

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 vengan 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 posibiliten 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

BANCO ESPAÑOL DE CREDITO SA



Juan Gorostidi Pulgar



Julio Lapuente Buja

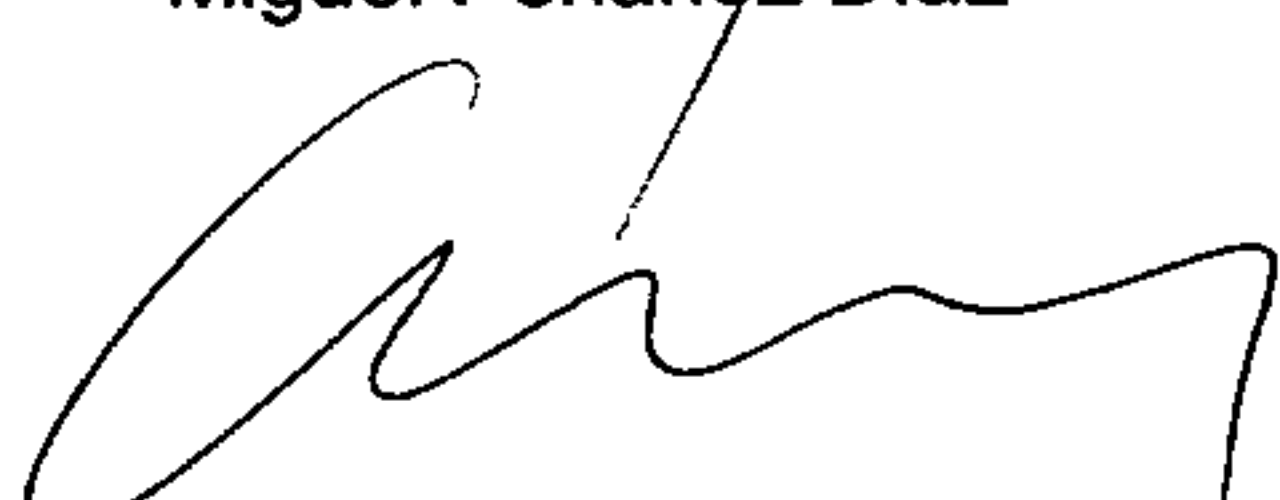


Eugenio Roldán Salguero

CC.OO.



