindicales la oportunidad de presentar observaciones y sugerencias, canalizando de esta forma la participación de los representantes de los trabajadores.



2. Que tanto la Dirección del Banco, como las Representaciones Sindicales firmantes, han pretendido en todo momento que el proyecto Ciudad Grupo Santander pueda favorecer al máximo las condiciones de trabajo, así como la mejora de la calidad del puesto de trabajo, junto con el establecimiento de distintos beneficios y servicios de apoyo a los empleados.



3. Que las partes se reconocen capacidad y legitimación para alcanzar acuerdos válidos, se han cumplimentado cuantos requerimientos legales preceptivos resultan de aplicación y las Secciones Sindicales firmantes ostentan la representación mayoritaria en los distintos Comités de Empresa de Madrid, que conforman la representación legal de todos los trabajadores del Banco que tendrán su ubicación definitiva en la Ciudad Grupo Santander.



4. Que habiendo llegado a buen fin las negociaciones sostenidas, por haberse alcanzado el correspondiente consenso, y con el propósito de ordenar la aplicación de distintos beneficios asociados a la Ciudad Grupo Santander, en Boadilla del Monte, así como adecuar los distintos horarios existentes en los departamentos y unidades del Banco que tendrán su ubicación en dicho Centro de Trabajo, conjugándolo con sus distintas necesidades operativas y organizativas, las partes firmantes.





ACUERDAN

1. **Horario partido.-** Circunscribir, como horario de referencia general, y sin menoscabo de lo establecido en los distintos apartados del artículo 25 del Convenio Colectivo de Banca, el horario a desarrollar por los distintos departamentos o unidades organizativas del centro de trabajo "Ciudad Grupo Santander" en Boadilla al enmarcado entre las 8,00 horas y las 19,00 horas y dentro de los siguientes parámetros:

a) De lunes a jueves, en el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio de cada año:

Entrada - A las 8,00 horas, con posible aplicación flexible hasta las 9,00 horas.
Pausa mínima para el almuerzo de una hora, con posible ampliación flexible hasta dos horas.

Salida - Una vez cumplidas ocho horas de trabajo efectivo.

b) De lunes a jueves, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre:

Entrada - A las 8,00 horas.

Salida - Una vez cumplidas siete horas de trabajo efectivo

En estas siete horas de trabajo están computadas como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio

c) Viernes, todo el año:

Entrada: A las 8,00 horas

Salida: Una vez cumplidas seis horas y media de trabajo efectivo.

En estas 6 5 horas están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

d) Libranza de todos los sábados del año.

e) Los empleados podrán hacer uso de las flexibilidades previstas en la entrada y la pausa para el almuerzo salvo que, para garantizar las necesidades del servicio de los distintos departamentos o unidades organizativas, no se autorice por la dirección de los mismos.

f) Se computará como trabajo efectivo el tiempo que se derive de los retrasos que se puedan producir en la llegada de las líneas de transporte mediante autobús habilitadas por la empresa.

[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]

[Handwritten signature and scribbles on the right side of the page]

[Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]



- g) Este horario sustituye el establecido en el Art. 25.3 del Convenio Colectivo de Banca. La ayuda alimentaria establecida en el mismo, se entiende igualmente sustituida por el servicio de comedor del Centro de Boadilla, que será gratuito para todos los empleados.

Excepcionalmente, por circunstancias personales debidamente justificadas, la dirección de la Empresa podrá autorizar la percepción de la citada ayuda alimentaria, en sustitución del servicio de comedor.

2. **Horario continuado.**- Con el objetivo de facilitar la adaptación al nuevo horario de los empleados que, en la actualidad, prestan servicio en el horario continuado contemplado en el Art. 25.2 del Convenio Colectivo de Banca, se establece como fecha límite la del 31-12-2006, a partir de la cual este último dejará de tener aplicación en el Centro de Boadilla, salvo en aquellos casos en que, por necesidades organizativas o de producción, sea preciso su mantenimiento, circunstancia de la que la Dirección de la Empresa informará a los sindicatos firmantes del presente acuerdo...

Los empleados que realicen este horario continuado disfrutarán de la libranza de un tercio de los sábados laborales que, en cada momento, establezca el Convenio Colectivo de Banca.

Al personal actualmente en régimen de horario continuado que pase a prestar servicios con arreglo al régimen de horario partido establecido como marco de referencia para el Centro de Boadilla se le asignará en el momento de la modificación horaria un Complemento Personal de importe igual a 2.500 € anuales, que se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas. Esta cuantía podrá ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes.

3. **Horarios especiales.**- En aquellos servicios o funciones que actualmente se vengán realizando con arreglo a otros horarios diferentes o que pudieran precisarse de futuro, por razones organizativas, productivas o de mercado, éstos se concretarán dentro de las facultades reconocidas a la Dirección de la Empresa por las disposiciones legales y/o Convenio Colectivo de Banca.
4. **Jornada anual y Fiestas locales.**- En todos los casos, la jornada máxima anual será la que establezca, en cada momento, el Convenio Colectivo de Banca. Esta jornada máxima es de 1.700 horas anuales a la fecha de firma del presente acuerdo. Cualquier reducción que en el futuro pueda producirse sobre la jornada máxima anual contemplada en el citado convenio colectivo, se aplicará respecto a la derivada del horario partido definido en el apartado 1 en los términos que las partes acuerden.

A los efectos de lo establecido en el Art. 25.6 del Convenio Colectivo de Banca, y disfrute de fiestas locales, se entenderá comprendido el Centro de Boadilla dentro del término municipal de Madrid.



5. **Percepciones mínimas extraconvenio.-** El importe de las retribuciones de carácter extraconvenio, cualquiera sea su naturaleza y denominación, del personal destinado en el Centro de Trabajo "Ciudad Grupo Santander" en Boadilla que preste servicios en el horario partido definido en el presente acuerdo u otro horario partido, distinto del anterior, de carácter especial, no será inferior en su conjunto y cómputo anual, excluidas las percepciones de carácter variable, en su caso, a 2.500 euros, que se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas. Esta cuantía podrá ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes.

6. **Sistema de transporte de Empresa.-** Se habilitará una Comisión para canalizar la participación de los representantes de los trabajadores en la definición y dinámica del sistema de transporte mediante autobuses que habilite la empresa para el Centro de Boadilla, de la que formará parte un representante por cada una de las Secciones Sindicales firmantes de este acuerdo

El sistema de transporte que se habilite permitirá conjugar la necesaria rapidez de los medios habilitados con la prestación de un adecuado servicio a los empleados que deseen hacer uso del mismo, que contemplará, al menos, los siguientes criterios:

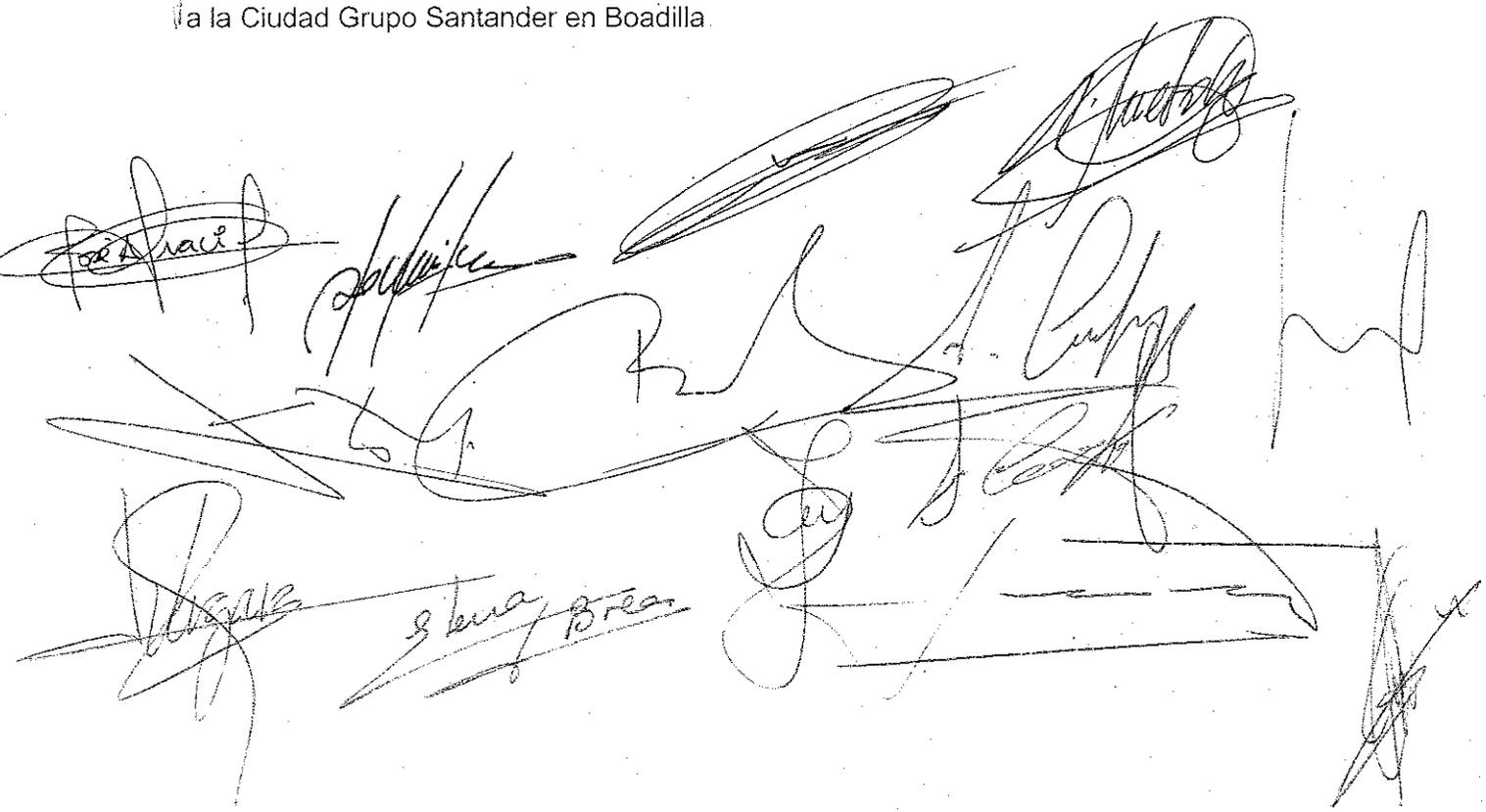
- Número mínimo de 15 personas por ruta.
 - Racionalización del número de puntos origen/destino y, en su caso, paradas que permita que el tiempo máximo de duración del recorrido no exceda de una hora.
 - Utilización de vías rápidas, siempre que sea posible.
7. **Plus de transporte.-** Aquellos empleados que utilicen su medio de transporte particular para el acceso al centro de trabajo, percibirán como ayuda un plus de transporte de **900** euros anuales, que se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, revalorizable a partir del 1-1-2005 en el mismo índice que lo haga el sueldo base del Convenio Colectivo de Banca y no compensable ni absorbible por ningún concepto retributivo del Convenio Colectivo de Banca o incrementos del mismo

8. **Seguro de vida.-** Se añadirá al seguro colectivo de vida contemplado en el Convenio Colectivo de empresa suscrito con fecha 26.07.2000 (BOE 16.12.2000) la garantía complementaria de fallecimiento por accidente de circulación, con un capital asegurado igual al correspondiente al de la garantía principal.

9. **Anticipos.-** Con carácter excepcional y en todo caso hasta el 30.06.07, el personal reubicado en Boadilla podrá solicitar anticipo de 9 mensualidades para adquisición de vehículo propio, en los términos, límites y condiciones previstos en el Art. 40.2 del Convenio Colectivo de Banca.

10. **ETT's.-** El personal de ETT's que preste servicios al Banco mediante contrato de puesta a disposición podrá hacer uso del servicio de transporte y comedor, en condiciones de gratuidad idénticas a las aplicables al personal del Banco.
11. **Locales Sindicales.-** Se facilitará el uso de un local a cada una de las representaciones sindicales que tengan presencia en el futuro Comité de Empresa de Boadilla. Estos locales sustituirán en todo caso al que, con arreglo a la legislación vigente, correspondería asignar a la representación unitaria del Centro.
12. **Comisión de Seguimiento.-** Se constituirá una Comisión de Seguimiento con participación de representantes de las partes firmantes, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente acuerdo.
13. **Vigencia.-** El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, si bien, naturalmente, se irá aplicando a medida de que se inicie por los empleados la prestación de servicios en la Ciudad Grupo Santander, en Boadilla

Con independencia de la eficacia general que las representaciones reconocen al presente acuerdo, a los empleados que actualmente prestan servicios en las Áreas de Tecnología en DTS Barajas y Las Rozas, y Operaciones y Servicios en Pinar I, en régimen de horario partido del art. 25.3 del Convenio Colectivo, o que se rigen por el contenido del Acuerdo suscrito con fecha 19.7.99, no les será de aplicación siempre que así lo manifiesten mediante comunicación expresa dirigida a Relaciones Laborales, en el plazo de un mes a contar desde que se les notifique su incorporación a la Ciudad Grupo Santander en Boadilla.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in several rows. The signatures vary in style, from cursive to more blocky or scribbled forms. Some signatures appear to be names, while others are more abstract or stylized. The signatures are spread across the lower half of the page, overlapping each other.

ANEXO I

COMPENSACIONES ECONÓMICAS POR NOVACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

1. Con efectividad desde el 01.01.2000, y en sustitución de determinados Beneficios Sociales preexistentes, se establece una compensación anual de carácter extrasalarial no absorbible ni compensable, que se denominará "Compensación Beneficios Sociales", siendo las cuantías aplicables a 2013 las siguientes:

1.1 Personal en Activo a 31.12.1999, mientras se mantengan en esta situación, siempre que en el caso de procedencias origen BCH, el empleado figurase adherido al Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-convenio de 29.05.1992:

- Solteros: 655,17 € nominales/anuales.
- Casados, viudos, separados legalmente, divorciados y parejas de hecho con convivencia acreditada mediante inscripción en Registro de la Administración Pública o certificación expedida por la misma: 743,08 € nominales/anuales.

1.2 Personal en Activo ingresado desde el 01.01.2000:

- 496,26 € nominales/anuales.

Esta cuantía se establece sin perjuicio del compromiso asumido por las representaciones firmantes, en ejercicio de las facultades que tienen conferidas, para tratar sobre las posibilidades de revisión de la situación de este colectivo en el marco de otros procesos de negociación que puedan desarrollarse sobre otras materias o con ocasión de los acuerdos que, en su caso, puedan alcanzarse con motivo de las consultas sostenidas para la revisión anual de la cuantía de estas compensaciones.

1.3 Personal Prejubilado y Jubilado:

- 260,14 € nominales/anuales.

1.4 Otros perceptores:

- Limpiadoras jubiladas de jornada incompleta: 79,91€ nominales/anuales

- Pensionistas de Viudedad y de Orfandad total: 61,93 € nominales/ anuales
- Limpiadoras en activo de jornada incompleta: 85,60 € nominales/ anuales

2. Adicionalmente, bajo el mismo concepto de "Compensación Beneficios Sociales", e igualmente en sustitución de determinados beneficios sociales preexistentes, se establecen a favor del personal que más adelante se relaciona los siguientes importes por hijo para 2013:

- Personal en Activo: 287,64 € nominales/ anuales
- Personal Prejubilado, Jubilado y Pensionistas por Viudedad y Orfandad total: 207,74 € nominales/ anuales

Estas cuantías se percibirán por cada hijo de empleado a su cargo menor de 26 años de edad al 31 de diciembre de cada año. No obstante, de forma transitoria y durante los primeros 5 años de vigencia del acuerdo, se continuarán percibiendo respecto a los hijos a su cargo menores de 27 años.

En caso de hijos discapacitados no existirá límite de edad.

Se entenderá por hijo a cargo aquél que conviva con el empleado, esté soltero y no trabaje ni perciba rentas de trabajo. En los casos de empleados divorciados y separados legalmente será imprescindible la justificación del abono de pensión por alimentos a favor de los hijos.

