



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DEUTSCHE BANK

Rda. Gral. Mitre 72-74 – 1ª planta – 08017 Barcelona

Tel. 93.367.28.44 - Fax 93.367.28.45 – 609.289.689

<http://cgtdb.org>

CONVENIO INTERNO DEUTSCHE BANK, SAE

1º.- ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que preste servicios para Deutsche Bank, S.A.E., con cualquier tipo de relación laboral, salvo disposiciones específicas contenidas en el articulado de este acuerdo. Asimismo para el personal pasivo (invalideces, jubilados/as, prejubilados/as, viudos/as, etc.) en las disposiciones específicas que regulen aspectos referentes a dicho personal

2º.- RETRIBUCIONES

a.- Pagas:

Todas las pagas ordinarias y extraordinarias se percibirán dentro del año natural. Se respetará a cada empleado/a proveniente de Banco de Madrid o de Bancotrans, con carácter de mínimo, el número de pagas extraordinarias que venía percibiendo en su banco de origen. Se establece para todos los empleados, el número mínimo de pagas en 16,50 (de las cuales 2 son pagas de beneficios consolidadas).

A partir del año 2007, no obstante, el número mínimo de pagas anuales, tanto para el personal en activo como para las nuevas contrataciones, pasa a ser de 16,75 al haberse incorporado en el artículo 19.7 del Convenio Colectivo de Banca 2007/2010 el abono de ¼ de paga en concepto de "Mejora de la Productividad" que, conforme se indica en el citado artículo del Convenio Colectivo de Banca, no será pensionable a ninguno de los efectos de los complementos de pensiones recogidos en el Convenio Colectivo de Banca.

1) Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán en los meses de Junio y Noviembre. El período de devengo para su cálculo será:

Paga Extra de Julio: de 1 de Enero a 30 de Junio de cada año.

Paga Extra de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre de cada año.

Los empleados/as que causen alta/baja en el transcurso del año, percibirán esas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en cada uno de los citados períodos de devengo.

2) Las pagas de participación en beneficios (consolidadas a 31 diciembre del año anterior), la de estímulo a la producción y la compensación por Fiestas Suprimidas, a que tenga derecho cada empleado/a, se sumarán y prorratearán en 12 pagos y se abonará uno de estos 1/12 en cada una de las nóminas de los meses de Enero a Diciembre de cada año.

Las partes proporcionales de participación complementaria en beneficios que en cada caso correspondan y no estén consolidadas en las consignadas en el anterior párrafo, se abonarán en el mes de Marzo del ejercicio siguiente. Caso de que llegaran a consolidarse, se englobarán dentro de lo expuesto en el anterior párrafo de este punto.

A partir de Enero de 2008, el $\frac{1}{4}$ de paga de "Mejora de la Productividad" se prorrateará en 12 pagos y, bajo el concepto "P.MEJ.PRODUCT.ART.19.7 CC", se abonará uno de estos 1/12 en cada una de las nóminas de los meses de Enero a Diciembre de cada año.

b.- Mejora Voluntaria:

1) La Mejora Voluntaria será absorbible y compensable, excepto por los incrementos que se produzcan en los siguientes conceptos: Incentivo, Trienios de Jefatura, Trienios de Antigüedad, Plus Desplazamiento y Plus Transporte a Sant Cugat, los cuales no serán absorbibles ni compensables bajo ningún concepto, siendo por contra absorbible y compensable cualquier otro concepto salarial no mencionado en éste párrafo.

Los efectos económicos derivados del cambio de nivel por capacitación (Pacto 6.a de este Acuerdo) no serán objeto de compensación ni absorción contra ningún otro concepto retributivo.

Lo descrito en este punto será válido para toda la plantilla activa del Banco.

2) Cada año se aplicarán los incrementos sobre las retribuciones de Convenio Colectivo que se fijen en los sucesivos Convenios Colectivos para la Banca, garantizando la no absorción ni compensación de los mencionados incrementos en el supuesto que no sean superiores al 1%; si son superiores los incrementos de los sucesivos convenios al mencionado 1% , el Banco podrá absorber y compensar, de la mejora voluntaria, el diferencial entre el 1% garantizado y el incremento pactado en los sucesivos convenios.

3) La garantía establecida en el anterior punto 2) para los incrementos salariales tienen efectos exclusivamente para los empleados/as que perciban retribuciones anuales que no excedan en el año 2008 de 47.495,95 €, cantidad que se revalorizará de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera, pudiendo el Banco absorber y compensar de acuerdo con el artículo 5º del vigente Convenio Colectivo de Banca al personal que supere los mencionados ingresos anuales.