Miguel Periañez Díaz



César Sanz Estebanz



Jesús Vera Vidal

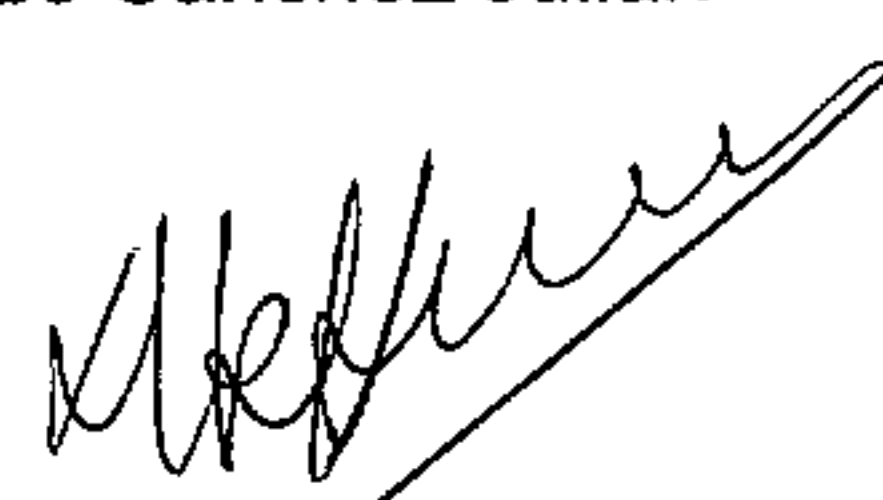


Pere Marqués Esteban

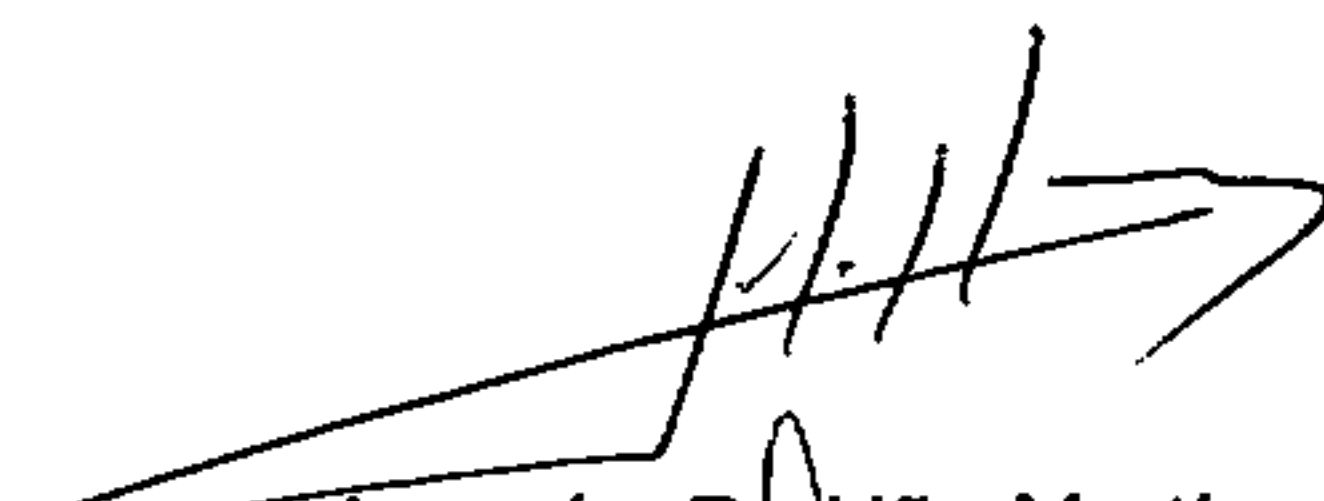
UGT



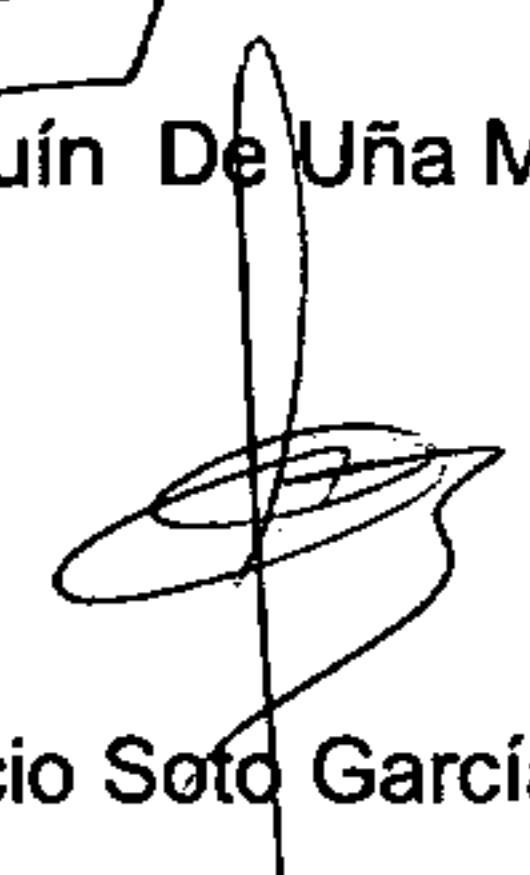
Idefonso Sánchez Julián



María Rosa Hernández Hernández



Joaquín De Uña Martín

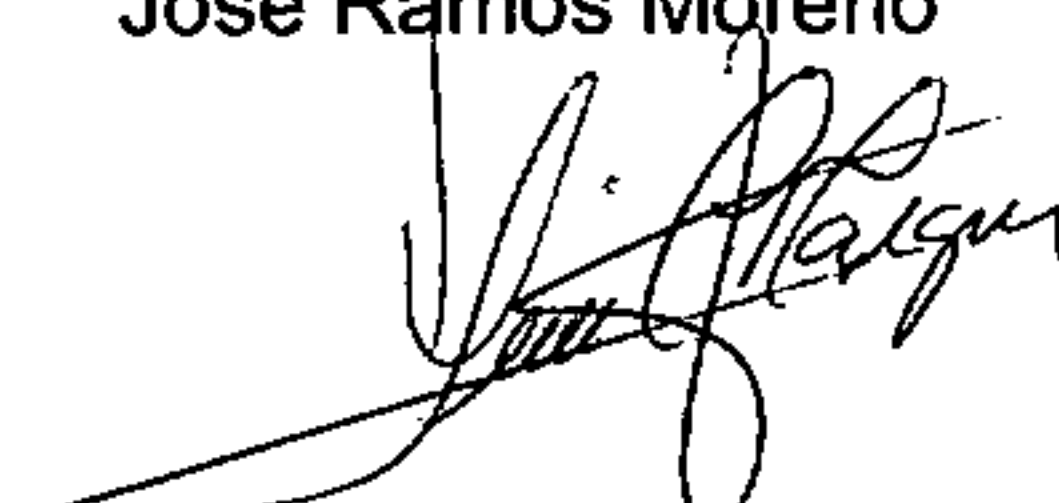


Ignacio Soto García

FITC



José Ramos Moreno



Luis Márquez-Villarejo Fdez.-Medina

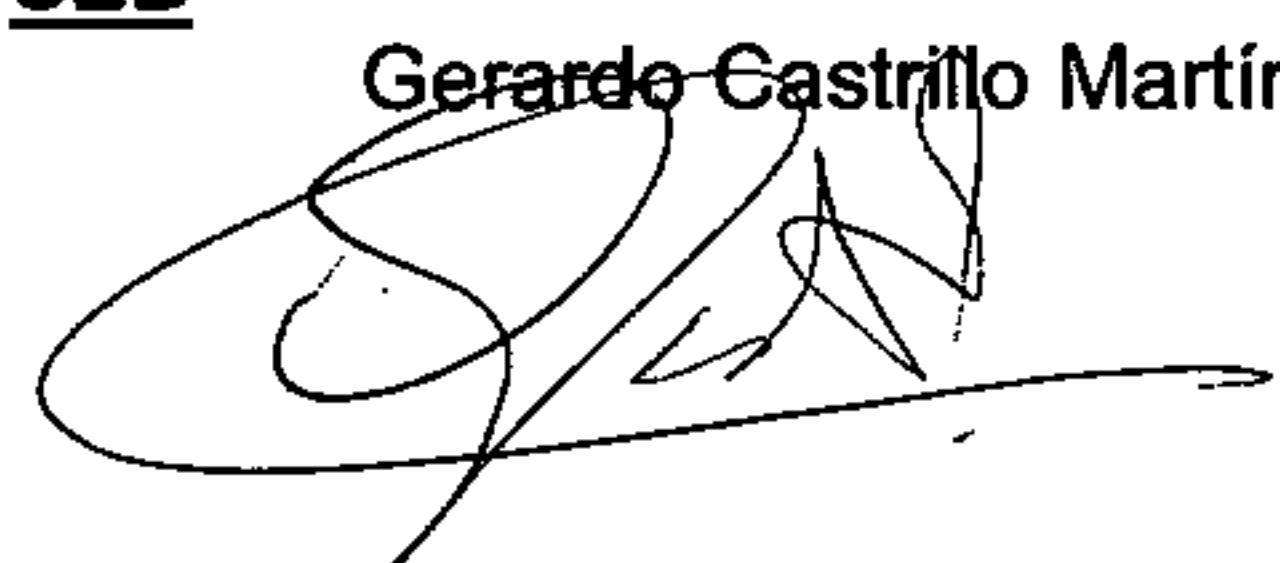


Miguel Francisco Morilla Reina



José Luis García Corella

SEB



Gerardo Castrillo Martínez

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.

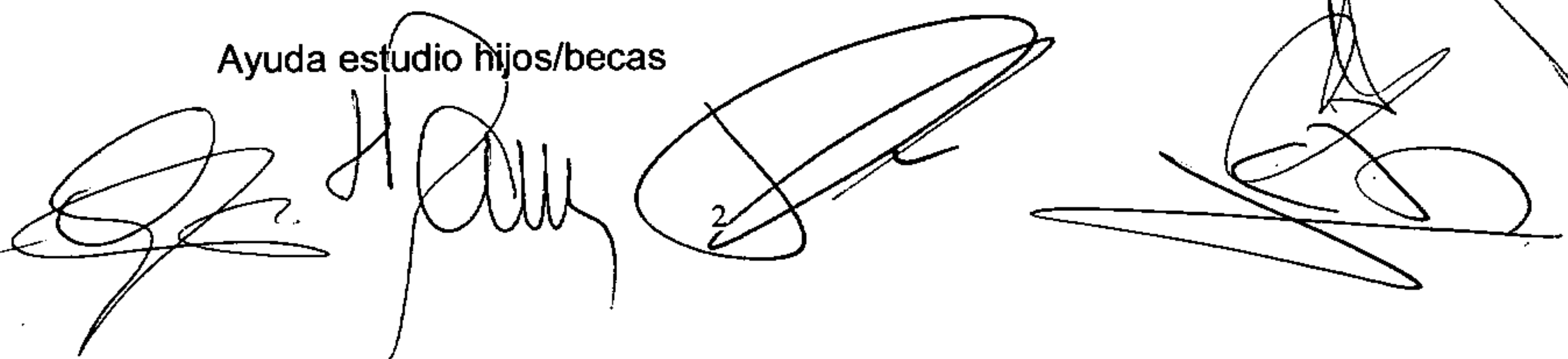
Excepcionalmente, por la División de Recursos Humanos podrá estudiarse la asimilación al concepto de hijo a cargo de otros supuestos en los que concurren circunstancias especiales que justifiquen una aplicación analógica al caso.