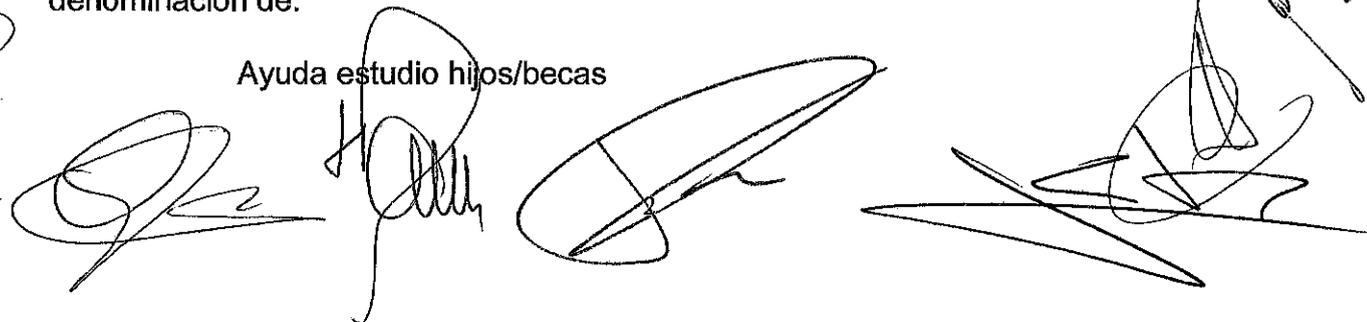
Excepcionalmente, por la División de Recursos Humanos podrá estudiarse la asimilación al concepto de hijo a cargo de otros supuestos en los que concurran circunstancias especiales que justifiquen una aplicación analógica al caso.

3. Las citadas compensaciones económicas se devengarán por año natural y se percibirán en el mes de Mayo o, en su defecto, Junio de cada año abonándose en la proporción que proceda si su permanencia en la Empresa, fuera inferior al año.

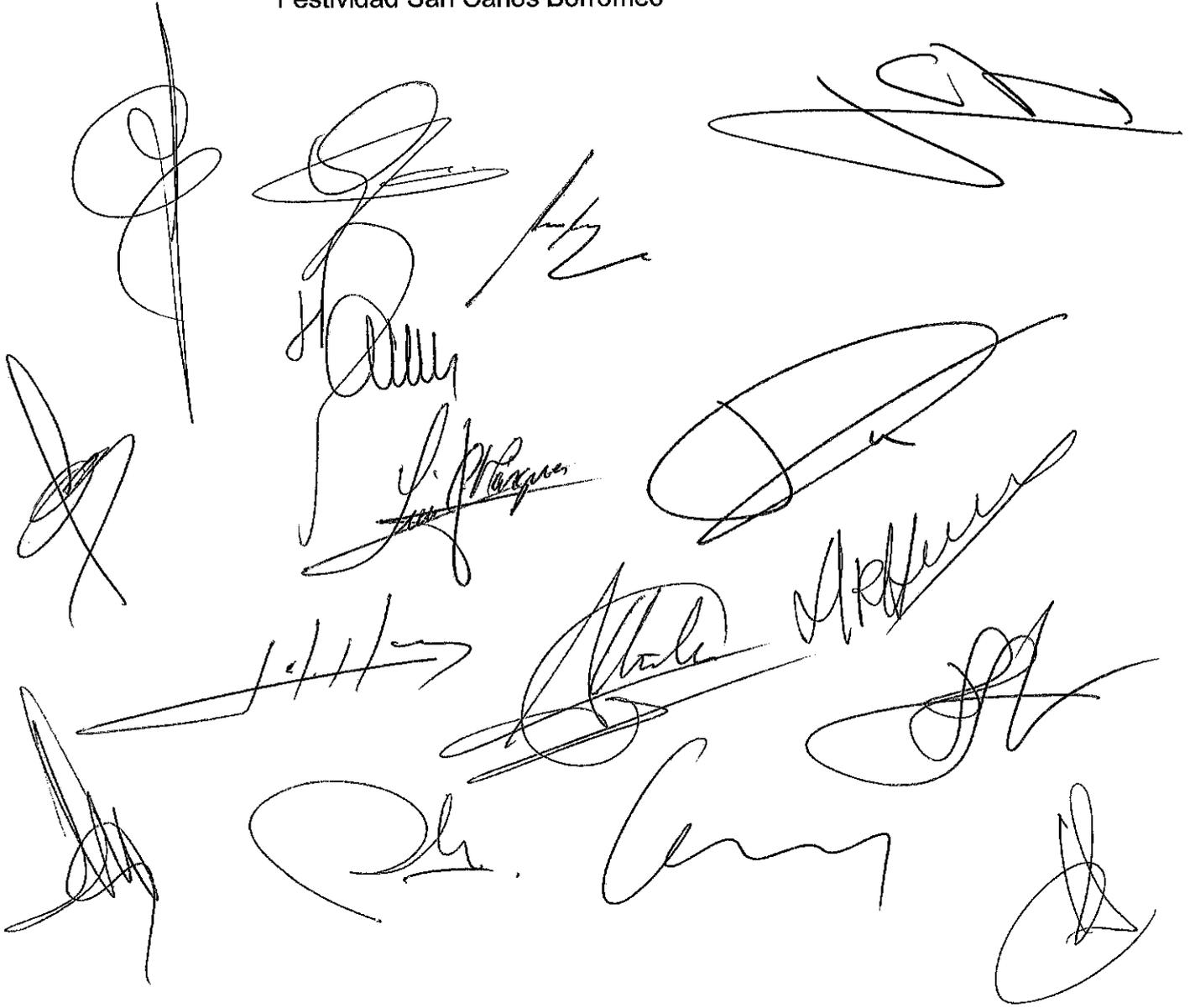
Para años sucesivos las cuantías se revisarán aplicando el porcentaje de revalorización establecido para cada año en el Convenio Colectivo del Sector para el Salario Base, salvo que medie otro Acuerdo entre las partes.

El establecimiento de las citadas compensaciones extrasalariales conlleva la desaparición de los beneficios sociales extraconvenio que anteriormente pudieran existir en cualquiera de las Entidades fusionadas bajo la denominación de:

Ayuda estudio hijos/becas



Apartamentos, residencias y hoteles
Complemento familiar por cesta de Navidad
Cesta de Navidad (retribución dineraria)
Cesta de Navidad (retribución en especie)
Obsequios por Navidad y Reyes
Festividad San Carlos Borromeo



ANEXO II

AYUDAS ESPECIALES PARA HIJOS DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDADES PSÍQUICAS O FÍSICAS

1. Ayudas para Estudios Especiales

Podrá solicitar la correspondiente ayuda todo el personal en activo con hijos a su cargo discapacitados psíquicamente, sin límite de edad, que tengan la calificación como tales por el INSERSO, Organismo Oficial similar o los Servicios Médicos de nuestra Entidad y sean susceptibles de asistencia docente en colegios o centros especializados para este clase de alumnos.

Los estudios deberán realizarse en cualquier centro oficial o privado justificando su asistencia documentalmente al finalizar el curso.

La cuantía de la beca para el curso escolar 2013/2014 será:

- a) Con centro de enseñanza en la plaza: 981,11 €.
- b) Con centro de enseñanza fuera de la plaza: 1109,07 €.

2. Estudios de discapacitados psíquicos en el Colegio "Virgen de Lourdes"

Podrá solicitar esta ayuda el personal en activo que tenga hijos a su cargo discapacitados psíquicamente, con un coeficiente intelectual superior a 65, extremo que se acreditará con certificada médico, quedando el ingreso en el centro de referencia condicionado a la confirmación de tal circunstancia por el equipo de la citada institución docente.

La edad de los beneficiarios ha de estar comprendida entre los 6 y los 18 años. Tendrán preferencia para la adjudicación de estas ayudas los discapacitados cuya edad se halle entre los 6 y los 10 años.

La edad máxima para cursar los primeros estudios en este colegio es de 12 años, pues, en general, quienes lo rebasan no puedan ser incorporados al ritmo de estudio establecido.

El colegio "Virgen de Lourdes", sito en Majadahonda (Madrid), cuenta con dos regímenes: internado y mediopensionista.

El régimen de internado tendrá la duración del curso normal completo, a excepción de las vacaciones de verano, Navidad y Semana Santa.

El régimen de mediopensionista tendrá una duración idéntica, sin pernocta del beneficiario en el colegio. El alumno será recogido diariamente en un autocar en su domicilio y devuelto al mismo. Este régimen sólo es aplicable a los beneficiarios cuyos padres residan en Madrid o plazas de las inmediaciones.

La cuantía de las becas para el curso 2013/2014 será:

- a) Régimen de internado: 3.248,57 €.
- b) Con centro de enseñanza fuera de la plaza: 2.275,02€.

Cada empleado perceptor de estas becas deberá cubrir la diferencia entre la cantidad que se concede y el coste real de la plaza.

Los gastos de traslado de los internos desde el lugar de residencia de sus padres al colegio y viceversa, serán por cuenta de los interesados.

Estas ayudas son compatibles con otras que puedan percibir de organismos públicos o privados.

Anualmente, la Unidad de Administración y Asuntos Sociales convocará el programa de estas becas, indicando modelo de petición a suscribir y documentación anexa para su remisión a dicha unidad quien, previo estudio de la solicitud, autorizará el abono del módulo correspondiente directamente al interesado en el caso de las ayudas, o al Colegio "Virgen Lourdes" para los alumnos del mismo.

3. Póliza Mutualidad de Previsión Social para ayuda a discapacitados psíquicos

La Mutualidad de Previsión Social tiene por objeto proporcionar una pensión de orfandad vitalicia a favor de aquellas personas que sufren deficiencias mentales.

El Banco tiene establecida una póliza con la citada mutualidad, a favor de los hijos de nuestros empleados que se encuentren en situación de discapacidad psíquica.

Para la inclusión en esta póliza solamente se exige que el coeficiente intelectual sea inferior al 80%.

La pensión anual asegurada es susceptible de revalorización anual, siendo su importe inicial en la actualidad de 21.000 € anuales.

Cuantos empleados tengan hijos con el citado nivel de deficiencia mental y que aún no sean titulares de este beneficio social, pueden dirigirse a la Unidad de Administración y Asuntos Sociales, solicitando su inclusión en la repetida póliza para lo que informarán documentalmente de las condiciones psíquicas de su hijo y el nombre de la persona (padre o madre) que designan como tutor del mismo que es, en última instancia, la cabeza asegurada a estos efectos, y a cuyo fallecimiento se inicia la percepción de la pensión de orfandad vitalicia asegurada.



3

ANEXO III

PRÉSTAMOS, CRÉDITOS Y CONDICIONES DE USO DE SERVICIOS BANCARIOS

1. Préstamos para vivienda. Condiciones Generales de aplicación

- Forma de instrumentación: Póliza de Préstamo.
- Límite: Cinco anualidades de los conceptos retributivos del Art. 12 del Convenio Colectivo vigente.
- Comisión de Apertura: Exenta.
- Tipo de interés: Euribor a un año, menos el 35%.
- Plazo de amortización: Hasta veinte años. Excepcionalmente, podrán estudiarse y autorizarse plazos de amortización de hasta veinticinco años en aquellos supuestos en los que por concurrir circunstancias y presupuestos análogos se vinieran concediendo esos plazos a clientes de la línea comercial.
- Garantías:
 - Hasta 60.101,21 euros: Seguro de vida o constitución de hipoteca a opción del empleado. En el primero de los supuestos, no será necesaria la intervención de la póliza.
 - A partir de 60.101,21 euros: La opción corresponderá a la Empresa.

Construcción de vivienda: En estos supuestos la entrega de fondos estará en todo caso supeditada a la presentación de certificaciones de obra, emitidas por el constructor y firmadas por el arquitecto.

Préstamos para vivienda/puente: podrán concederse, sin amortización del capital hasta su vencimiento, y por plazo de un año, prorrogable excepcionalmente hasta dos en los casos de dificultad de venta de la vivienda anterior, para cubrir desfases entre compra de vivienda y venta de la anterior. En este supuesto el tipo de interés será el Euribor a un año y, salvo,

naturalmente, las relativas a plazo, tipo de interés y garantías, resultarán igualmente de aplicación el resto de condiciones generales precedentemente señaladas para Préstamos Vivienda.

Siempre que las disposiciones legales en materia hipotecaria así lo permitan, se atenderán solicitudes de subrogación de primeras hipotecas que, por causas ajenas a la voluntad del trabajador y debidamente justificadas (subrogación anterior en préstamos de promotor inmobiliario u otras análogas), y habiendo tenido por finalidad la adquisición de vivienda del empleado, se hubieran formalizado o se formalizaran en otras entidades financieras.

Los futuros ingresos en la plantilla de nuevo personal con carácter fijo, en el plazo de los doce meses siguientes a la fecha en que tengan lugar, tendrán derecho a que se les atiendan solicitudes de subrogación de primeras hipotecas que, para la finalidad prevista en el párrafo anterior, hubieran formalizado en otras entidades financieras antes de aquel ingreso.

En ningún caso los plazos y condiciones de amortización de la operación hipotecaria que se pretenda subrogar podrán diferir de las condiciones generales de aplicación establecidas para este tipo de préstamos.

El tipo de interés aplicable a la operación subrogada por el Banco será el establecido en el presente Acuerdo para este tipo de préstamos.

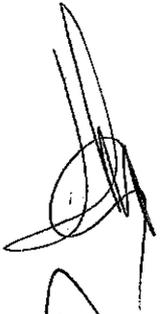
2. Préstamos de Consumo, con exclusión de inversiones y negocios. Condiciones generales de aplicación

- Forma de instrumentación: Póliza de préstamo, sin intervenir.
- Límite: Una anualidad y media del sueldo base más aumentos por antigüedad, computados sobre el total de las pagas que correspondan por aplicación del Convenio Colectivo vigente. Tratándose de préstamos para reforma de vivienda habitual el límite anterior será de dos anualidades.
- Comisión de apertura: Exenta.
- Tipo de interés: el Euribor a un año, menos el 35%.
- Plazo de amortización:

- 
- a) Con carácter general: Hasta cinco años.
 - b) Reforma vivienda habitual: Hasta diez años.

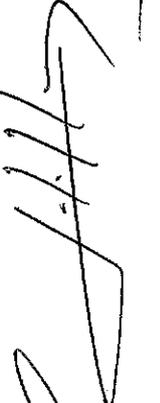
Igualmente, por una sola vez, el Banco atenderá las solicitudes de refinanciación que puedan plantear los empleados a quienes la concurrencia acreditada de circunstancias adversas imposibilitara, a la vista de su capacidad de pago, el puntual y adecuado cumplimiento de obligaciones contraídas con el Banco, como consecuencia de préstamos previstos en el Art. 40 del Convenio Colectivo u operaciones de crédito y/o préstamo autorizadas en virtud y con arreglo a las condiciones establecidas en el Acuerdo de Mejoras Sociales.

En los casos que vinieran siendo tratados por Asesoría Jurídica Comercial será necesario su informe favorable previo.



El nuevo crédito habrá de adaptarse en todo caso a las condiciones generales de aplicación establecidas en el Apartado anterior sobre préstamos consumo, con plazo máximo de 5 años. No obstante el nuevo crédito podrá otorgarse por importe y/o plazo superior si se aportaran garantías adicionales suficientes a satisfacción del Banco.

3. Endeudamiento máximo

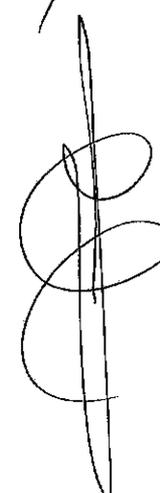


El endeudamiento máximo por acumulación de toda clase de créditos y préstamos, exceptuados los regulados en Convenio Colectivo, no podrá suponer una amortización anual mayor del 30% de la suma del salario bruto del empleado en el Banco más los ingresos, debidamente acreditados, por rentas del trabajo del cónyuge.