3º.- OPERACIONES BANCARIAS

Todos los servicios prestados por el Banco a sus empleados/as serán gratuitos, con excepción de la contratación de cajas de alquiler y la operativa de valores que se establece más adelante. En la Comisión de Asuntos Sociales se negociará el coste para los empleados/as de cualquiera que se cree en el futuro; todo ello, siempre que los servicios solicitados no tengan relación con actividades comerciales o lucrativas de cualquier otro tipo que el solicitante pueda tener al margen de su puesto de trabajo en el Banco.

Los servicios relacionados en los puntos a) b) c) d) e) f) y g) prestados por el Banco a sus empleados/as tendrán las tarifas establecidas más adelante.

En las operaciones bancarias no previstas en este artículo, se aplicarán las tarifas correspondientes a la de cliente preferente.

La inclusión en este apartado de nuevos servicios prestados por el Banco a sus empleados/as y las tarifas, en su caso, se negociarán en la Comisión de Asuntos Sociales.

Los servicios solicitados por lo empleados, que sean a título particular y que tengan relación con actividades comerciales o lucrativas de cualquier otro tipo que el solicitante pueda tener al margen de su puesto de trabajo serán prestados por la Entidad con las tarifas que el área comercial marque en cada momento.

Los tipos de interés en operaciones bancarias se revisarán anualmente el 2 de enero, siendo el índice de referencia el promedio del Euribor a 12 meses del mes de noviembre del año anterior. En los apartados siguientes se establece el diferencial a aplicar sobre dicho índice de referencia para determinar el tipo de interés.

Las comisiones y gastos que por servicios sean adeudadas por otros Bancos o sociedades serán soportadas sin modificación alguna por los empleados/as que utilicen estos servicios, y en todas las operaciones que les afecten.

a.- Tarjetas Visa, Master, etc.:

El límite de crédito en la tarjeta Visa se fija, como mínimo, para el año 2008 en 1.546,38 €, siendo el tipo de interés anual de aplicación a la financiación hasta dicha cantidad el Euribor a 12 meses menos 0,15 puntos. La concesión de un límite superior se establecerá en base a criterios comerciales. Dicho límite se revalorizará de acuerdo con la Cláusula Adicional Primera.

No se cobrará cuota por estas tarjetas, estando libre de comisión la tarjeta principal y las asociadas.

b.- Operativa cuenta de Valores:

Las tarifas en la operativa de valores, tanto nacionales como internacionales, tendrán una reducción respecto a las tarifas preferenciales y sobre las comisiones mínimas que se establezcan en cada momento, aplicadas por el Banco del porcentaje que se indica en la siguiente tabla:

CONCEPTO	EXENCIÓN
Compra-Venta	75%
Aplicaciones	50%
Dividendo Pasivo	50%
Derechos de Custodia Posiciones	100%
Derechos de Custodia Operaciones	100%
Suscripciones	50%
Dividendos	50%
Amortizaciones	50%
Primas Juntas	50%
Traspasos	50%

Los beneficios regulados en éste apartado, se limitarán a una cuenta por empleado, adicional a las cuentas que tenga por planes promocionales de suscripción de acciones de Deutsche Bank para sus empleados.

c.- Descubierta en cuenta corriente:

Se autoriza un límite disponible para el año 2008 de hasta 1.908,61 € de saldo deudor para el personal en activo. Dicho saldo deudor no generará interés a favor del banco.

Asimismo se autoriza un nuevo límite, adicional al anterior, para el año 2008 de otros 300,51 € para todo el personal en activo. Este segundo saldo deudor estará sujeto al índice Euribor a 12 meses que exista en cada momento, no autorizándose descubiertos por encima de dicho límite. La suma de las cantidades descritas en este párrafo y en el anterior, 2.209,12 €, se revalorizarán de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera, aplicando el incremento resultante en el tramo sin interés.

Estos descubiertos sólo se autorizarán en la cuenta corriente en la que el empleado/a tenga domiciliada su nómina.

Este nuevo sistema sustituye al anticipo de la mensualidad del art. 40.1. del Convenio Colectivo de Banca.

d.- Otros Productos (I.P.F., Cuenta Estelar, Cuenta Ahorro Vivienda, etc.):

Se aplicará la tarifa preferencial del Banco en vigor en cada momento para la Banca Comercial.

e.- Tipo de interés en la cuenta corriente perceptora de la nómina:

Se establece el tipo de interés en la cuenta corriente perceptora de la nómina del empleado en el equivalente al Euribor a 12 meses menos un diferencial de 2,3 puntos, manteniendo como mínimo el 1%.

f.- Producto Financiero de Ahorro.