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.

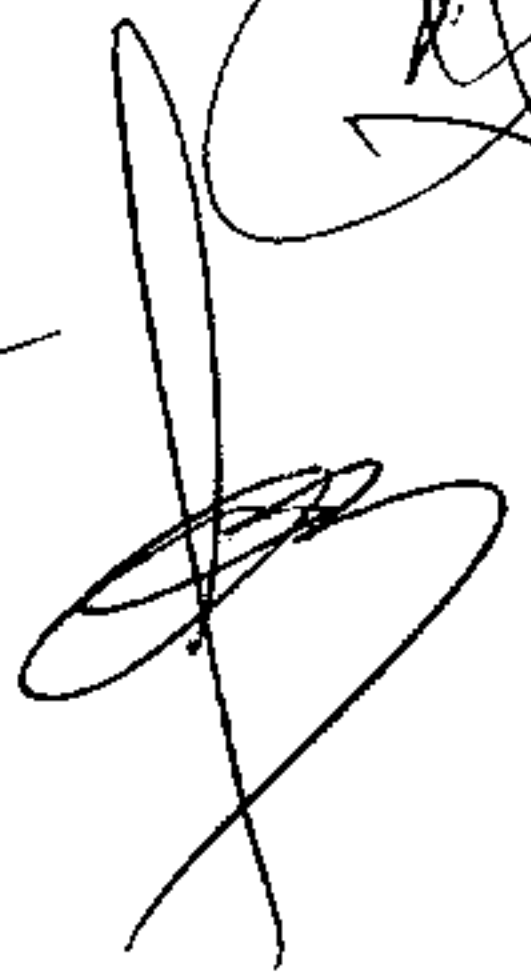
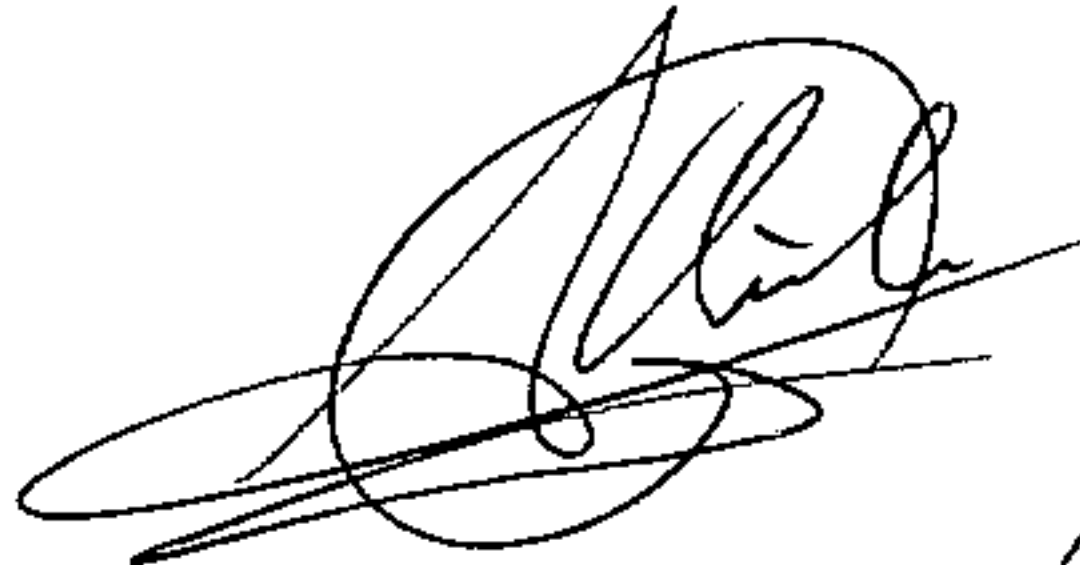
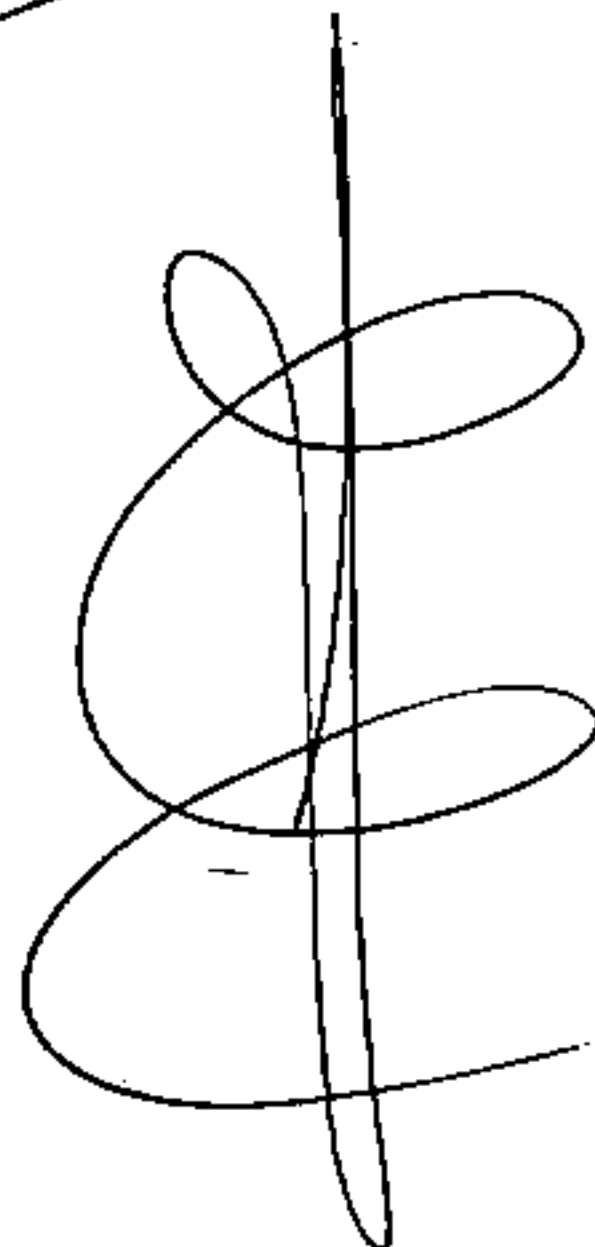
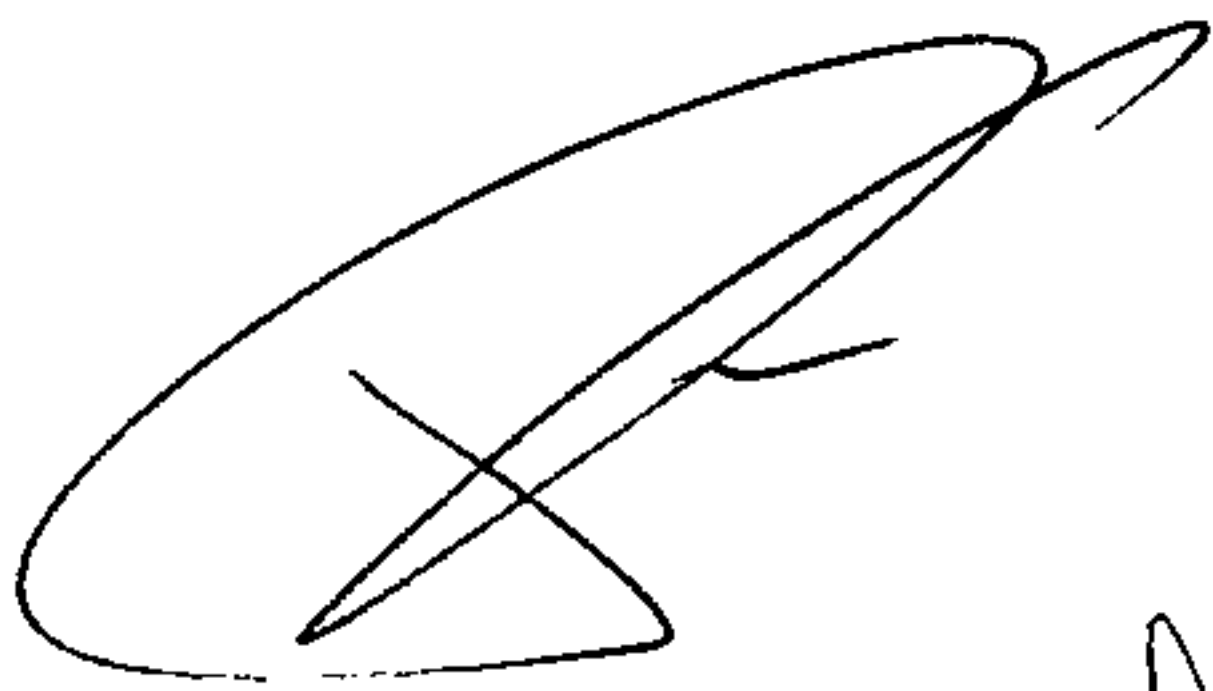