4. Descubiertos en cuenta



En la cuenta de domiciliación de la nómina del empleado se admitirán descubiertos, derivados de desfases eventuales de ingresos y pagos, de hasta 300,51 euros.



Prevía autorización de la correspondiente Dirección, y con arreglo a la normativa de disciplina de riesgos publicada por el Banco en esta materia, el importe del descubierto, de apreciarse razones que aconsejen su aprobación, podrá alcanzar 601,10 euros más, es decir, hasta 901,52 euros.

Cuando, excepcionalmente, el descubierto producido no se regularice en el plazo máximo establecido por la Normativa vigente, y pasado un mes desde su inicio, no se autorizará ampliación de la cifra inicialmente concedida hasta su total cancelación, que deberá realizarse en el menor tiempo posible. A estos efectos, el empleado optará entre su cancelación de una sola vez en el plazo de tres meses desde su inicio, o con bajas mensuales de, al menos, el 25% del saldo negativo.

Tipo de interés aplicable:

- Hasta 901,52 euros: el tipo de interés anual será el aplicable a los saldos acreedores de empleados en la cuenta de domiciliación de la nómina.
- A partir de 901,52 euros: condiciones de clientes.

5. Condiciones de utilización de los servicios bancarios

➤ Cuenta de abono de la nómina o, en su caso, complemento de pensión, asignación concertada o, en defecto de ambas, aquella en la que se abone la compensación de beneficios sociales del Banco:

Euribor a un año, menos el 65%, con tope mínimo del 0'75 nominal anual.

➤ Imposiciones a Plazo Fijo (tres meses):

Euribor a un año, menos el 35%, sin que en ningún caso, atendidas similares condiciones, plazos y cantidades, pueda resultar remuneración inferior a la establecida para clientes con carácter general.

Para disfrutar de las referidas condiciones especiales en estos tipos de cuentas, el empleado ha de ser el único titular, o figurar indistinta o conjuntamente, con su cónyuge, pareja de hecho y/o hijos a cargo, y recogerá únicamente fondos particulares del mismo y, en su caso, de los expresados componentes de su unidad familiar, no de ninguna otra persona o ente del que pudiera formar parte.

➤ Tarjeta Visa:

Gastos de emisión y renovación: Exenta.

Límites por empleado:

- a) Técnicos: 3.606,07 euros.
- b) Resto del personal: 3.005,06 euros.

Tipo de interés mensual: 1/12 del Euribor a un año.

Máximo tarjetas por empleado: Dos, de las que una sería adicional a favor del cónyuge.

- Tarjeta Visa Oro:

Estudio individual en cada caso.

- Tarjeta 4B o, en su caso, 4B-MasterCard:

Gastos de emisión y renovación: Exenta.

- Tarjeta 4B Europ Assistance:

Coste para el empleado: El que le suponga al Banco.

- Comisiones bancarias:

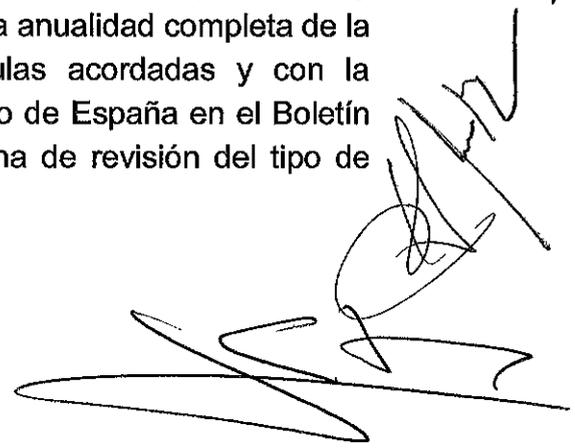
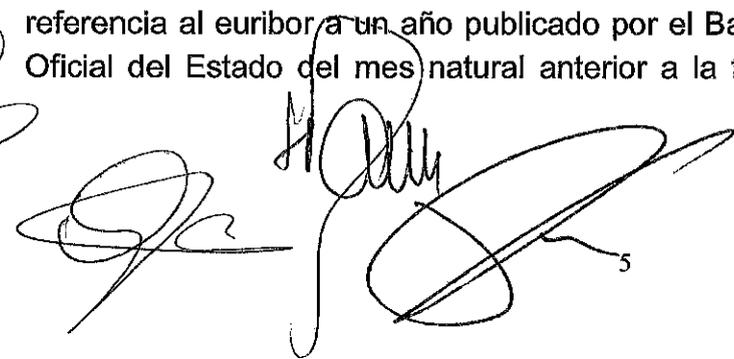
Exentas en general, salvo inversiones en activos financieros.

- Cambio de moneda:

Exentas de comisión para empleados. Cuando la comisión esté incluida en el tipo de cambio, a las operaciones que realicen los empleados se aplicará una bonificación del 1%.

6. Revisión

El tipo de interés nominal anual de los préstamos definidos en los apartados 1 y 2 se actualizarán el primer día en que se cumpla cada anualidad completa de la firma del contrato de préstamo, según las fórmulas acordadas y con la referencia al euribor a un año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado del mes natural anterior a la fecha de revisión del tipo de



interés, con independencia del mes al que corresponda el porcentaje publicado en dicho Boletín Oficial del Estado.

Los tipos de interés de las operaciones definidas en los apartados 4 y 5 se actualizarán con efectos del 1 de enero de cada año, según las fórmulas acordadas, y con la referencia al euribor a un año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado del mes diciembre inmediatamente anterior de cada año natural, con independencia del mes a que corresponda el tipo publicado.

7. Fondos de Inversión

El Banco proveerá fórmulas que signifiquen ventajas adicionales para sus empleados, en la suscripción de Fondos de Inversión.

8. Condiciones para Personal Pasivo

Respecto del Personal Pasivo, se estará a las condiciones establecidas en el Anexo III, del Acuerdo Colectivo de 19.01.2000, revisado el 05.07.2001, si bien los préstamos en vigor se mantendrán conforme a los términos y condiciones en que fueron concedidos.

ANEXO IV

SALIDAS ANTICIPADAS A PARTIR DE DETERMINADA EDAD

1.- Personal a quien con carácter general va dirigido este Plan

1.1. Plantilla de las Entidades con 58 ó mas años de Edad cumplidos al 31.12.2013, y, excepcionalmente, y con el fin de contribuir a racionalizar ordenadamente el excedente que se generará por la duplicidad de Servicios Centrales y mayor capilaridad de las redes de sucursales, plantilla con 55 años cumplidos al 31.12.2013 en la Comunidad de Madrid.

1.2. La Dirección de las Empresas (o en su momento el de la Entidad resultante) ofrecerá la salida anticipada a aquellos trabajadores que entienda oportuno, quienes de forma voluntaria podrán aceptar o rechazar dicha oferta. De igual forma los trabajadores interesados podrán solicitar a las Empresas (o Empresa) su salida anticipada, reservándose la Dirección de los Bancos (o Banco) la facultad de aceptar o rechazar dicha solicitud. Las condiciones acordadas respecto de la salida anticipada reflejarán, al menos, las contenidas en este Acuerdo.

2.- Condiciones de este Plan de Salidas Anticipadas

2.1. Indemnización Concertada

Desde la fecha de extinción de la relación laboral por cese en el servicio activo y hasta el cumplimiento por el empleado de los 63 años de edad, el empleado cesado anticipadamente percibirá del Banco como cobertura una indemnización anual periódica en cantidad fija, prorrateándose por dozavas partes en cada mensualidad natural, que se determinará conforme a las reglas establecidas en los apartados siguientes:

2.1.1. Base de Cálculo de la Indemnización

A los exclusivos efectos de determinar la cuantía de la Indemnización concertada el salario regulador vendrá determinado por:

- A. Salario Pensionable, por aplicación del vigente Convenio Colectivo de Banca, que se viniera percibiendo en el momento del cese en el servicio activo. Se incluye como tal concepto, y solo a estos efectos, el cuarto de paga "mejora de la productividad" establecido en el apartado 7 del artículo 19 del referido Convenio Colectivo de Banca.



B. En su caso, otros conceptos de carácter extraconvenio y naturaleza pensionable cuando, excepcionalmente, así procediera, por tener reconocida expresamente dicha naturaleza, y en las condiciones y términos en los que estuvieran establecidos.

C. En el caso de empleados procedentes de Banesto computarán a estos efectos la gratificación equivalente a las pagas de beneficios percibidas y que se encuentran pendientes de pensionabilizar, según el Acuerdo de 28 de febrero de 2006.

D. Complemento de Puesto de Trabajo (consignado en recibo de haberes bajo el concepto de "Complemento Puesto de Trabajo"), tratándose de empleados procedentes del Banco Español de Crédito.

E. Complemento Sueldo Pactado (consignado en recibo de haberes bajo rúbrica F12) tratándose de empleados procedentes de Banco Santander y Banco Banif.

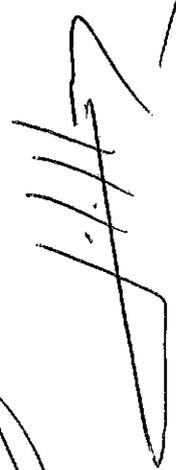
2.1.2. Porcentaje



El ochenta por ciento (80%) del salario regulador conformado por los conceptos referidos en los apartados A, B y C del ordinal anterior, tratándose de personal sujeto a régimen de pagas de Convenio Colectivo.

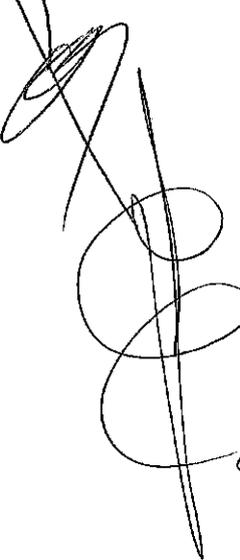
El setenta y seis por ciento (76%) del salario regulador conformado por los conceptos referidos en los apartados A, B y C del ordinal anterior más el cincuenta por ciento (50%) del concepto retributivo referido en los apartados D o E del ordinal anterior que en su caso corresponda, tratándose de personal sujeto a régimen de salario anual pactado(14 pagas)

2.1.3. Cuantía de la Indemnización



La indemnización periódica a satisfacer como cobertura durante la etapa de cese anticipado hasta el cumplimiento de los 63 años de edad, se determinará aplicando a la base de cálculo del apartado 2.1.1. el porcentaje reseñado en el apartado 2.1.2.

2.1.4. Revalorización



El importe inicial de la indemnización periódica no experimentará revalorización.

2.1.5. Convenio Especial de Cotización a la Seguridad Social

El coste de las cuotas del Convenio Especial a suscribir con la Seguridad Social, será sufragado íntegramente a cargo del Banco.

En todo caso la responsabilidad frente a la entidad gestora del pago de las cuotas derivadas del Convenio especial corresponderá directa y enteramente al empleado cesado anticipadamente.

2.1.6. Aportaciones al PPE ó PPSE

Durante la situación de cese anticipado y hasta el cumplimiento de los 63 años de edad, el Banco continuará efectuando las correspondientes aportaciones a los correspondientes sistemas de previsión social existentes bajo la denominación de Plan de Pensiones de Empleo, en el caso de Banco Santander, o Plan de Previsión Social Empresarial, en el supuesto del Banco Español de Crédito, o en su caso al vehículo resultante del proceso de convergencia de las condiciones laborales.

2.1.7. Situaciones de Incompatibilidad y efectos

Una vez producida la extinción del contrato de trabajo al amparo de la medida de salida anticipada el empleado/a se compromete a no realizar ningún tipo de actividad por cuenta propia o ajena que suponga competencia con las que realiza el Banco o Empresas de su Grupo Financiero. El incumplimiento por su parte de este compromiso liberará al Banco de hacer frente a las cuantías indemnizatorias pendientes de pago, suponiendo la pérdida de todos los derechos dimanantes de las mismas.

**ACUERDO COLECTIVO DE TRANSFORMACIÓN Y SUSTITUCIÓN EN
BANCO SANTANDER S.A. DEL SISTEMA DE COMPLEMENTOS DE
PENSIÓN PREVISTO EN EL XXII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA
PARA PERSONAL EN ACTIVO PRE-80**

En Boadilla del Monte, siendo las 11 horas del día 14 de septiembre de 2012, reunidas las personas reseñadas al final del presente documento, y ostentando cada una de ellas la representación que se indica.

MANIFIESTAN

1. Que las partes se reconocen válida capacidad y legitimación para alcanzar acuerdos colectivos de eficacia general, se han cumplimentado cuantos requerimientos legales preceptivos resultan de aplicación, y las Secciones Sindicales firmantes representadas suponen, en su conjunto, la mayoría de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal del Banco.
2. Que el vigente Convenio Colectivo de sector de Banca establece en su Capítulo VI unas prestaciones complementarias para los casos de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, así como para la absoluta (art.35), Jubilación para determinados empleados que cumplan los requisitos exigidos (art.36), Viudedad y Orfandad (art.37), y Fallecimiento en acto de servicio (art.38).

No obstante lo anterior, el propio Convenio Colectivo prevé en su Cláusula Adicional cuarta que "en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del presente Convenio Colectivo".

3. Que la totalidad de las representaciones sindicales presentes en el banco vienen demandando desde antiguo la exteriorización de los compromisos por pensiones reconocidos en el vigente Convenio

Colectivo de banca, habiéndose transmitido a las mismas por la Dirección de la Empresa su disposición actual para acordar los términos en los que pueda llevarse a cabo dicha exteriorización.

4. Que constituye voluntad de las partes firmantes sustituir, para el personal que tiene derecho al complemento de jubilación del artículo 36, el precitado sistema de prestaciones complementarias referido en el ordinal anterior, regulado en el XXII Convenio Colectivo de Banca, por un nuevo sistema de previsión social de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación mínima garantizada para el caso de fallecimiento o invalidez del trabajador, que se instrumentará a través de póliza de seguros de exteriorización de compromisos por pensiones, de conformidad con lo establecido en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

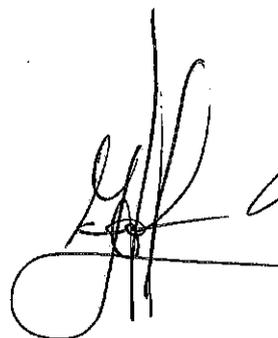
Este nuevo sistema sustituirá en su totalidad al regulado en el XXII Convenio Colectivo de Banca (artículos 35, 36 y 37), y estará dotado de eficacia general no sólo por la remisión de regulación que desde el Convenio de Banca se realiza sino también por la legitimación de quienes lo suscriben.

5. Que el nuevo sistema es más favorable en su conjunto, al convertir las expectativas de derecho del sistema previsto en el Convenio Colectivo de Banca en un derecho consolidado, cierto y pleno, de los trabajadores afectados sobre los recursos destinados a la financiación de las contingencias protegidas, desvinculando dicho patrimonio de la Empresa, mediante su exteriorización efectiva.
6. Que con tal objetivo en fecha de 31 de julio pasado las partes iniciaron un proceso de negociación colectiva y habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas al efecto por haberse alcanzado el correspondiente consenso,

ACUERDAN

las siguientes estipulaciones



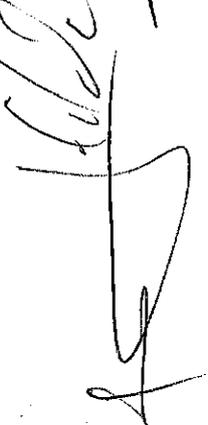



PRIMERA.- OBJETO

Sobre la base de las consideraciones expresadas en las manifestaciones precedentes, y de conformidad con las facultades de sustitución que contempla la Disposición Adicional Cuarta del XXII Convenio Colectivo de banca y con las normas que regulan la negociación colectiva en general, constituye el objeto del presente Acuerdo Colectivo la derogación, sustitución y transformación plena del sistema de previsión que hasta la fecha resultaba de aplicación a los empleados del banco incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, mediante el establecimiento de un nuevo sistema de previsión social complementaria consistente en una aportación inicial por servicios pasados y unas aportaciones futuras, distinto y sustitutivo del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del citado Convenio Colectivo de banca y de cualquier norma de Convenio que en el futuro pueda regular esta materia.