Se crea un nuevo Producto Financiero de ahorro para los empleados en activo basado en los DEF a partir de tramos impositivos de 2.000 €. La operativa de este producto financiero será exclusivamente a través de los servicios de banca telefónica e internet.

g.- Avales.

La concesión de avales solicitados por los empleados estará sujeta a los criterios comerciales y de riesgos fijados por el Banco. Se aplicará una reducción del 50% sobre las tarifas establecida para clientes, sin comisión de apertura.

4º.- PRESTAMOS

a.- La cuantía de la mensualidad a que hace referencia el artículo 40.2. y 40.3. del Convenio Colectivo de la Banca para la concesión de préstamos, se obtendrá dividiendo el salario bruto anual por doce.

Excepcionalmente, podrá solicitar los préstamos a que hacer referencia el artículo 40.2 y 40.3 del Convenio Colectivo de Banca, el personal Prejubilado al amparo del Acuerdo sobre Jubilación Anticipada suscrito entre Deutsche Bank, SAE y la representación de los Trabajadores con fecha 8 de Septiembre de 2004, y en su caso, de las futuras prórrogas del mismo, durante el período comprendido entre el inicio de la Suspensión del contrato y la fecha de Jubilación. A partir de la Jubilación, a estos efectos, tendrá los beneficios que el resto del personal jubilado de la Entidad.

En las peticiones por matrimonio, en los casos en que se acredite una fecha cierta de celebración de éste, se le concederá el préstamo de 9 mensualidades con una antelación máxima de 9 meses a la citada fecha de celebración y como máximo de 3 meses posteriores.

En las peticiones por nacimiento de hijos, podrán solicitarse con 6 meses de antelación y durante un periodo máximo de 6 meses después del nacimiento. Para todos los

préstamos establecidos en el presente punto 4º se efectuará una revisión semestral del interés aplicable, utilizando como índice de referencia:

- Para la revisión que se efectuará el 2 de enero de cada año, el promedio del índice del Euribor a 12 meses correspondiente al mes de **noviembre** anterior.

- Para la revisión que se efectuará el 2 de julio de cada año, el promedio de índice del Euribor a 12 meses correspondiente al mes de **mayo** anterior.

Para el cálculo del interés a aplicar, dicho índice de referencia será reducido o incrementado, según el caso, en el porcentaje que se indique en cada uno de los siguientes apartados.

b.- Se establece un sistema de préstamos personales y de vivienda en las condiciones que seguidamente se relacionan, y sin perjuicio de la concesión de otros tipos de préstamos a los empleados/as, los cuales se otorgarían a título personal.

Normas Generales:

Las líneas de préstamos que se especifican son de aplicación exclusiva para los empleados/as en activo de la plantilla de la entidad Deutsche Bank, S.A.E..

Excepcionalmente, también podrán solicitar estos préstamos el personal Prejubilado al amparo del Acuerdo sobre Jubilación Anticipada suscrito entre Deutsche Bank, SAE y la representación de los Trabajadores con fecha 8 de Septiembre de 2004, y en su caso, de las futuras prórrogas del mismo, durante el período comprendido entre el inicio de la Suspensión del contrato y la fecha de Jubilación. A partir de la Jubilación, a estos efectos, tendrá los beneficios que el resto del personal jubilado de la Entidad.

Estos préstamos son totalmente independientes a los que recoge o pueda recoger el Convenio Colectivo para la Banca, si bien sí se tendrán en cuenta ambos para el cálculo del límite del porcentaje de devolución anual.

Límites de los préstamos:

Los haberes computables, a efectos de establecer los capitales máximos de los préstamos regulados en las presentes normas, estarán integrados únicamente por el concepto Ingresos Brutos Anuales.

Se establece un límite máximo de endeudamiento con la empresa fijando una cantidad anual que no supere la necesaria para que, una vez efectuados los cálculos de la cuantía anual a amortizar por el empleado/a en el momento de la concesión del préstamo, en las condiciones más abajo relacionadas o en las reguladas por Convenio Colectivo, el resultado no puede superar el 35% de los Ingresos Brutos Anuales.