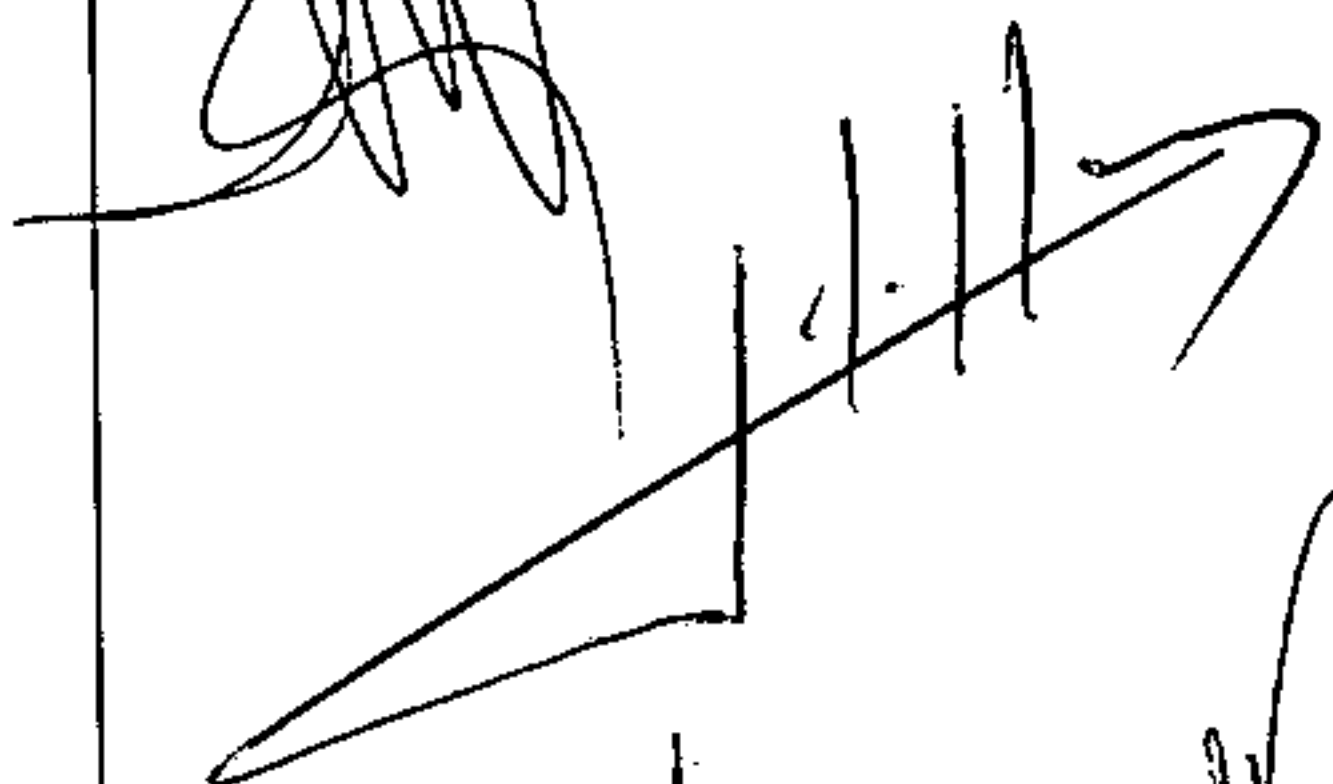
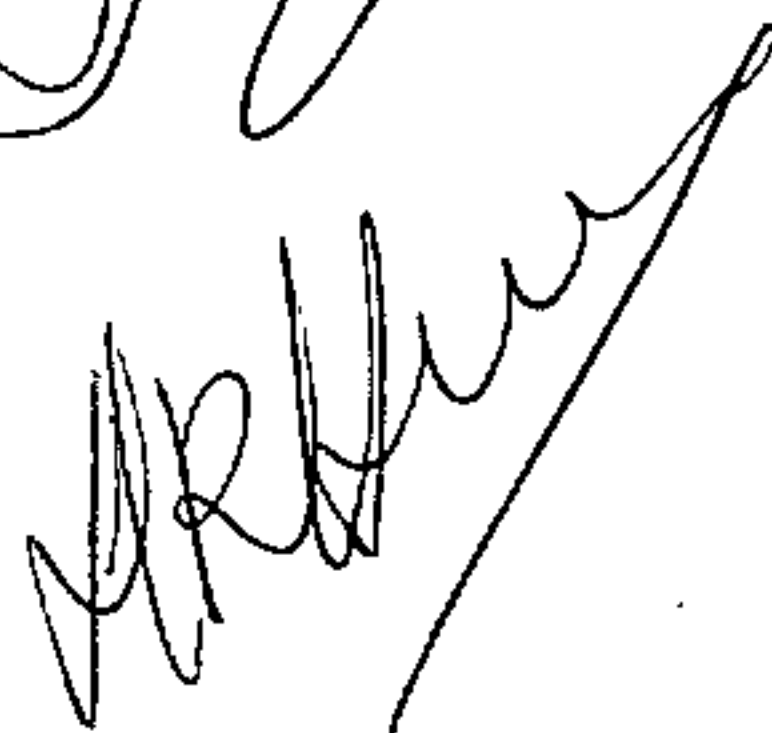
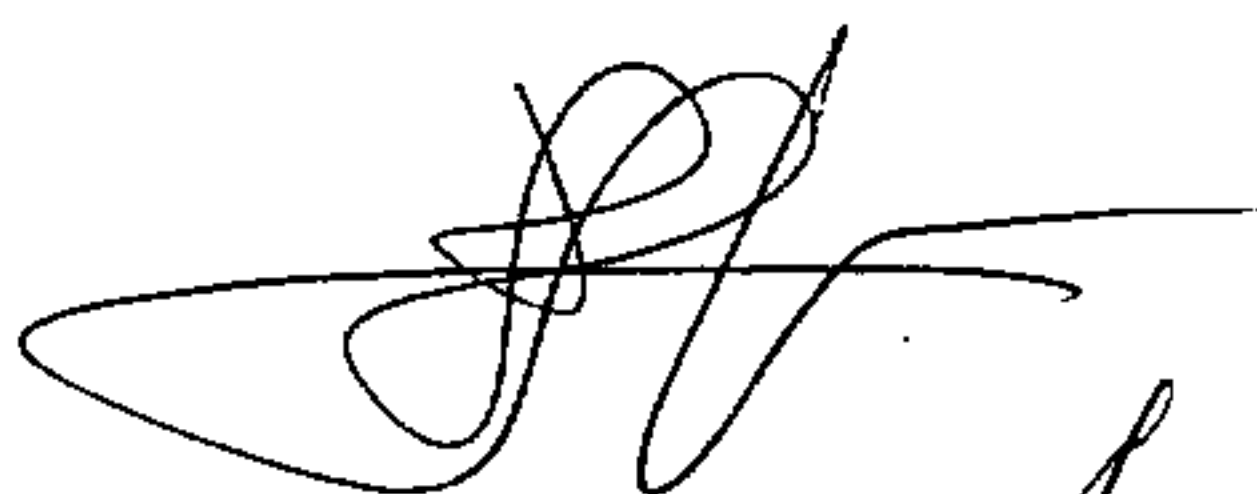
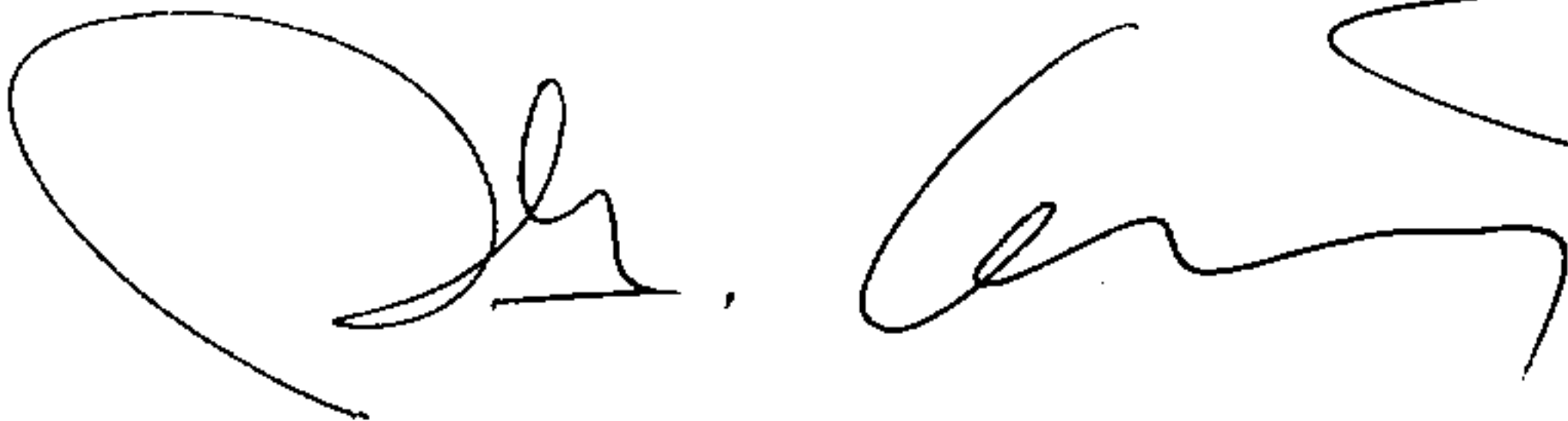
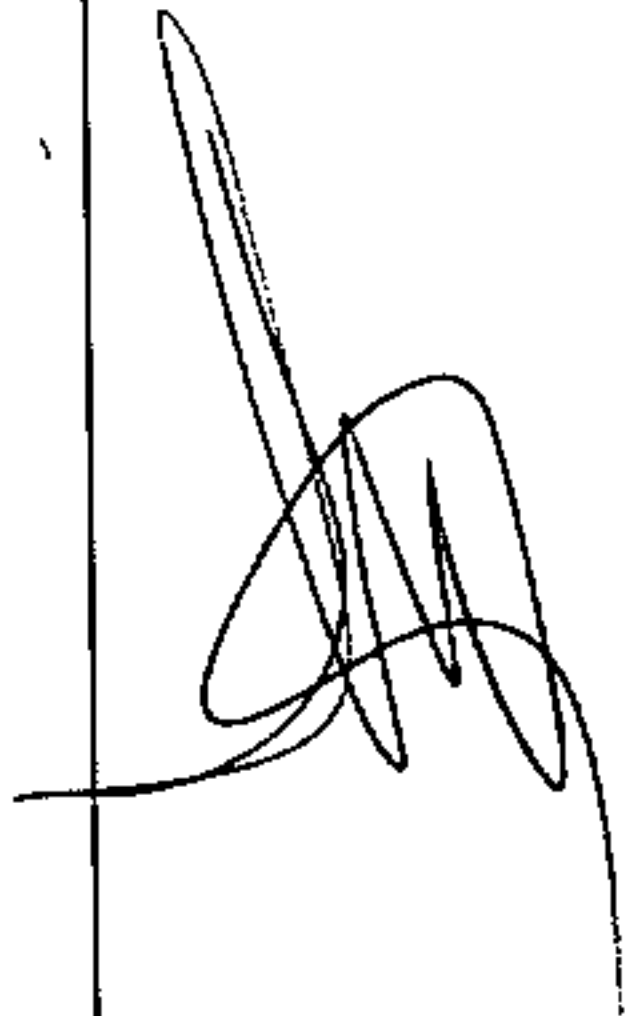
Para años sucesivos las cuantías se revisarán aplicando el porcentaje de revalorización establecido para cada año en el Convenio Colectivo del Sector para el Salario Base, salvo que medie otro Acuerdo entre las partes.