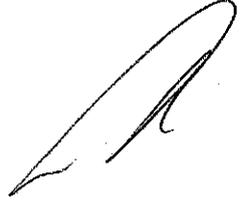


El personal del Banco Santander no incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este Acuerdo Colectivo, conforme se recoge en la estipulación Segunda del mismo, mantendrá íntegramente el sistema de prestaciones complementarias reguladas en el XXII Convenio Colectivo de Banca y de los que se puedan regular en el futuro.

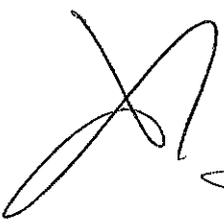
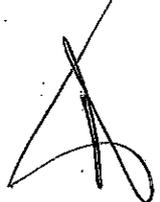
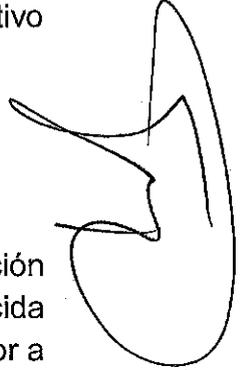


SEGUNDA.- AMBITO PERSONAL

El presente Acuerdo Colectivo de eficacia general será de aplicación única y exclusivamente al personal con antigüedad efectiva o reconocida en Banco Santander anterior al 8 de Marzo de 1980, o en banca anterior a 31 de Diciembre de 1979, que se encuentre en situación de servicio activo en el banco a la fecha de efectos de la póliza de seguro contratada, de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo Colectivo, para la cobertura de las contingencias protegidas.



En consecuencia, este Acuerdo Colectivo no resultará de aplicación a los empleados no incluidos en el apartado anterior, bien por no tener la antigüedad efectiva o reconocida precedentemente referida en el banco o en el sector de banca, bien por no encontrarse a la fecha de efectividad de la póliza de seguro contratada en situación de servicio activo por tener



extinguida su relación laboral por cualquier causa, o cuya relación laboral se encuentre suspendida, sin perjuicio de los supuestos establecidos en el punto 3 de la estipulación cuarta, bien por tratarse de personal pasivo o tener la condición de personal jubilado, prejubilado, en situación de incapacidad permanente, viudedad u orfandad.

No obstante, a los efectos de lo establecido en el presente Acuerdo Colectivo tendrán la consideración de personal en activo los empleados que tengan el contrato suspendido por encontrarse en una situación de excedencia para el ejercicio de cargo público o función sindical, maternidad o cuidado de un familiar con reserva de puesto de trabajo, o por estar prestando servicios en otras empresas de Grupo Santander con situación de excedencia especial expresamente reconocida en el banco, bien a la fecha de efectividad del Acuerdo, o bien en el futuro.

Igualmente tendrán la consideración de personal en activo a los efectos de este Acuerdo Colectivo los empleados que se encuentren en situación de suspensión contractual por incapacidad temporal, acogimiento o adopción de menor, maternidad, violencia de género, o suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, bien a la fecha de efectividad de este Acuerdo Colectivo, o bien en el futuro.

TERCERA.- AMBITO TEMPORAL

El nuevo sistema de previsión social que se articula a través del presente Acuerdo Colectivo tendrá efectividad desde el mismo momento en que se proceda a la formalización y contratación por el banco de la correspondiente póliza de seguro que cubra las contingencias protegidas. Dicha contratación se efectuará tan pronto resulte posible una vez firmado el presente documento.

Una vez alcanzada dicha efectividad el presente Acuerdo Colectivo deroga y sustituye, íntegra y plenamente, las prestaciones contempladas en los artículos 35, 36 y 37 del vigente Convenio Colectivo de banca u otros que le pudieran suceder en el futuro para el personal del Banco Santander al que le sea de aplicación este Acuerdo Colectivo, conforme a lo previsto en la estipulación Segunda del mismo.

CUARTA.- CONDICIONES Y CARACTERISTICAS BASICAS DEL NUEVO SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

El nuevo sistema de previsión tendrá las siguientes condiciones y características básicas:

1.- CARACTERISTICAS BÁSICAS

El nuevo sistema de previsión social que se establece mediante el presente Acuerdo Colectivo se configura como un sistema mixto, de aportación definida para todas las contingencias, y de prestaciones mínimas de riesgos para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento de activo, conforme se define a continuación.

- 1.1 El sistema se exteriorizará cumpliendo las condiciones previstas en el R.D. 1588/1999 a través de una póliza de seguro colectivo de vida en la que el banco será el tomador y los asegurados el personal y/o beneficiarios con derecho a las prestaciones reguladas mediante el presente Acuerdo Colectivo. El tomador pagará las primas, sin imputación fiscal de las mismas al empleado, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.
- 1.2 Sistema desvinculado de los compromisos de pensiones establecidos o que pudieran establecerse en el Convenio Colectivo de banca (arts. 35, 36 y 37).
- 1.3 Titularidad de los derechos económicos de los trabajadores sobre el valor de realización de los activos que soportan su provisión matemática individual en caso de causar baja en la empresa antes de la jubilación, por causa distinta del fallecimiento o la incapacidad permanente, pudiendo en este caso bien mantenerse en la póliza sin aportaciones futuras, bien movilizar sus derechos económicos a un sistema de análogas características conforme a lo previsto en la legislación vigente. La póliza incluirá la cesión de derechos del tomador en beneficio de los asegurados en los términos expuestos anteriormente.
- 1.4 Reconocimiento y cálculos del derecho a complemento de pensión a la primera edad de jubilación legalmente posible.

- 1.5 El tomador de la póliza no podrá modificar el condicionado general, ni particular, ni los posibles suplementos, así como las correspondientes bases técnicas.

2.- CONTINGENCIAS CUBIERTAS Y OTRAS SITUACIONES EXCEPCIONALES

Se cubrirán las contingencias de Jubilación, Fallecimiento, e Incapacidad Permanente Total o Absoluta. Igualmente y aunque no tengan la consideración de contingencias a otros efectos, se incluirán en la póliza los supuestos excepcionales de liquidez en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración, en los términos previstos legalmente para estos supuestos y con las prestaciones detalladas a continuación.

2.1) Contingencias cubiertas:

- Jubilación.- Los asegurados tendrán en la póliza de seguros, a la fecha de jubilación prevista en el presente Acuerdo para la determinación de los servicios pasados, los siguientes derechos:

- Derivado de las aportaciones futuras un capital igual a la provisión matemática individual en la póliza de seguros y que podrán percibir de una sola vez, o en forma de renta equivalente en las diferentes modalidades que la póliza permita en cada momento, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

- Derivado de la aportación inicial por servicios pasados, una de las siguientes opciones, según decidan las partes signatarias del presente Acuerdo Colectivo:

-bien un capital en los mismos términos previstos para las aportaciones futuras

- bien una renta vitalicia mensual postpagable, con reversión en caso de fallecimiento de la provisión matemática existente en el momento previo al deceso, para los beneficiarios designados por el asegurado.

Los firmantes del presente Acuerdo Colectivo asegurarán una u otra modalidad en función de las cotizaciones, condiciones y tipo de interés que reciban de las compañías de seguro.

- En cualquier caso, la póliza de seguros deberá contemplar la posibilidad de que se anticipe o se retrase la jubilación del asegurado a la prevista inicialmente, así como que el asegurado o beneficiario modifique las prestaciones aseguradas por otra modalidad distinta. Igualmente la póliza incluirá las condiciones técnicas y determinación de tipos de interés a aplicar en estos supuestos.

- Una vez suscrita la póliza de seguros, se redactará un Anexo IV a este Acuerdo Colectivo con detalle de las condiciones definitivas de estas prestaciones de jubilación.

- Fallecimiento.- De conformidad con lo regulado en la Estipulación Cuarta, apartado 4.2 y en el Anexo I.

- Incapacidad Permanente Total o Absoluta.- De conformidad con lo regulado en la Estipulación Cuarta, apartado 4.2 y en el Anexo I.

2.2) Supuestos excepcionales de liquidez.

- Enfermedad grave o desempleo de larga duración.- Los asegurados tendrán derecho a la disposición anticipada, total o parcial, del valor de realización de los activos que soportan su provisión matemática a la fecha de la solicitud, valorada de conformidad con el protocolo de valoración de rescates que figure en la póliza de seguros y siempre que cumplan los requisitos que la legislación exija en cada momento para estos supuestos excepcionales de liquidez en sistemas de prestaciones complementarias.

3.- CONTRATOS SUSPENDIDOS

Los derechos por servicios pasados y la cuantificación de aportaciones futuras de los empleados que tengan el contrato suspendido por cualquier otra causa distinta de las referidas en los dos últimos párrafos de la

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

estipulación Segunda, manteniendo vigente su derecho a solicitar el reingreso en el banco, se reconocerán y aportarán, en su caso, calculados en la forma prevista en el presente Acuerdo Colectivo a la fecha de efectos de la póliza de seguro contratada, en el momento en que se produjera su reingreso en el banco siempre que, naturalmente, el reingreso se produzca antes de sobrevenir la correspondiente contingencia.

Asimismo, si una persona, con antigüedad efectiva o reconocida en Banco Santander anterior al 8 de Marzo de 1980, o en banca anterior a 31 de Diciembre de 1979, que a la fecha de efectividad del presente Acuerdo, se encuentre en situación de incapacidad permanente para la profesión habitual o absoluta para toda profesión, viera revisada esta calificación en el futuro y se reincorporara a la plantilla del Banco Santander, se operará de igual forma que en el párrafo anterior.

4.- BASES TECNICAS Y CRITERIOS DE VALORACION

4.1- Contingencia de Jubilación

Para la determinación de la aportación inicial correspondiente en cada caso a los servicios pasados, así como para la cuantificación de las aportaciones futuras a realizar a la póliza de seguros contratada por el banco para la cobertura de las contingencias protegidas, los cálculos actuariales a realizar respecto de la contingencia de jubilación se efectuarán aplicando el porcentaje P.E. de la formula establecida en el artículo 36.4 del XXII Convenio Colectivo de banca (Anexo V), con los datos relativos a cada empleado que figuran en las bases de datos del banco, y las siguientes hipótesis financiero-actuariales y demográficas:

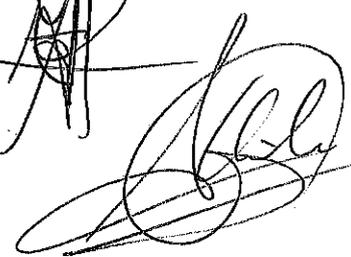
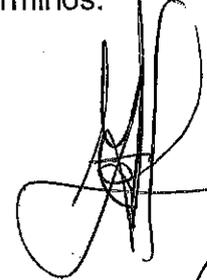
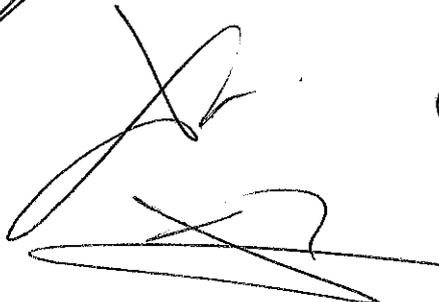
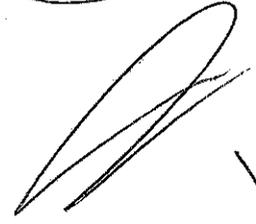
4.1.1 Aportación inicial por Servicios Pasados

- Importe derivado de calcular el capital necesario para la parte de renta devengada con sistema Unit Credit proyectado a la fecha de contratación de la póliza. El cálculo se realizará considerando la proporción decimal en función del número de días de antigüedad computables.

- 
- 
- 
- Salario Pensionable: el correspondiente a los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de banca que tengan dicha naturaleza, a fecha de efectividad del presente Acuerdo Colectivo, así como, y en su caso, aquellos conceptos retributivos extra convenio a los que excepcionalmente y a la misma fecha la dirección de la empresa pudiera haber reconocido expresamente, respecto de cada trabajador, análoga naturaleza pensionable y recogidos en Anexo II.

Se incluirá en los cálculos la revalorización del complemento de pensión de jubilación reconocido a empleados procedentes del desaparecido Banco Ibérico.

- 
- 
- 
- Incremento salarial anual de los salarios pensionables: 2,5%.
 - Incremento anual de las bases de cotización de la seguridad social : 1.5% para las máximas, y conforme al salario las no máximas.
 - Incremento anual de las pensiones máximas de la seguridad social : 1.5%.
 - I.P.C.: 1.5%.
 - Tablas de Supervivencia: GRM/F-95.
 - Tipo de interés técnico anual: 4.75%.
 - Con Descuento del riesgo de fallecimiento en situación de activo con las tablas GRM/F-95 y sin descuento del riesgo de Incapacidad Permanente.
 - Conforme a lo establecido en Acuerdo Colectivo de 25 de julio de 2006, sobre Previsión Social Complementaria, se procederá al descuento de los derechos consolidados existentes en el Plan de Pensiones del Sistema de empleo de Banco Santander a la fecha de efectividad de la póliza de seguro contratada derivados exclusivamente de las aportaciones del Promotor. Este descuento se realizará en los siguientes términos:



- Si el tipo de interés asegurado en la póliza supera el 4.75% se descontará el 100% de los citados derechos consolidados.
- Si el tipo de interés asegurado en la póliza es inferior al 4,5% no se descontarán.
- Si el referido tipo de interés estuviera entre el 4.50% y 4.75% se descontará el porcentaje que resulte de la siguiente fórmula:

$$100\% - (4,75\% - IA) / 0,25\%$$

Siendo IA Interés Asegurado

- Edad de Jubilación: se considerará como edad de jubilación para todos los trabajadores la primera a la que tengan derecho de hacerlo de conformidad con la legislación vigente en el momento de la firma de este Acuerdo Colectivo:
 - Trabajadores con la condición de mutualistas por tener cotizaciones al sistema de seguridad social con anterioridad o a 01/01/1967, la edad de 60 años, o la de la fecha en que cumpla 40 años de servicio, si fuera posterior, y aplicándoles a efectos de cálculos el PE correspondiente a dicha edad entera de jubilación. En todo caso, la edad prevista de jubilación para este colectivo no superará los 65 años.
 - Trabajadores sin la condición de mutualistas, la edad de 63 años y aplicándoles a efectos de cálculos el 90% del PE de 65 años previsto en el Convenio Colectivo de banca.
 - Todos los trabajadores que a la fecha de efectividad del presente Acuerdo Colectivo, hubieran alcanzado ya su

primera edad de jubilación posible conforme a lo previsto anteriormente, se les considerará su edad a dicha fecha de efectividad, como primera edad de jubilación.

- Condiciones personales y profesionales: se considerarán las realmente existentes respecto de cada empleado en la fecha de efectos de la póliza de seguro contratada.

4.1.2 Aportaciones Futuras

Las aportaciones futuras, se devengarán en función del periodo de permanencia como activo en la empresa, de acuerdo con lo previsto en la estipulación Segunda, ello sin perjuicio del cálculo del fraccionamiento descrito en los párrafos siguientes, que determinarán la periodicidad del pago de las correspondientes aportaciones o primas, debiendo liquidarse la parte proporcional en los casos de cese de las aportaciones con anterioridad al cierre del periodo en curso.

-Consistirán en una aportación individual de cuota constante, post pagable trimestralmente, de valor actual actuarial igual al valor actual actuarial de los servicios futuros que resulten de los cálculos realizados con las mismas hipótesis anteriormente referidas respecto de los servicios pasados, excepto el tipo de interés técnico anual que se considerará del 4%.