Para el cálculo del límite máximo de 35% de endeudamiento del empleado por el préstamo vivienda concedido por la empresa, se utilizará como base los salarios del empleado y su cónyuge, distribuyéndose proporcionalmente la cuota de endeudamiento de dichos salarios. Será requisito para ello que el préstamo esté suscrito por ambos. Se entiende como cónyuge cualquiera de las modalidades establecidas por la Ley.

La acreditación de la condición de pareja de hecho, deberá realizarse mediante la presentación del Certificado del Registro de Unión de Hecho de carácter oficial.

En aquellas Comunidades Autónomas en las que no exista registro Oficial de Uniones de Hecho, se acreditará con la presentación de Declaración jurada realizada ante Notario que acredite la convivencia continuada.

Adicionalmente, deberá presentarse certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento.

En el supuesto de que, una vez fijado el límite de endeudamiento, éste se superase por la petición de un préstamo, el empleado/a procederá a aminorar el importe de cualquier préstamo, a su elección, tanto si es de convenio como si no lo fuera, a fin de no sobrepasar el mencionado límite. Este límite no operará cuando la devolución de los préstamos corresponda exclusivamente a préstamos de los regulados en el Convenio Colectivo para la Banca.

Garantías:

Se aplicarán garantías de tipo personal e hipotecario dependiendo del tipo de préstamos solicitado.

Los empleados/as con contrato temporal podrán acceder a los mencionados préstamos con garantías de mercado.

Como garantía común, a todo empleado/a se le exigirá la formalización de un seguro de vida con «Zurich Life España», o aquella de referencia que tenga el Banco en cada momento, en el que figurará como primer beneficiario Deutsche Bank S.A.E., y cuya «prima» anual será soportada íntegramente por el empleado/a.

Finalidad o requisitos:

Para el préstamo personal no es necesaria justificación alguna.

Para el préstamo primera vivienda/habitual será requisito destinarlo a la adquisición de la vivienda habitual. Mientras esté vigente el préstamo, la vivienda adquirida mediante el mismo ha de destinarse exclusivamente a uso propio y no puede ser objeto de arrendamiento, enajenación, gravamen o reformas que puedan disminuir su valor.

Cargo de cuotas:

Los recibos de las cuotas correspondientes a cualquiera de los préstamos regulados anteriormente, se domiciliarán en la cuenta receptora de los haberes del empleado/a o mediante descuento en nómina a elección de la empresa.

Baja del empleado/a:

En el momento de la extinción o suspensión por excedencia de la relación laboral, los tipos de interés de los préstamos pasarán automáticamente a ser los de mercado, a excepción de las bajas derivadas de prejubilación o jubilación y de las excedencias con garantía de reingreso.

c.- Préstamo personal:

Límite del préstamo:

Una anualidad bruta.

Tipo de interés:

Euribor a 12 meses menos 0,15 puntos. La revisión será aplicable a todos los préstamos vivos de esta modalidad en ese momento.

El tipo de interés mínimo a aplicar será del 0%

Plazo Amortización:

7 años.

Instrumentación:

Mediante póliza de préstamo intervenida.

Amortización Anual:

12 mensualidades.

Garantía:

Personal.

Reglamentación:

- En el supuesto de disfrutar de un préstamo de esta índole, no se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta la total cancelación de aquel, a excepción del punto siguiente.

- Sí podrá solicitarse un nuevo préstamo en caso de no haber agotado el tope de la anualidad, siendo la mencionada anualidad el tope máximo de endeudamiento en esta modalidad de préstamo. En este supuesto, se instrumentalizará mediante pólizas diferentes.

- El plazo de concesión no sobrepasará los 30 días a partir de la fecha de su petición.

d.- Préstamo primera vivienda / habitual

Límite de préstamo:

Será de hasta el 80% del valor de tasación de la vivienda, con el límite establecido en la letra b) respecto a los porcentajes máximos de endeudamiento.

Tipo de interés:

Euribor a 12 meses menos 0,65 puntos.

El tipo de interés mínimo a aplicar será del 0%

Plazo Amortización:

Máximo 35 años, con el límite máximo de la fecha en la que el empleado cumpla los 70 años de edad

Amortización Anual:

12 mensualidades

Garantía:

Hasta 50.000 € personal. Superiores a 50.000 € hipotecaria por el total.

Formalización:

Mediante escritura pública en préstamos superiores a 50.000 €

Reglamentación:

- Cuando la vivienda a adquirir sea usada, el préstamo vivienda incluirá además del importe de su adquisición el de la cantidad necesaria para su mejora y rehabilitación. Entendiéndose que el capital máximo por los dos conceptos no podrá superar los límites recogidos en el apartado "límite de préstamo" del punto "d"

- Se deberá presentar documentación justificativa de la adquisición.