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

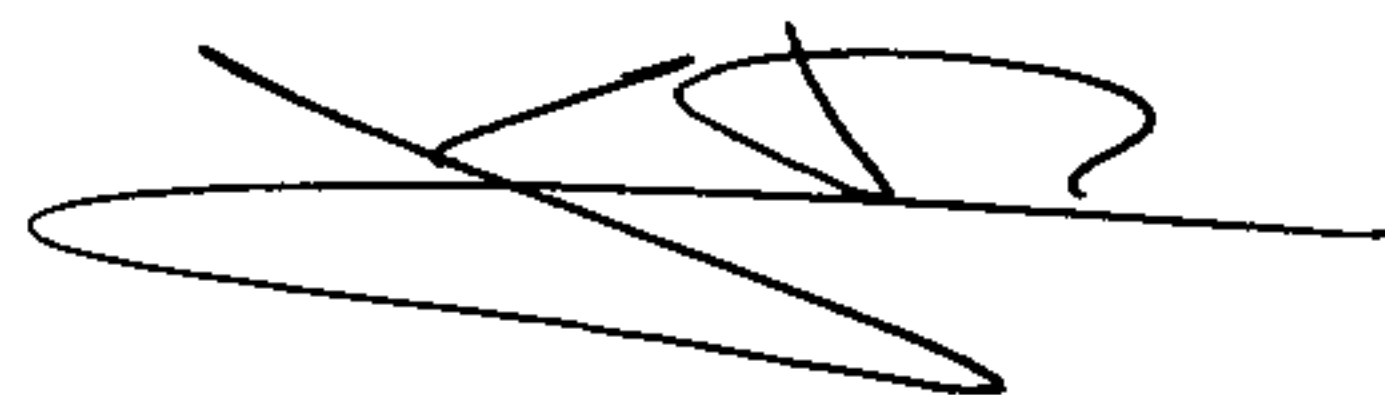
La Mutualidad de Previsión Social tiene por objeto proporcionar una pensión de orfandad vitalicia a favor de aquellas personas que sufren deficiencias mentales.

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.



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.