No obstante, la Empresa anticipará las aportaciones por el periodo devengado, con anterioridad al cierre del trimestre, en el caso de que se produzca alguna contingencia que da lugar a una prestación, se solicite la liquidez anticipada de derechos, o bien se solicite la movilización.

- En todo caso, en el cálculo de las aportaciones futuras se descontará, tal y como ya está establecido en el Acuerdo Colectivo de 25 de Julio de 2006 sobre Previsión Social Complementaria, el importe de las futuras aportaciones anuales al Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Banco Santander que pudieran corresponder al personal incluido en el presente Acuerdo Colectivo, con garantía en todo caso de una aportación mínima, considerados conjuntamente uno y otro sistema, de 640 € anuales.

No obstante lo anterior, en orden a compensar la eventual menor rentabilidad que pudiera obtenerse en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, derivado del acuerdo referido en el párrafo anterior, por los derechos en él consolidados descontados de la aportación inicial por servicios pasados a la póliza de seguro contratada, en virtud de las previsiones establecidas en el presente Acuerdo Colectivo, se sumará a las aportaciones futuras de cada empleado previstas en este apartado una aportación anual adicional en los siguientes términos:

- Si el tipo de interés asegurado en la póliza para la aportación inicial por servicios pasados supera el 4.75%, una aportación de 80 Euros anuales.
- Si el tipo de interés asegurado en la póliza para la aportación inicial por servicios pasados es inferior al 4,5% no se efectuará ninguna aportación.
- Si el referido tipo de interés estuviera entre el 4.50% y 4.75% se realizará una aportación anual adicional en base a la siguiente formula:

$$80 * (100\% - (4,75\% - IA) / 0,25\%)$$

Siendo IA Interés Asegurado

La obligación del banco de realizar aportaciones cesará por extinción de la relación laboral, por acaecimiento de alguna de las contingencias previstas en el presente acuerdo, suspensión del contrato de trabajo – sin perjuicio de los dispuesto en los dos últimos párrafos de la estipulación segunda de este Acuerdo Colectivo- y/o al alcanzar la fecha de jubilación prevista en el presente Acuerdo Colectivo para la valoración de los Servicios Pasados, y sin perjuicio de su reanudación en las situaciones previstas y reguladas en el mismo al respecto.

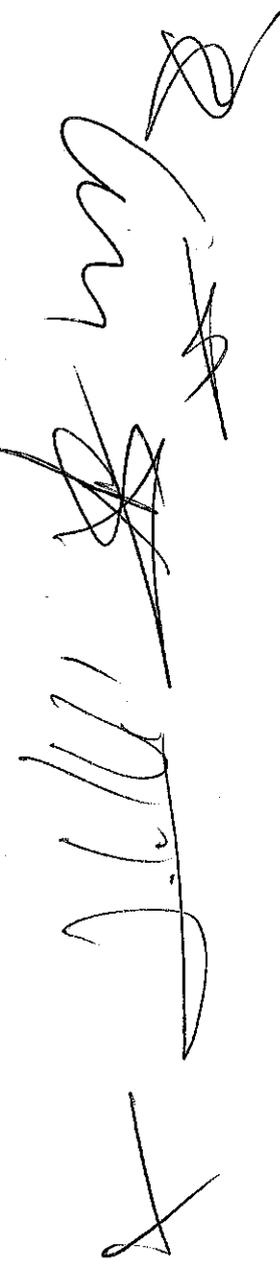
4.1.3. Recuperación de derechos en retorno de incapacidad permanente

En el caso de que se produjera el retorno del empleado de una incapacidad permanente como consecuencia de su recalificación por el órgano competente, y que hubiera generado la correspondiente prestación, con el consumo de la provisión matemática de jubilación para su financiación, el Banco procederá a restituir en la póliza el importe resultante del cálculo de la provisión que le hubiera correspondido como si esta situación no se hubiera producido, minorada en el excedente que pudiera haber percibido como beneficiario. Para el cálculo de dicha provisión se procederá a la capitalización de cada una de las aportaciones, tanto de servicios pasados, como aportaciones futuras conforme a la rentabilidad que haya ofrecido la póliza para cada una de ellas, detrayendo el importe percibido como excedente por el beneficiario. En el caso de que se causara una nueva prestación por incapacidad o fallecimiento, se considerará a efectos de su financiación, tanto la provisión matemática constituida a la contingencia, como la parte de excedente que en su momento pudiera haberse percibido, minorándose la prestación mínima garantizada por la parte correspondiente que, en su caso debiera haber sido financiada con dicho excedente

4.2 Contingencias de Incapacidad Permanente y Fallecimiento en Activo

Las prestaciones correspondientes a las contingencias de fallecimiento de activo, incapacidad permanente total para la profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, se configuran de la siguiente forma:

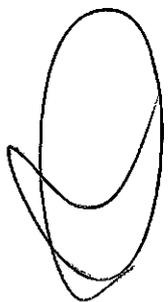
- Las situaciones de viudedad, orfandad e incapacidad permanente generarán el derecho a las prestaciones definidas mínimas garantizadas detalladas en el Anexo I del presente Acuerdo,



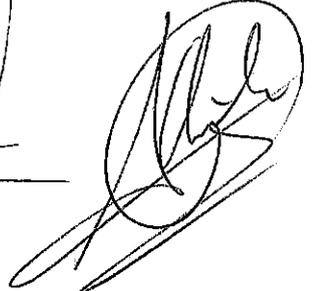
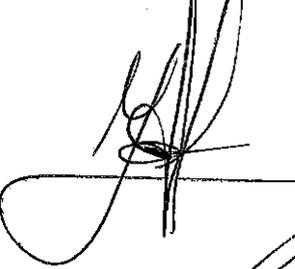
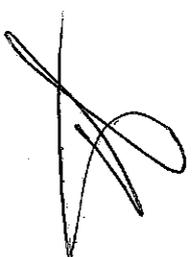
conforme a la definición de las prestaciones correspondientes a dichas contingencias en el XXII Convenio Colectivo de Banca.

- No obstante, la financiación de dichas prestaciones se producirá en primera instancia con la provisión matemática de jubilación en el momento del hecho causante, debiendo la empresa complementar dicha prestación hasta alcanzar el 100% en el caso de que fuera necesario.
- En aquellos casos en los que se hubiera ejercido la opción de liquidez por enfermedad grave de los derechos económicos derivados de este acuerdo, las prestaciones mínimas de riesgos que se pudieran causar, conforme a lo recogido en el Anexo I del presente Acuerdo Colectivo, se calcularán teniendo en cuenta la provisión matemática teórica que les hubiera correspondido, minorándose las prestaciones en el importe que dicha provisión matemática hubiera financiado esas prestaciones, de acuerdo con el cálculo previsto a continuación para la determinación del coste de las mismas, a los efectos de obtener el posible excedente.
- En el caso de que existiera un excedente de la provisión matemática de jubilación, una vez financiadas las prestaciones definidas mínimas garantizadas, dicho excedente quedará a disposición de los beneficiarios, pudiendo elegir libremente la forma de cobro de dichas prestaciones de conformidad con lo establecido en el condicionado de la póliza de seguro contratada.

En todo caso, la póliza contemplará la efectiva disposición de la provisión matemática de jubilación al acaecimiento de las contingencias de incapacidad y fallecimiento de activo, cubiertas mediante el presente Acuerdo Colectivo.



A los meros efectos de la instrumentación de la cobertura de las prestaciones de incapacidad y fallecimiento de activo, el importe del capital adicional a asegurar para la cobertura de las prestaciones mínimas garantizadas será igual a la diferencia entre capital constitutivo de las prestaciones mínimas garantizadas por fallecimiento e incapacidad, y en el importe de la provisión matemática de las prestaciones de jubilación, siempre y cuando esta diferencia fuera positiva.



Las partes firmantes se comprometen al establecimiento de los mecanismos y la negociación con la Entidad Aseguradora de las mejores condiciones de mercado, que optimicen el coste de dichas prestaciones.

QUINTA.- PROCEDIMIENTO

En orden a la formalización de la póliza de seguros se solicitarán cotizaciones y se negociarán las garantías de las condiciones de la póliza. Se contratará preferentemente una póliza de seguro en coaseguro.

Inicialmente la póliza se contratará con los datos calculados y facilitados por el banco. Tras la formalización de la póliza se realizarán los cálculos de cada trabajador, contrastados por actuarios designados por cada parte, con los datos que el banco facilite inicialmente para suscribir la póliza y corrigiéndose las desviaciones que pudieran existir respecto de los cálculos iniciales.

Realizadas las valoraciones actuariales y con objeto de contrastar la corrección de los datos se remitirá a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Colectivo una comunicación conteniendo los datos personales, profesionales y económicos que en cada caso se hayan utilizado para realizar sus cálculos de servicios pasados y aportaciones futuras y los datos utilizados para obtener su PE, efectuándose las correcciones que en su caso resulten necesarias de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo Colectivo y corrigiéndose las desviaciones que pudieran existir respecto de los cálculos iniciales.

SEXTA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente sin que quepan por lo tanto valoraciones o interpretaciones aisladas de las estipulaciones convenidas.



SEPTIMA.- SUPUESTOS ESPECIALES DE CONTINGENCIAS DE RIESGO



A los efectos de cobertura de las contingencias previstas en los artículos 35.4, y 38 del Convenio Colectivo de banca se tendrá en consideración la provisión matemática en la póliza de seguro en la fecha del hecho causante en los mismos términos previstos en el apartado 4.2 de la estipulación Cuarta.



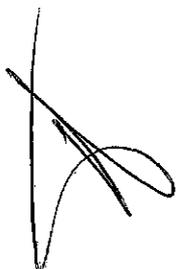
OCTAVA.- JUBILACION POR MUTUO ACUERDO



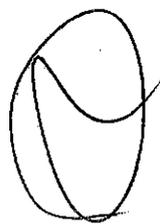
De conformidad con lo previsto en el actual Convenio Colectivo de banca, si la jubilación de los trabajadores no mutualistas incluidos en el presente acuerdo se produce por mutuo acuerdo con el banco, el PE a aplicar a los 63 y 64 años es el 100% del PE de 65 años. Si se diera este supuesto, de forma individual o colectiva, en el momento de la jubilación se realizará en la póliza de seguros y a favor de esos trabajadores una aportación extraordinaria igual al capital adicional al que tendrían derecho, calculado de conformidad con los criterios e hipótesis especificados en el Anexo III.



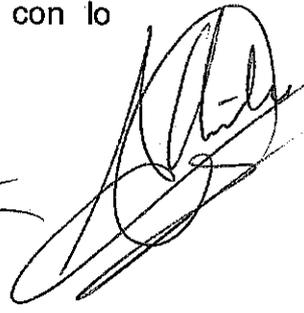
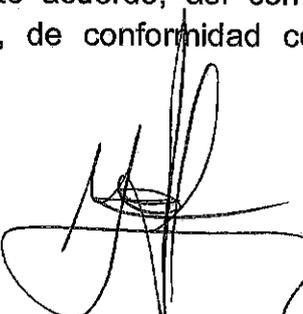
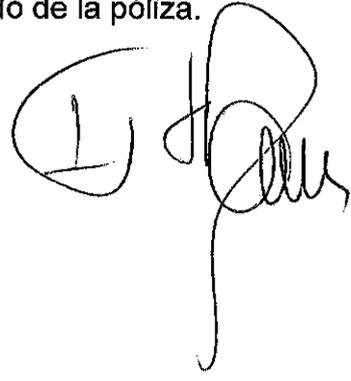
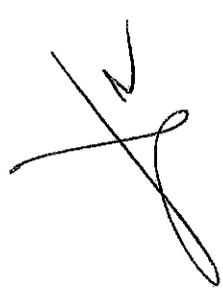
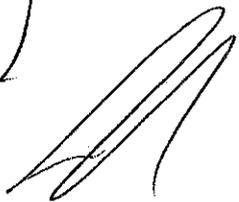
NOVENA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por un máximo de 8 miembros, la mitad de ellos designados por el banco y la otra mitad por la otra parte signataria, con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación le sean formalmente sometidas.



De igual forma se encargará de hacer el seguimiento de todos los temas pendientes derivados de la firma del presente acuerdo, así como de recibir toda la información que corresponda, de conformidad con lo previsto en el clausulado de la póliza.



DECIMA.- ENTRADA EN VIGOR

Sin perjuicio de las previsiones expresamente establecidas en cuanto a su efectividad el presente Acuerdo Colectivo entrará en vigor el día de su firma.

Y para que así conste, y así cumplirlo de buena fe se firma el presente Acuerdo Colectivo de eficacia general en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento



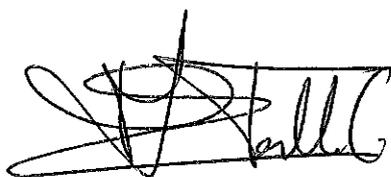
Por Banco Santander, S.A.



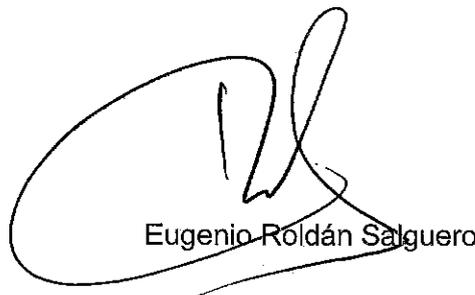
José Luis Gómez Alciturri



Juan Gorostidi Pulgar



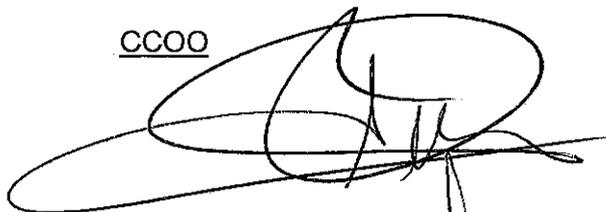
José Mª Fenollar Cañamero



Eugenio Roldán Salguero

Por las Representaciones Sindicales

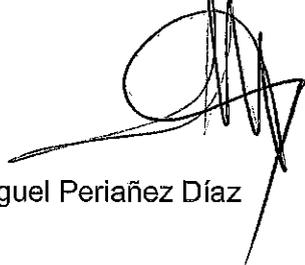
CCOO



José Mª Martínez López



Joaquín Campo Osaba



Miguel Periañez Díaz



César Sanz Estebaran

Ana Mª Herranz Sainz Ezquerro



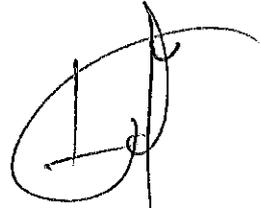
FITC



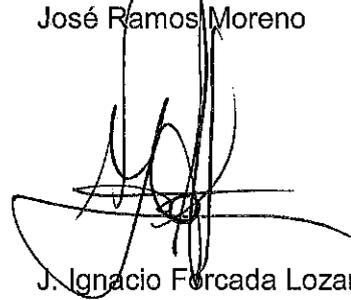
Santiago Barriocanal Arnáiz



José Ramos Moreno



Javier Estrada Suárez



J. Ignacio Forcada Lozano

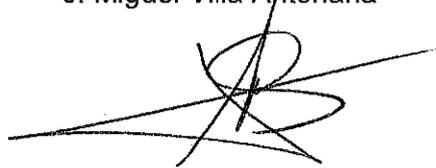
UGT



J. Miguel Villa Antoñana

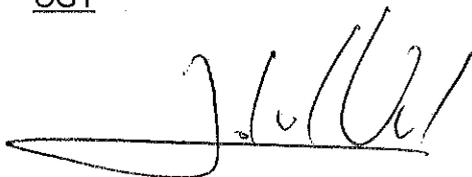


Idefonso Sanchez Julián



Juan Mª Martínez Fernández

CGT



Juan Carlos del Val González



ANEXO I

Primero.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

1.- Los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, tendrán derecho a percibir una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo de Banca, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 y la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, ambos del citado convenio, mas aquellos conceptos retributivos extraconvenio específicamente señalados en el Anexo II para aquellos trabajadores que actualmente vengan percibiendo cantidades por alguno de ellos y en la cuantía que tuvieran en el momento de producirse la contingencia, como si en dicha fecha estuviese en activo, incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

La cantidad que corresponda se abonará por dozavas partes en cada mes natural.

2.- La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión que tuviera que pagarse se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3.- Cuando la incapacidad de un empleado le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, tendrá derecho a la cantidad establecida en el punto 2 del artículo 38 del Convenio Colectivo de banca, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma.

Segundo.- Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

1.- Se establece una pensión complementaria a favor de los viudos de los trabajadores fallecidos en activo.

2.- La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social debiendo alcanzar

la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3.- La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante derivadas del Convenio Colectivo de banca, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7, así como la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, ambos del citado Convenio, mas aquellos conceptos retributivos extraconvenio específicamente señalados en el Anexo II para aquellos trabajadores que actualmente vengan percibiendo cantidades por alguno de ellos y en la cuantía que tuvieran en el momento de producirse la contingencia, incluida la ayuda familiar y deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento,.

4.- Para ser considerados beneficiarios de esta pensión será preciso:

- Que el viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido se considerará viudo del trabajador fallecido aquella persona a la que la Seguridad Social reconozca prestación de viudedad derivada del fallecimiento del causante.

- No obstante lo anterior, los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5.- Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

b) Orfandad:

1.- Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por ciento (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2.- La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3.- Cuando el huérfano sea calificado como minusválido conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio Colectivo de banca, mas aquellos conceptos

retributivos extraconvenio específicamente señalados en el Anexo II para aquellos trabajadores que actualmente vengan percibiendo cantidades por alguno de ellos y en la cuantía que tuvieran en el momento de producirse la contingencia.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to be crossed out or have multiple overlapping strokes.

ANEXO II

SALARIOS PENSIONABLES

Tienen la consideración de pensionables:

1° Los siguientes conceptos retributivos previstos en el XXII Convenio Colectivo de Banca:

- Diferencia Artículo 10.VI
- Sueldo (Art. 13)
- Trienios de Antigüedad (Art. 15)
- Trienios Técnicos (Art. 16)
- Gratificaciones extraordinarias:
 - Extra Julio – Diciembre (Art. 17 C.C.)
 - Participación en Beneficios (Art. 18 C.C.)
 - Extra Estímulo a la producción (Art. 21 C.C.)
- Compensación Fiestas Suprimidas (Art. 19.3)
- Complemento Personal de Destino (Art. 19.4)
- Asignación Vivienda Conserje (Art. 19.5)
- Plus Trans. Resp. Administrativa (Art. 19.6)
- Plus de Calidad de Trabajo (Art. 22)
- Compl. Transitorio Art. 24 C.C.
- Plus Servicios Generales (Art. 24.2)
- Plus de Polivalencia Funcional (Art. 24.1)
- Bolsa de Vacaciones (Art. 26 - VI)

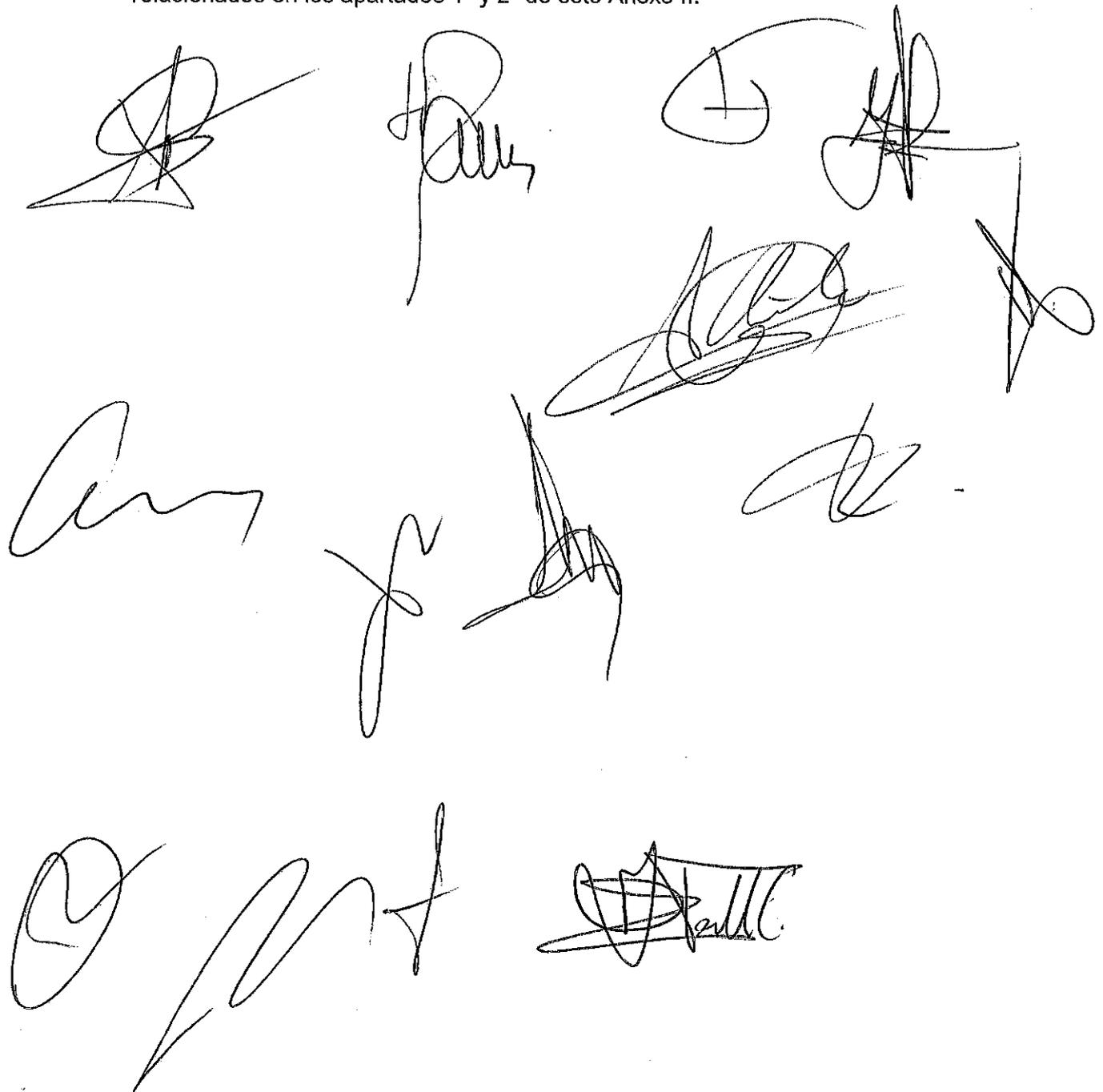
2° Los conceptos extraconvenio que se indican a continuación, exclusivamente para el personal que los tenga expresamente reconocidos:

Cód. Aplic.
Rec. Haberes

Literal recibo de haberes

F76	Aumento Vol. Bco. Continental
521	Diferencia Sueldo Nivel/Grupo Superior
F78	Sobresueldo Especial
F15	Sobresueldo Especial SAP
559	Compensación Jornada Especial (<i>personal proc. BCH con destino en O.E. en los términos y condiciones establecidos en Acuerdo de 27.07.1994</i>)
F10	Complemento Especial SAP
A97	Complemento Funcional Transitorio
552	Complemento Puesto de Trabajo
L07	Retribución Variable Resultados (<i>personal proc. BCH que lo tenga expresamente reconocido en los términos y condiciones previstos en Acuerdo de 9.07.1996</i>)
537	Sobresueldo Comportamiento y Gestión (<i>personal proc. BCH que lo tenga expresamente reconocido en los términos y condiciones previstos en Acuerdo de 9.07.1996</i>)
539	Gratíf. Turno Especial Trabajo (<i>personal proc. BCH que lo tenga expresamente reconocido en los términos y condiciones previstos en Acuerdo de 25.01.1993</i>)

No tendrán la consideración de salario pensionales cualesquiera otros conceptos ya sean salariales o extrasalariales, fijos o variables, dinerarios o en especie, cuya denominación en los recibos de haberes no coincida exactamente con alguno de los relacionados en los apartados 1º y 2º de este Anexo II.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, some being highly stylized and others more legible. They are arranged in a loose grid-like pattern.

ANEXO III

Determinación de las Aportaciones Extraordinarias a favor de las personas que se jubilen conforme a lo previsto en la Estipulación Octava

La valoración de las Aportaciones Extraordinarias por aplicación de lo previsto en la Estipulación Octava, para las personas que se jubilen de mutuo acuerdo a los 63 o 64 años de edad se realizará conforme a lo siguiente:

Si la jubilación se produce una vez cumplidos los 63 años de edad, si alcanzar los 65 años, la Aportación Extraordinaria a realizar se determinará de la siguiente forma:

$$AE_{fj} = (VATJ_{fj} (100\%PE65 ; 4,75\%) - \\ VATJ_{f63} (90\%PE65 ; 4,75\%) * (1,0475^{((fj-f63)/365,2)}) * (ANT_{fs} / ANT_{f63}) + \\ (VATJ_{fj} (100\%PE65 ; 4\%) - \\ VATJ_{f63} (90\%PE65 ; 4\%) * (1,04^{((fj-f63)/365,2)}) * (1 - ANT_{fs} / ANT_{f63})$$

Donde,

AE_{fj} Aportación Extraordinaria a la fecha de jubilación efectiva.

fs : Fecha de efectos de la póliza de seguro contratada.

$f63$: Fecha de prevista de jubilación para la valoración de los Servicios Pasados (con carácter general para este colectivo los 63 años).

fj : Fecha de jubilación efectiva.

$VATJ_{fj/f63}$ Valor actuarial total de jubilación valorado a la fecha de jubilación efectiva o la fecha prevista de jubilación en este Acuerdo Colectivo, respectivamente. Las especificaciones de la valoración entre paréntesis se refieren al PE aplicado, y al tipo de interés técnico de la valoración.

Para el cálculo de los valores actuariales se tendrá en cuenta la misma información personal, familiar y económica que se utilizó para la valoración inicial, con excepción de la fecha de jubilación efectiva.

ANEXO IV

COBERTURA DE LA CONTINGENCIA DE JUBILACIÓN

Las prestaciones de jubilación cubiertas por el nuevo sistema regulado en el presente Acuerdo Colectivo, de conformidad con lo previsto en el punto 2.1) de la estipulación Cuarta, Punto 2), son las siguientes:

1) En la póliza de seguros:

a) Derivado de la aportación inicial por servicios pasados.- Las prestaciones originales consistirán en una renta vitalicia mensual postpagable, con reversión en caso de fallecimiento de la provisión matemática de la cobertura de supervivencia correspondiente a las rentas pendientes de abonar, para los beneficiarios designados por el asegurado.

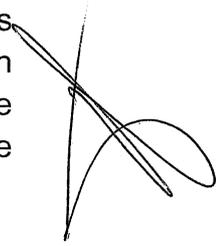
- En el momento de la jubilación el asegurado podrá modificar esta prestación y cobrar en forma de capital en un solo pago, en cuyo caso percibirá el valor de rescate de la provisión matemática (valor de realización de los activos afectos a dicha provisión matemática) a su nombre a fecha de jubilación.
- El inicio del cobro de esta renta está establecido en la fecha de jubilación prevista en el presente Acuerdo Colectivo para la determinación de los servicios pasados.
- Si el trabajador no se jubila a dicha edad, se adecuará la renta vitalicia a la edad de jubilación efectiva, conforme a lo siguiente:
 - En caso de retraso de la fecha de jubilación, el inicio del cobro de la prestación se pospondría a la fecha de jubilación efectiva. Las mensualidades que se hubieran devengado desde la fecha estimada hasta la fecha efectiva de jubilación, se capitalizaran mensualmente, al tipo de interés técnico previsto en la póliza para operaciones no casadas, esto es, al 3% anual sin gastos ni recargos de ningún tipo hasta la fecha de inicio de cobro de la prestación, sin que se altere la renta inicialmente contratada ni las condiciones de su reversión.

Con el resultado de la capitalización anteriormente indicada, se abonará un pago único en la fecha efectiva de jubilación, una renta equivalente en las diferentes modalidades que la póliza permita en cada momento o una combinación de ambas modalidades, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, con las bases técnicas que en dicho momento puedan ofrecer las Aseguradoras, con las mejores condiciones económicas posibles.

- En caso de adelanto de la fecha de jubilación, el asegurado podrá mantener la renta asegurada desde la fecha de cobro prevista inicialmente. En caso contrario, el asegurado podrá transformar la renta inicialmente contratada en otra que se adecue a la nueva fecha de jubilación, de conformidad con lo que la compañía de seguros le ofrezca en ese momento. En este caso y de cara a la determinación de la nueva renta, el valor de la provisión matemática a la fecha efectiva de jubilación de la renta inicialmente contratada, se corresponderá con el valor de realización de los activos afectos a esa provisión.

b) Derivado de las aportaciones futuras un capital igual a la provisión matemática individual de la póliza de seguros y que podrán percibir de una sola vez, en forma de renta equivalente en las diferentes modalidades que la póliza permita en cada momento, o una combinación de ambas modalidades, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, con las bases técnicas que en dicho momento puedan ofrecer las Aseguradoras, con las mejores condiciones económicas posibles.

- En caso de retraso de la fecha de jubilación, el inicio del cobro de la prestación se pospondría a la fecha de jubilación efectiva, percibiéndose en ese momento la provisión matemática que hubiese a la primera fecha de jubilación más la rentabilidad obtenida por la aplicación de la base técnica definida en póliza para las aportaciones futuras. Esto es, tipo de interés técnico garantizado del 3,00%, gastos internos del 0,10% sobre la prima y una participación en beneficios financieros del 90%.
- En caso de adelanto de la edad de jubilación, podrá percibir la provisión matemática a la fecha de jubilación efectiva, en cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente, siempre y cuando las aportaciones futuras hayan sido aseguradas bajo el esquema de mínimo interés garantizado más participación en beneficios financieros. Para aquellas aportaciones futuras que hayan sido aseguradas bajo el esquema de tipo garantizado de



interés machado, el importe de la prestación a percibir a la fecha de jubilación efectiva se corresponderá con el valor de realización de los activos afectos a la provisión matemática a esa fecha. En todo caso, el asegurado podrá optar por mantener el cobro a la fecha de jubilación prevista en el aseguramiento, obteniendo la provisión matemática a esa fecha.

2) En el plan de pensiones:

- Un capital igual a los derechos consolidados a su nombre en el plan de pensiones y que podrá percibir de una sola vez en forma de capital, en forma de renta en las distintas modalidades previstas, en forma mixta de capital y renta ó en otras modalidades, de conformidad con lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be initials or full names, and others being large, loopy scribbles. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

ANEXO V

FÓRMULA PE

$$\frac{A(SNA - SS) - (B \frac{\Sigma BC}{84} 12)}{SNA} 100 = PE$$

A =	65 años	100%
	60 a 64 años con 40 de servicio	95%
	60 a 64 años sin 40 de servicio	90%
B =	65 años	100%
	64 años	92%
	63 años	84%
	62 años	76%
	61 años	68%
	60 años	60%

SNA = Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

$\Sigma BC =$ Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

$(B \frac{\Sigma BC}{84} 12) =$ El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

En Madrid, siendo las 12 horas del día 15 de enero de 2013, reunidas, de una parte, las representaciones de la Dirección del Banco Santander, S.A. y del Banco Español de Crédito S.A., y por otra parte, las representaciones de las organizaciones sindicales de CC.OO, UGT, FITC y SEB en ambas entidades, y que es la siguiente,

- Por **CC.OO.**, que representa el 36,64% y el 36,93% de la representación legal de los trabajadores de Banco Santander y de Banco español de Crédito, respectivamente.
- Por **U.G.T.**, que representa el 24,58% y el 26,63% de la representación legal de los trabajadores de Banco Santander y de Banco Español de Crédito, respectivamente.
- Por **F.I.T.C.**, que representa el 28,09% y el 14,57% de la representación legal de los trabajadores de Banco Santander y de Banco español de Crédito, respectivamente.
- Por **SEB**, que representa el 15,07% de la representación legal de los trabajadores de Banco Español de Crédito.