Previa 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

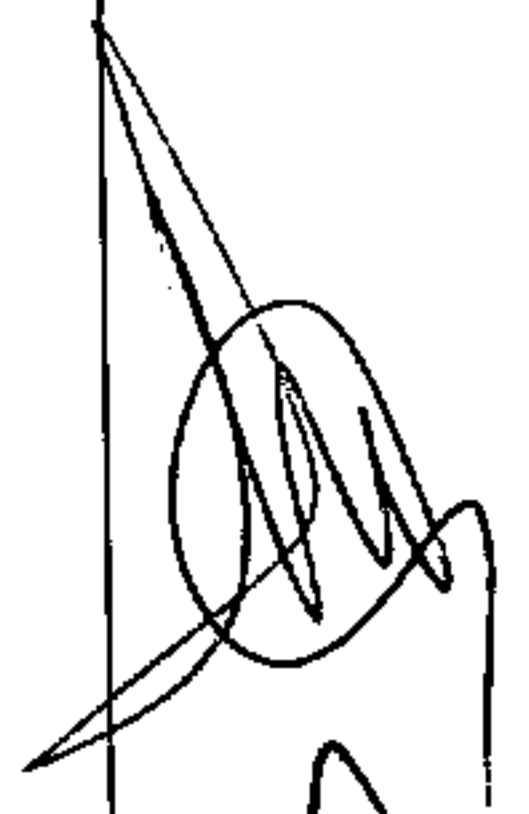
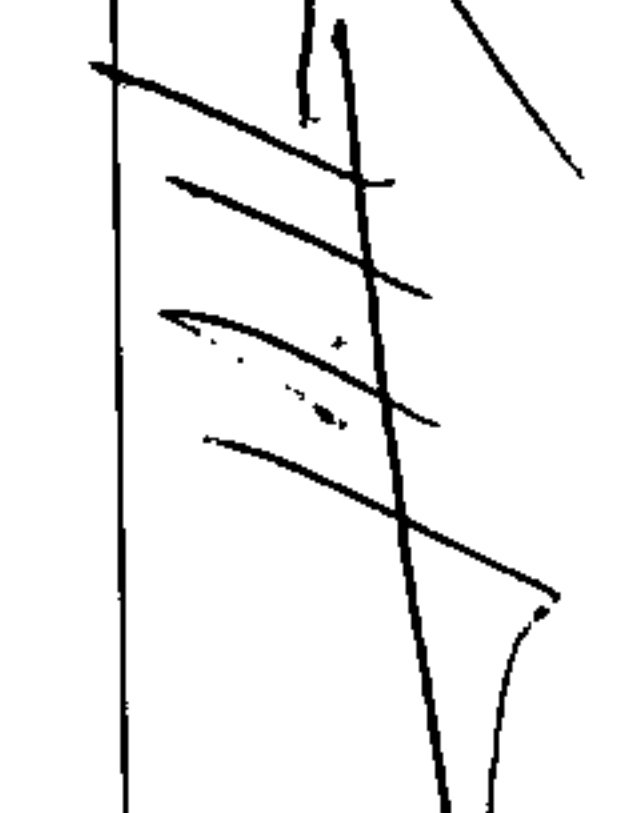
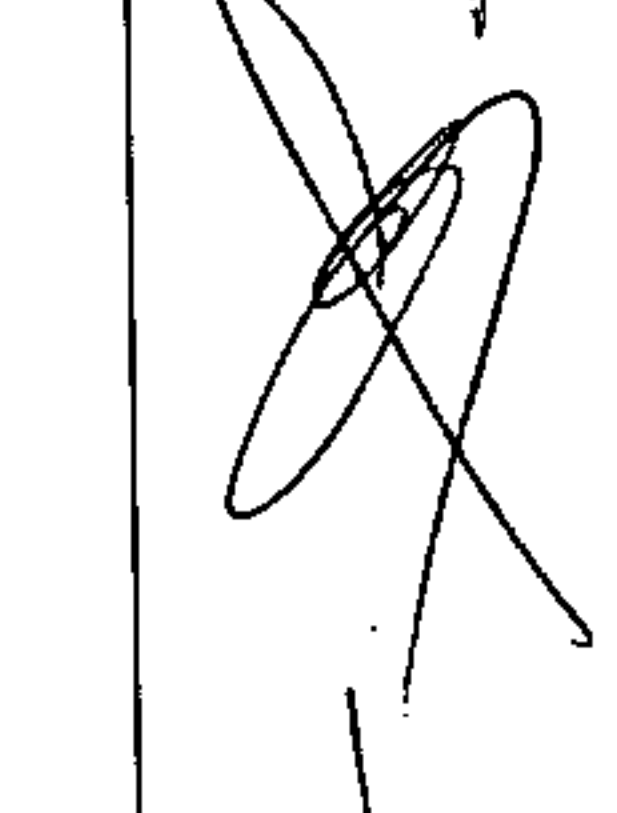
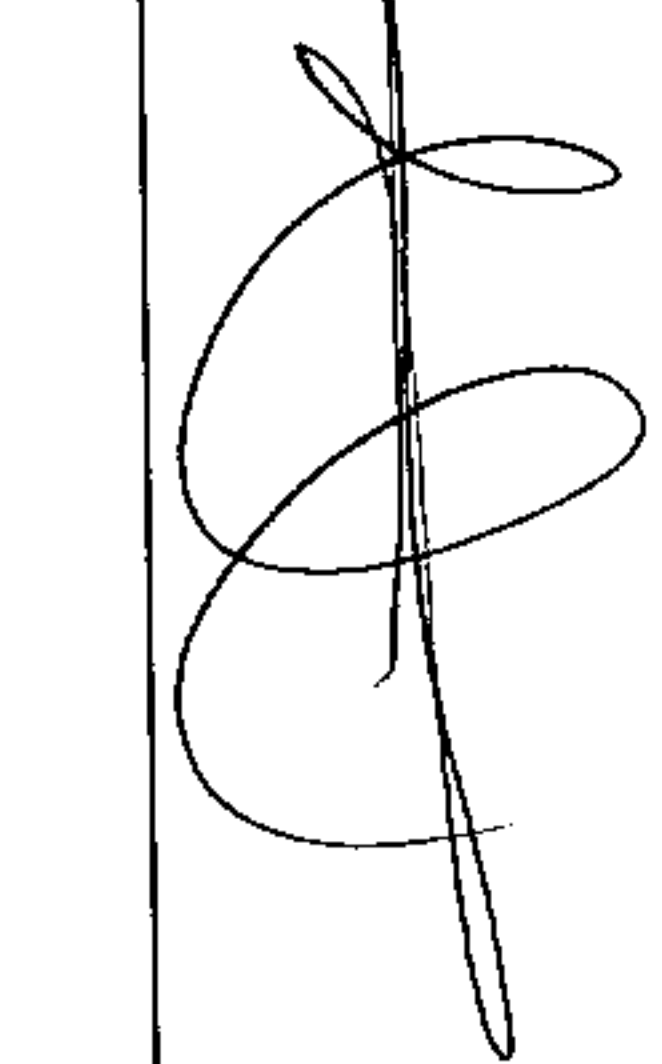
2.1. Indemnización Concertada

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.