Por lo que se refiere a **Banco Santander** supone en su conjunto el **89,31%** del total de la representación de sus trabajadores, y por lo que se refiere al **Banco Español de Crédito**, supone en su conjunto el **93,20%** del total de la representación de los trabajadores de dicha entidad. Reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad para este acto, en base a la representación que cada una ostenta,

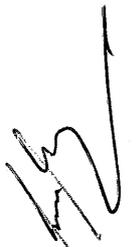
MANIFIESTAN

Que con fecha de 17 de Diciembre de 2012 el Consejo de Administración de Banco Santander ha acordado la integración de Banco Español de Crédito bajo la marca Santander, aprobándose por los Consejos de Administración de ambas sociedades el proyecto común de fusión con fecha 9 de Enero de 2013.

Que a raíz de dicha decisión se iniciaron conversaciones entre las Direcciones de los Bancos y las representaciones sindicales mayoritarias presentes en los mismos, con la finalidad de dar cumplimiento a las previsiones establecidas en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como para valorar el racional, las causas productivas y organizativas que justifican y se derivan del proceso de fusión, y analizar la incidencia del proyecto de fusión para los trabajadores de ambas empresas, constituyéndose un foro de información y comunicación permanente sobre la evolución del proceso de fusión iniciado, a fin de poder adoptar las medidas y acuerdos necesarios que aseguren y faciliten su desarrollo.



Que tanto la Dirección de ambas empresas como las representaciones sindicales firmantes coinciden en apreciar la necesidad de que la entidad resultante de la fusión vea reforzada su solvencia y capacidad de liderazgo en el sector financiero, configurando un Banco más eficiente, rentable y competitivo, en el que se consoliden como objetivos básicos del mismo los de creación de valor para los accionistas, la innovación y mejora de la calidad de servicio al cliente, asegurando de esa forma que en la Entidad resultante de la fusión concurrirán los presupuestos necesarios para garantizar la posición competitiva como mejor forma de conseguir la estabilidad de los empleos, la mejora de la empleabilidad, y el mantenimiento de un entorno laboral que posibilite la realización y desarrollo profesional de sus empleados.



Que entendiendo imprescindible contar con el compromiso y aportación responsable de las representaciones sindicales y de todos los empleados, igualmente han de constituir principios que orienten las conductas y decisiones que se adopten por las representaciones firmantes el de garantía de continuidad de relaciones laborales, en un marco de movilidad interna y externa que contemple medidas de eficiencia organizativa que permitan mantener el máximo nivel de empleo, así como el de homogeneizar las condiciones de trabajo, formación y desarrollo, compatibles con la necesidad de preservar las exigencias perseguidas por el proyecto de fusión.



Que tanto la representación de Banco Santander y del Banco Español de Crédito, así como la representación sindical de los trabajadores de ambas entidades, valorando positivamente el proceso de participación y diálogo iniciado con estas conversaciones, y comprometiéndose a que el proceso de fusión continúe apoyándose en los mismos principios, agotando todas sus posibilidades constructivas, coinciden en la conveniencia de suscribir el presente documento, con la finalidad de facilitar en la medida de lo posible el proceso de fusión e integración de las plantillas de ambas entidades.



Con tal propósito,

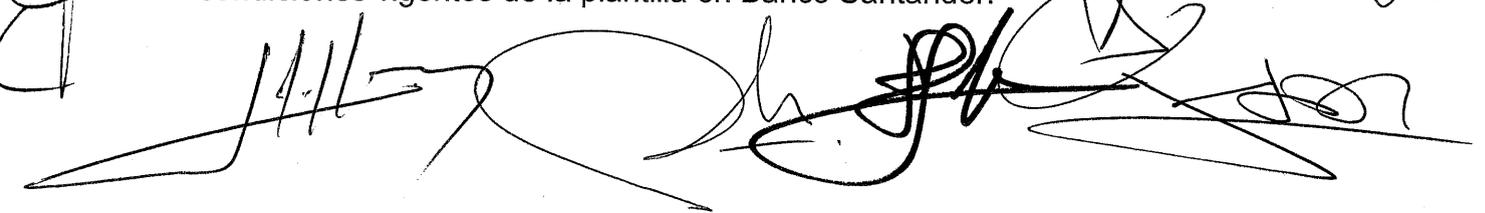
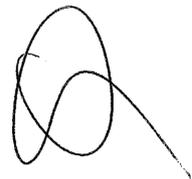
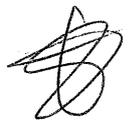
ACUERDAN



Primero.- Se acuerda entre las partes la garantía de continuidad de las relaciones laborales del conjunto de las empleadas y empleados que conforman las plantillas del Banco Santander y del Banco Español de Crédito.



Segundo.- Las partes signatarias son conscientes de que el proceso de integración de ambas entidades requerirá de un proceso de reorganización y racionalización, tanto de las redes comerciales como de los servicios centrales y estructuras intermedias de ambas entidades, que se tiene la intención llevar a cabo de manera progresiva y sin medidas traumáticas, así como la elaboración de un plan de armonización y convergencia de las condiciones laborales de la plantilla de Banco Español de Crédito respecto a las condiciones vigentes de la plantilla en Banco Santander.



Tercero.- De conformidad con lo establecido en el apartado anterior las partes firmantes, con el fin de minimizar en la medida de lo posible el impacto social derivado de los necesarios procesos de reorganización y racionalización que habrán de llevarse a cabo, manifiestan su voluntad de proceder conforme a los criterios expresados en la Cláusula Adicional Primera del Convenio Colectivo del Sector y en la "Declaración sobre Derechos sociales y Relaciones laborales en Grupo Santander", suscrita en Londres en Septiembre de 2009 por el Comité de Empresa Europeo de Grupo Santander conjuntamente con la Dirección del Grupo, en concreto :

- Dando prioridad al uso de procedimientos voluntarios y vegetativos para la adecuación de la plantilla, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna, fomentando la búsqueda y aplicación de soluciones adaptadas que faciliten la reubicación interna o externa en otras empresas del Grupo, especialmente a través de la formación y la movilidad, que permitan el mantenimiento del máximo nivel de empleo posible .

- No recurriendo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, a la aplicación de los artículos 40.(apartados 1,2 y 3), 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin haber llevado a cabo con anterioridad un proceso de diálogo y participación sindical en la búsqueda de soluciones consensuadas que permitan la adopción de medidas no traumáticas.

- En lo referente a los traslados, se valorarán con especial atención los casos de los territorios insulares y ultraperiféricos, y las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral.

Cuarto.- Desde el momento en que la fusión sea efectiva, Banco Santander se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos los empleados en activo en el Banco Español de Crédito en el momento de producirse la fusión y en especial en la antigüedad a los efectos que los tuvieran reconocidos, incluidos los indemnizatorios.

Asimismo, Banco Santander se subrogará en todos los derechos y obligaciones asumidos por Banco Español de Crédito en relación a todos los empleados de sus plantillas en situación de excedencia, con contrato suspendido por mutuo acuerdo, de prejubilación, así como del personal pasivo.

Quinto.- Las partes firmantes se comprometen a realizar las valoraciones y estudios precisos, con la finalidad de posibilitar, en el menor tiempo posible, acuerdos tendentes a concretar un plan de convergencia y homologación, de las condiciones laborales de la plantilla de Banco Español de Crédito respecto a las condiciones vigentes de la plantilla en Banco Santander.

Mientras no se alcancen los acuerdos sobre homologación de condiciones a que se hace referencia en el párrafo anterior se mantendrán las condiciones laborales que tuvieran los empleados de ambas entidades, rigiéndose respectivamente por la normativa particular, convencional y legal que resulte de aplicación en cada momento.

Por su especial importancia y complejidad, dentro de este proceso de convergencia, se atenderá de forma específica todo lo relacionado con los compromisos asumidos por acuerdos sobre complementos por pensiones y con los planes de pensiones existentes en ambas entidades.

Sexto.- Es voluntad expresa de las representaciones firmantes garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la promoción y carrera profesional, y para ello se fomentará el desarrollo de políticas activas de formación profesional.

Por ello, la formación se constituye en uno de los objetivos prioritarios en la política de Recursos Humanos, reconociéndose como el medio más idóneo para favorecer, entre otros objetivos, un mejor desempeño y adecuación al puesto de trabajo, una ampliación de las posibilidades de desarrollo profesional, una adaptación permanente a los cambios que la tecnología y la calidad demanden, y la motivación de los empleados.

Séptimo.- Se respetarán, en sus mismos términos y condiciones, todos los compromisos que Banco Español de Crédito tenga contraídos con las distintas Secciones Sindicales signatarias en aplicación y desarrollo de la LOLS., sin menoscabo de que se establezca de mutuo acuerdo un nuevo marco, en sustitución del mismo, que tendrá la vigencia que las partes determinen.

Asimismo, los miembros de las representaciones unitarias del Banco Español de Crédito, resultantes del pasado proceso electoral del 2010, en los respectivos ámbitos territoriales, hasta tanto se promuevan nuevos procesos de elecciones sindicales en el sector que, según las previsiones actuales, tendrán lugar en el primer trimestre de 2015, conservarán no obstante su incorporación a Banco Santander todas las garantías derivadas de su condición representativa, si bien se entenderán amortizadas todas las vacantes que pudieran producirse en dichos órganos de representación unitaria.

Octavo.- Las representaciones firmantes reiteran su firme compromiso de realizar los mayores esfuerzos para llevar a cabo las acciones necesarias que permitan culminar con éxito el proceso de fusión, en lo que se refiere a las plantillas y dentro del plazo de vigencia de este protocolo.

Noveno.- El presente documento tiene la consideración de Acuerdo Marco, por lo que cualquier posible acuerdo relacionado con este proceso de Fusión e Integración que pueda alcanzarse en el futuro, se integrará en este Acuerdo Marco, pasando a formar parte del mismo desde el momento en que se alcance, constituyendo un todo unitario.

Décimo.- Con relación a las plantillas de las empresas no bancarias que forman parte del Grupo Banco Español de Crédito, la representación sindical traslada su preocupación sobre la incidencia que pudiera tener en ellas el proceso de fusión en curso.

Por parte de la dirección de Banco Santander, se asume el compromiso de iniciar las conversaciones oportunas, una vez valorada la situación, con la

interlocución que corresponda en el ámbito de estas empresas, manteniendo informada a la Comisión de Seguimiento de este protocolo.

Undécimo.- Se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, entre las partes firmantes, de carácter paritaria entre cuyos cometidos se encontrarán los de recibir con carácter general, información puntual y periódica sobre el desarrollo del proceso de fusión, las perspectivas de futuro y los planes de integración, con especial atención a los cierres de oficinas y de integración de Servicios Centrales y sus posibles impactos en el empleo.

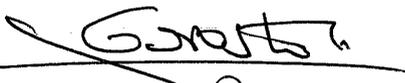
Duodécimo.- El plazo de vigencia de este Acuerdo será de tres años a partir de la firma de este documento.

No obstante, si transcurrido este período de tiempo no se hubiera concluido el proceso de fusión e integración de ambas entidades, por acuerdo entre las partes firmantes de este documento, se podrá prorrogar la vigencia del mismo por períodos sucesivos de seis meses hasta su conclusión.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, y para así cumplirlo de buena fe, suscriben este acuerdo con la representación que cada uno de los firmantes ostenta y queda indicada, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

BANCO SANTANDER SA

BANCO ESPAÑOL DE CREDITO SA



Juan Gorostidi Pulgar



Julio Lapuente Bujía

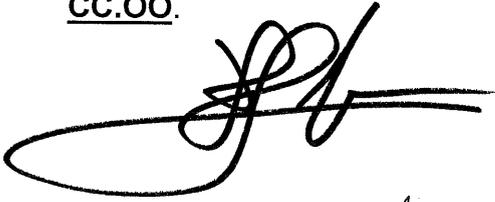


Eugenio Roldán Salguero

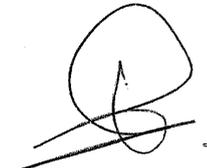
CC.OO.



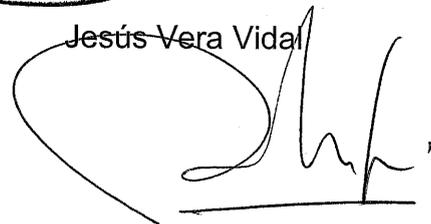
Miguel Periañez Díaz



Jesús Vera Vidal



Ana Herranz Sainz-Ezquerria



Pere Marqués Esteban

UGT (*)



Ildelfonso Sánchez Julián



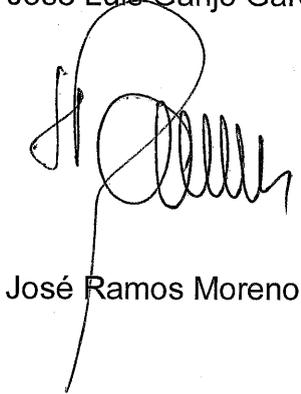
Joaquín De Uña Martín



José Luis Garijo García-Tapial



Ignacio Soto García

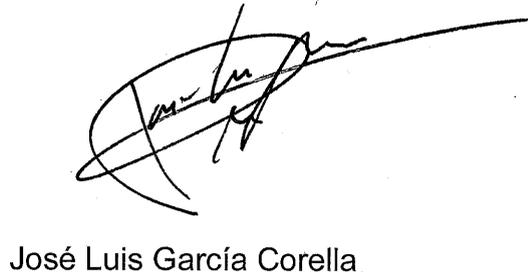


José Ramos Moreno

FITC



Miguel Francisco Morilla Reina



José Luis García Corella

SEB



Gerardo Castrillo Martínez

(*) Aceptado a nivel de preacuerdo, con el objeto de dar cumplimiento a trámites formales internos requeridos por los estatutos

Banco Santander, S. A.Representación Empresarial

Juan Gorostidi Pulgar
Eugenio Roldán Salguero

Representación Sindical

Miguel Periañez Díaz – CCOO
César Sanz Estebanz – CCOO

Miguel Gersol Fernández – UGT
Maria Rosa Hernández Hernández – UGT

Francisco Javier Ramírez Robledano – FITC
Antonio Barrero Delgado – FITC

Pablo Sanz Hernández - CGT
Tomás García Hernández – CGT

Eneko Larequi Landa – ELA

Jósean Etxeberria Ziganda - LAB

En Madrid, siendo las 10 horas del día de 22 julio de 2010, se reúnen las personas relacionadas al margen, ostentando cada una de ellas la representación que se indica

MANIFIESTAN

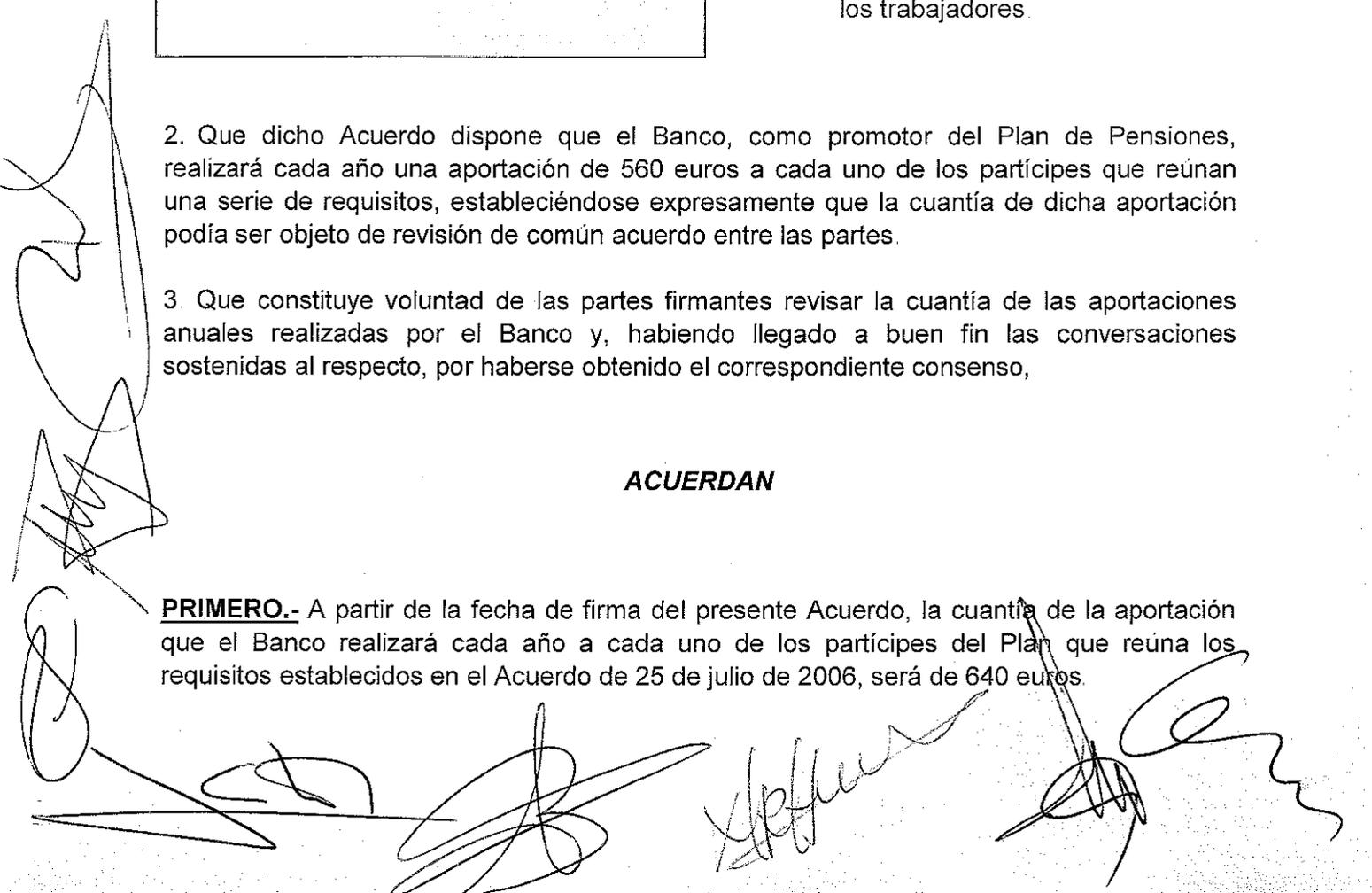
1. Que en fecha 25 de julio de 2006, se suscribió entre las partes Acuerdo Colectivo al amparo de la Disposición Adicional Sexta del Convenio Colectivo de Banca para el establecimiento de un nuevo Sistema de Previsión Social complementaria para el personal en activo del Banco a través de un Plan de Pensiones de empleo de aportación definida, con derechos consolidados para los trabajadores

2. Que dicho Acuerdo dispone que el Banco, como promotor del Plan de Pensiones, realizará cada año una aportación de 560 euros a cada uno de los partícipes que reúnan una serie de requisitos, estableciéndose expresamente que la cuantía de dicha aportación podía ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes.

3. Que constituye voluntad de las partes firmantes revisar la cuantía de las aportaciones anuales realizadas por el Banco y, habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas al respecto, por haberse obtenido el correspondiente consenso,

ACUERDAN

PRIMERO.- A partir de la fecha de firma del presente Acuerdo, la cuantía de la aportación que el Banco realizará cada año a cada uno de los partícipes del Plan que reúna los requisitos establecidos en el Acuerdo de 25 de julio de 2006, será de 640 euros.



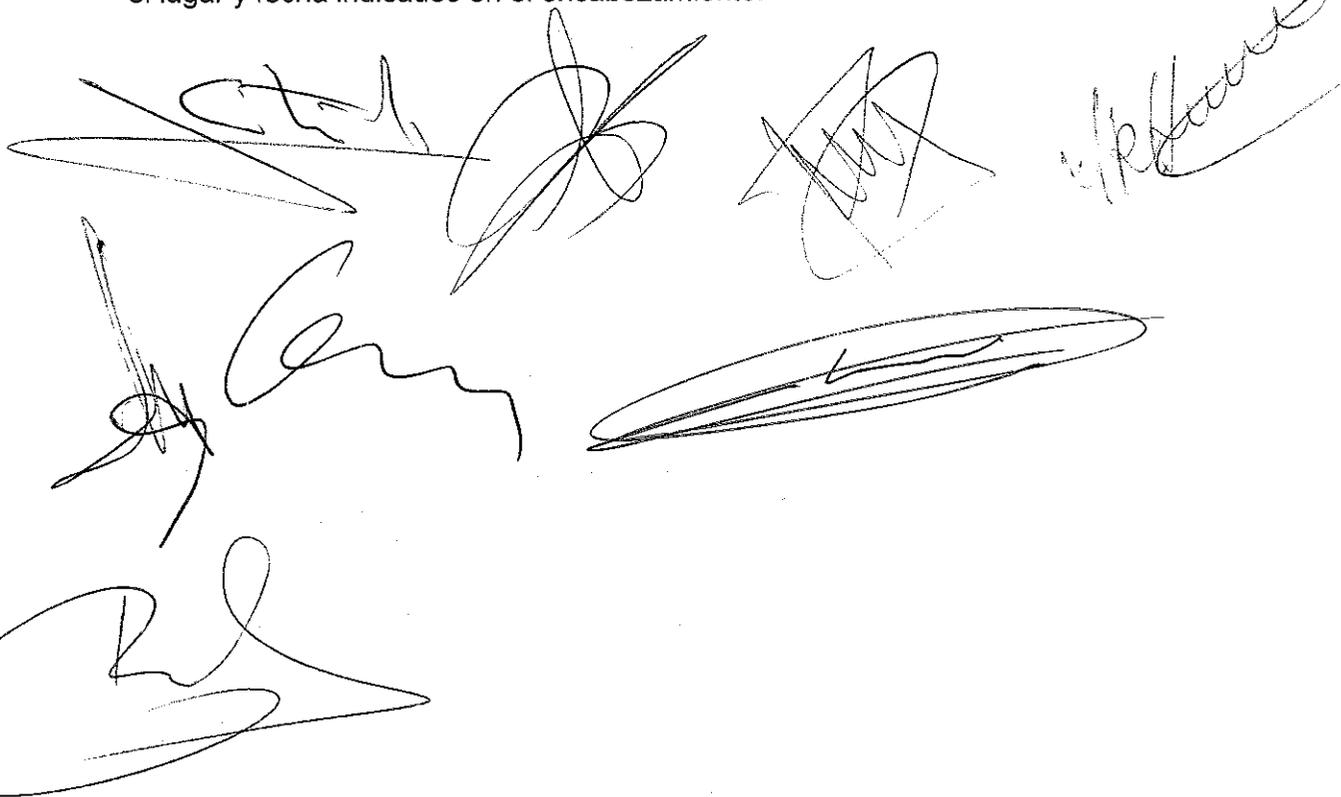
SEGUNDO.- Adicionalmente, para todas las personas que ostenten la condición de partícipes del Plan al día de la firma del presente Acuerdo, el Banco aplicará la referida subida con efectos 1 de enero de 2010.

TERCERO.- En el mismo sentido, aquellas personas que cumplan el requisito de los dos años de antigüedad contemplados en el apartado 6 del Acuerdo de 25 de julio de 2006, con posterioridad a la firma del presente Acuerdo, percibirán las cuantías correspondientes a los dos años transcurridos en la parte proporcional a 560 € anuales por el período desde su ingreso hasta 31 de diciembre de 2009, y por la parte proporcional a 640 € anuales por el período desde el 1 de enero de 2010 hasta la fecha de abono efectivo de las aportaciones.

CUARTO.- El importe de la aportación pactado podrá ser objeto de revisión en el futuro por mutuo acuerdo entre las partes

QUINTO.- El presente Acuerdo dará lugar a la modificación consecuente del capítulo IV, artículo 14: "determinación de las aportaciones y contribuciones al Plan", de las especificaciones del Plan de Pensiones Santander Empleados.

Y en prueba de conformidad y para así cumplirlo de buena fe, firman el presente Acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO, S.A." SOBRE SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Art. 1º Ambitos personal y territorial.-

1. Este Convenio será aplicable a todo el personal que tenga relación laboral activa con la Empresa, hallándose adscrito a centro de trabajo situado en territorio nacional.

El personal que disfrute el período de descanso por maternidad se le considerará como si estuviese en activo.

2. Excepcional y transitoriamente se aplicará en los casos y con el alcance previstos para exempleados jubilados o inválidos o empleados con la relación suspendida mediante acuerdo de prejubilación.

Art. 2º Riesgos de invalidez y muerte.-

1. Todo el personal comprendido en el ámbito del Convenio quedará asegurado hasta cumplir 65 años de edad en los términos siguientes, según fuera su nivel profesional en el Convenio de Banca al producirse el riesgo protegido:

<u>Nivel</u>	<u>Riesgo</u>	<u>Prestación</u>
I -II -III	Muerte o invalidez	5 000 000,- ptas
	Muerte accidental	10 000 000,- ptas
Restantes	Muerte o invalidez	4 500 000,- ptas.
	Muerte accidental	9 000 000,- ptas

2. Excepcionalmente los mayores de 65 años y los pensionistas de la Seguridad Social por jubilación o invalidez que en 26 de mayo de 2000 tuviesen reconocido el beneficio de Seguro Colectivo de Vida según el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio establecido en el fusionado Banco Central Hispano el 29 05 92, o en virtud de acuerdos anteriores, lo mantendrán a título personal en las mismas condiciones de riesgo y prestación con que figurasen en dichos acuerdos
3. Asimismo y con carácter excepcional el personal menor de 65 años con relación suspendida mediante acuerdo de prejubilación y que tuviere reconocido el beneficio de Seguro Colectivo de Vida según el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio establecido en el fusionado Banco Central Hispano el 29 05 92, también quedará asegurado en los términos del apartado 1 de este artículo

Art. 3º Rescate de jubilación.-

1. El personal menor de 65 años en 26 de mayo de 2000 que tuviesen reconocido el beneficio de rescate en el Seguro Colectivo de Vida según el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio establecido en el fusionado Banco Central Hispano el 29.05.92, o en virtud de acuerdos personales, lo mantendrán a título personal según fuere su nivel profesional en el Convenio de Banca al producirse el doble

requisito de cumplir 65 años de edad y obtener pensión de jubilación de la Seguridad Social, en los términos siguientes:

<u>Nivel</u>	<u>Prestación</u>
I – II – III	750.000,- ptas.
Restantes	562.500,- ptas.

2. Excepcionalmente quienes tuviesen la categoría profesional de Jefe de 1ª, 2ª ó 3ª en plaza B ó C en 31/12/95 y además reconocido el beneficio de rescate en el Seguro Colectivo de Vida según el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio establecido en el fusionado Banco Central Hispano el 29.05.92, lo mantendrán con la prestación señalada en el apartado 1 para el Nivel I – II – III.
3. Asimismo y con carácter excepcional, quienes tuvieran reconocido el beneficio de rescate en términos distintos a título personal, lo mantendrán en los propios términos reconocidos

Art. 4º Aportación del asegurado.-

1. Todo el personal asegurado contribuirá al pago de la prima con la cantidad de 500,- ptas. mensuales si se le incluye con el Nivel I – II – III a efectos de prestaciones o con 300,- ptas. mensuales si se le incluyen con los restantes, cuya cuantía se detraerá en el recibo de salarios correspondiente.
2. Excepcionalmente no se producirá tal retención cuando el personal manifieste su voluntad de no ser asegurado

Art. 5º Ambito temporal y vigencia,-

1. El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B O E , si bien sus efectos se retrotraerán al 26 de mayo de 2000
2. La duración del Convenio no anticipa fecha de término, pudiendo denunciarlo cualquiera de las partes a partir de 1 01 2001, dentro del último trimestre de cada año natural, prorrogándose su vigencia hasta

tanto no se produzca nuevo Convenio modificador, sustitutivo o derogador

Art. 6º Globalidad e indivisibilidad.-

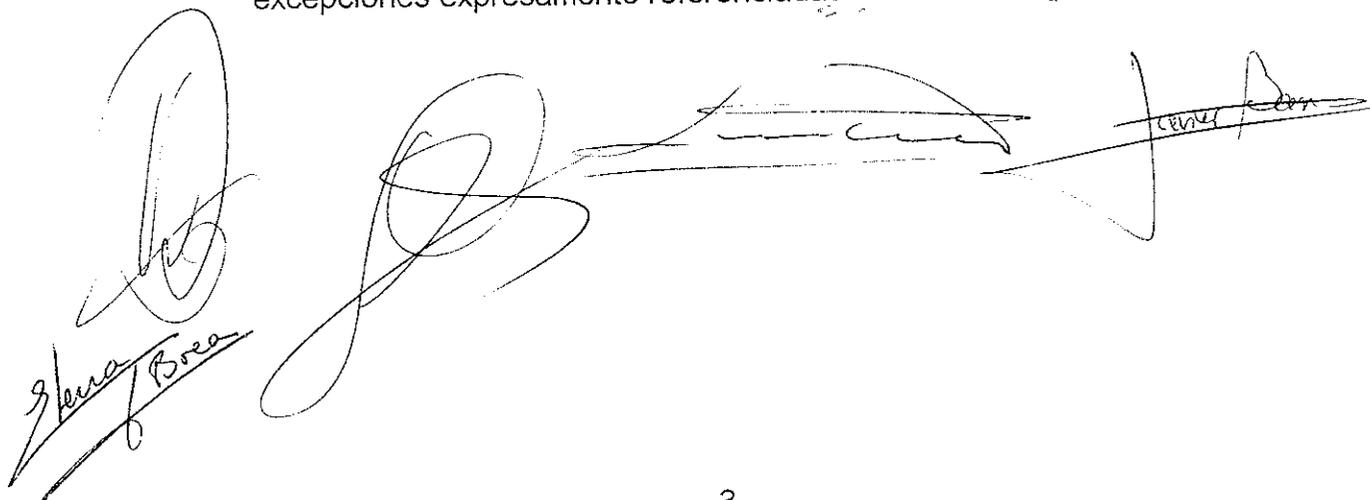
El Convenio forma un todo indivisible a considerar globalmente, de modo que si alguna de sus partes deviniera nula o inaplicable por decisión administrativa o resolución judicial el Convenio quedará sin efecto.

Art. 7º Comisión Paritaria.-

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por un representante de cada Sección Sindical signataria, que conservará la misma representatividad con que participó en la Mesa Negociadora, y por la Empresa, hasta 3 representantes.
2. Los representantes serán designados para cada sesión que realice la Comisión
3. La Comisión se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes, que propondrá fecha y temario, celebrándose en el lugar que disponga la Empresa.
4. Será competencia de la Comisión conocer y pronunciarse sobre la interpretación de lo estipulado en el Convenio, así como acordar modificaciones en las cuantías de los capitales de las contingencias aseguradas y eventuales cuestiones de aplicación que pudieran suscitarse.

Art. 8º Clausula derogatoria.-

Queda derogado y sustituido el Seguro Colectivo de Vida, Invalidez y Accidentes, regulado en el punto 3º del Acuerdo de Mejoras Sociales Extra; Convenio establecido en el fusionado Banco Central Hispano el 29.05.92, así como el Acuerdo sobre Seguro Colectivo de Vida establecido el 26.05.00 en Banco Santander Central Hispano, sin perjuicio de las excepciones expresamente referenciadas.



Handwritten signatures of the signatories, including names like 'Gloria Brea' and 'Carmen'.