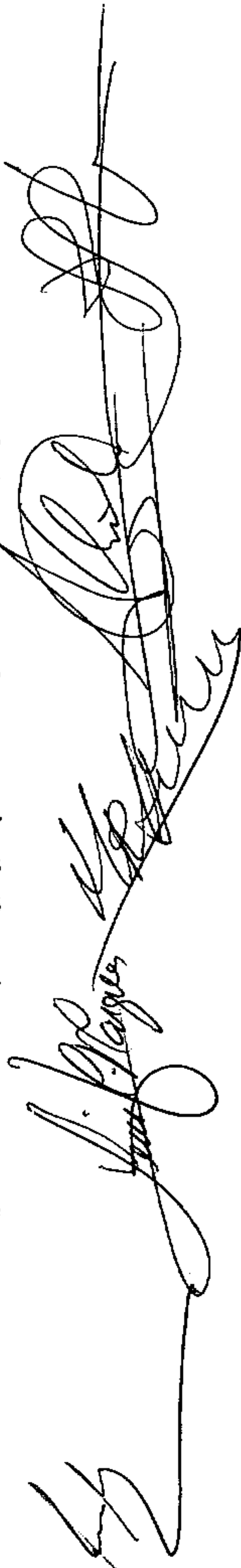
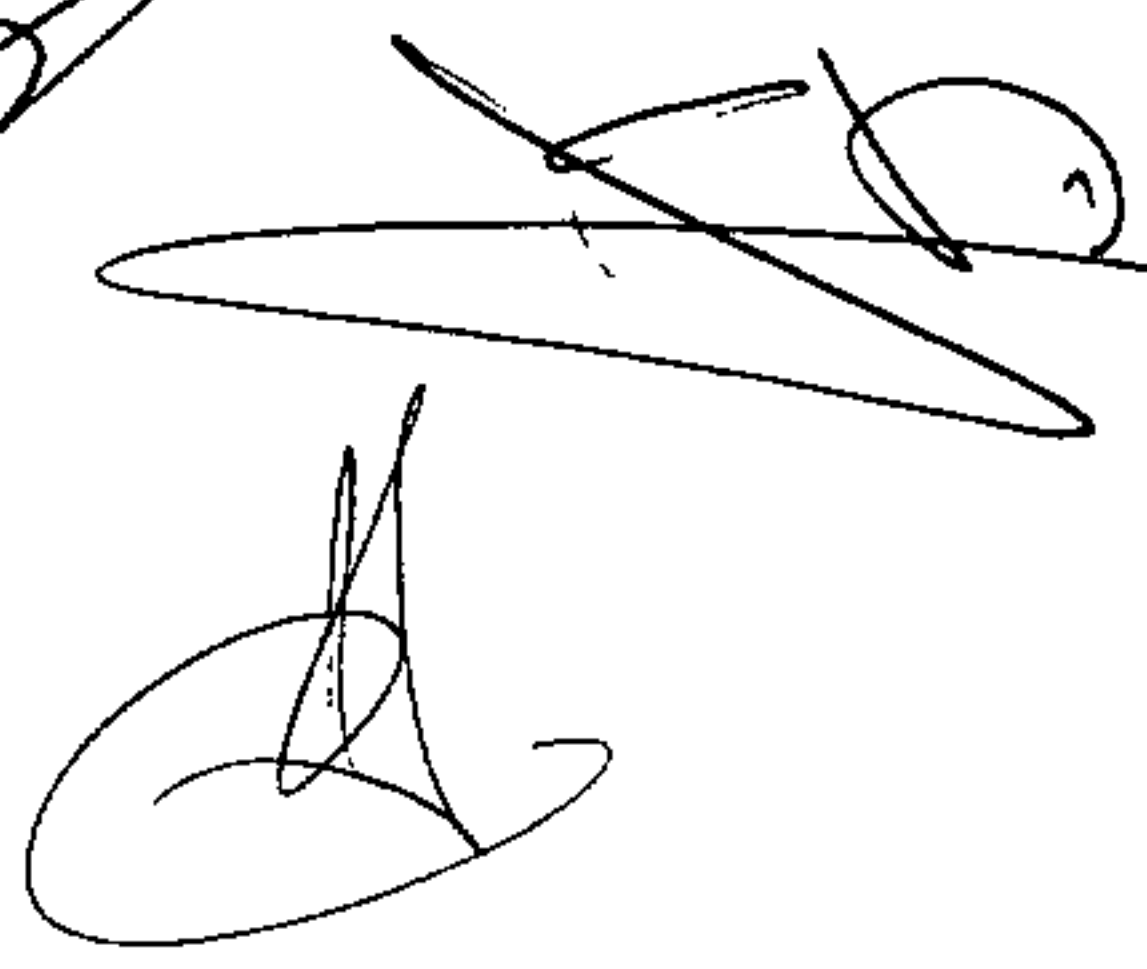
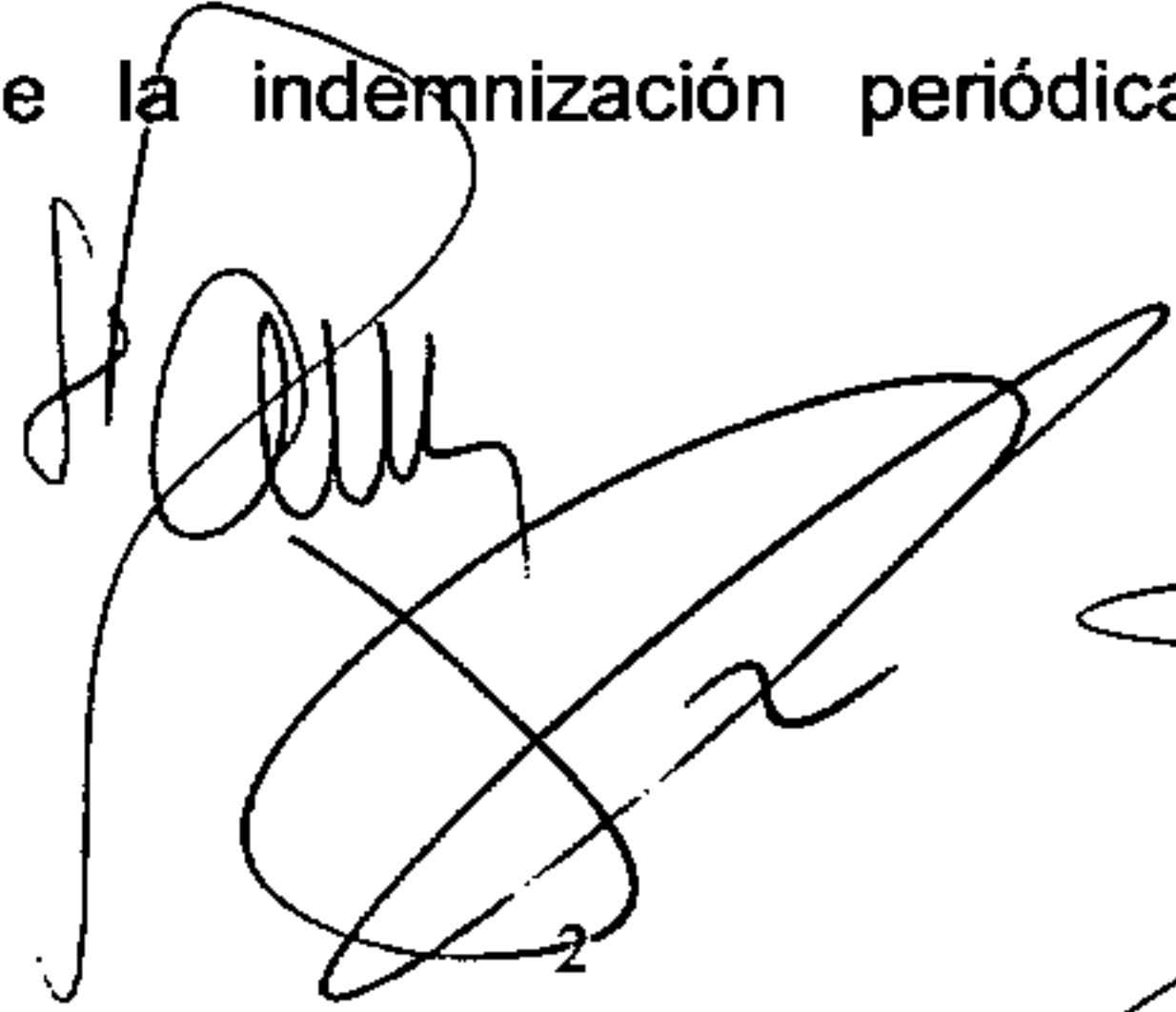
El setenta y seis por ciento (76%) del salario regulador conformado por los conceptos referidos en los apartados A, B y C del ordinal anterior más el cincuenta por ciento (50%) del concepto retributivo referido en los apartados D o E del ordinal anterior que en su caso corresponda, tratándose de personal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