- La residencia habitual en la vivienda deberá justificarse debidamente durante el año siguiente al de la constitución definitiva del préstamo.
- En caso de venta de una vivienda afecta por este tipo de préstamo, el importe obtenido se destinará a la amortización y/o cancelación del capital pendiente de dicho préstamo.
- Caso de que este préstamo vivienda se destine a una finalidad distinta a la indicada en la solicitud, se considerará tal actuación como falta muy grave.
- Se extiende la posibilidad de solicitarlo en los casos en los que se esté de baja por suspensión de contrato por excedencia maternal, durante el primer año de la misma.
- El empleado podrá solicitar la Subrogación del préstamo hipotecario que mantenga en otra Entidad, por el capital pendiente y vencimiento existente, cuando la vivienda constituya su residencia habitual, siempre que se cumplan las condiciones legales de Subrogación, y se cumplan también las condiciones existentes para la concesión del Préstamo Hipotecario para la compra de primera vivienda/habitual (límite préstamo, plazo amortización, responsabilidad hipotecaria, etc.).

e.- Préstamo Vivienda de Convenio

En los tramos del préstamo de vivienda regulado en los artículos 41.3. y 41.4. del Convenio Colectivo, cuyo tipo de interés sea mayor al regulado en el préstamo primera vivienda/habitual de este mismo pacto, se le aplicará el de aquel, actualmente Euribor a 12 meses menos 0,65 puntos.

El tipo de interés mínimo a aplicar será del 0%

Para disfrutar de esta mejora, será necesario formalizar un seguro de vida de acuerdo con lo establecido en el apartado "Garantías" de este mismo Pacto.

f.- Préstamo Segunda Vivienda

Préstamo destinado a la adquisición de una segunda vivienda, entendiéndose por tal la que no constituya residencia habitual del empleado. Las condiciones de aplicación serán iguales a las del préstamo para Primera Vivienda/habitual, a excepción del tipo de interés, que será Euribor a 12 meses + 0,35 puntos, y sin necesidad de constituirse como residencia habitual.

El tipo de interés mínimo a aplicar será del 0%

Será necesario formalizar un seguro de vida de acuerdo con lo establecido en el apartado "Garantías" de este mismo Pacto.

5º.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

a.- Horario laboral:

De aplicación para todo el colectivo de empleados/as de Deutsche Bank S.A.E.:

1) La distribución del horario laboral para los meses comprendidos entre el 1 de Octubre y 30 de Abril (ambos inclusive) será el siguiente:

- Lunes a jueves: de 8:00 a 17:00 horas, con una hora de pausa para el almuerzo y 15 minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales estarán computados como tiempo de trabajo efectivo.

- De lunes a jueves, el inicio del horario diario tendrá, a voluntad del empleado/a y salvando las necesidades de la oficina y/o centro de trabajo, flexibilidad de hasta una hora (de 8:00 a 9:00 horas). El tiempo dispuesto en el inicio de la jornada laboral se recuperará al finalizar el mismo día laborable (de 17:00 a 18:00 horas).

- Viernes: de 8:00 a 15:00 horas, en las que están computados como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Libranza de todos los sábados con cierre de oficinas y/o centros de trabajo, a excepción del Servicio de Banca Telefónica y Electrónica.

- El horario de caja de lunes a jueves será de 8:30 a 16:15 horas y los viernes de 8:30 a 14:15 horas.

2) La distribución del horario laboral para los meses comprendidos entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre (ambos inclusive) será el siguiente:

- Lunes a jueves: de 8:00 a 15:00 horas, en las que están computados como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Viernes: de 8:00 a 14:00 horas, en las que están computados como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Libranza de todos los sábados con cierre de oficinas y/o centros de trabajo, a excepción del Servicio de Banca Telefónica y Electrónica.

- El horario de caja de lunes a jueves será de 8:30 a 14:15 horas y los viernes de 8:30 a 13:15 horas.

3) Los empleados/as que a 6-11-1998 no tuviesen asignado horario de 8:00 a 17:00 y hubiesen elegido realizar el horario continuado de 8:00 a 16:00 horas con libranza de todos los sábados del año, en el que están computados como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio, y a

día de hoy no lo hubiesen cambiado por el de 8:00 a 17:00, seguirán realizando el horario continuado de 8:00 a 16:00 horas. Estos empleados/as podrán incorporarse en cualquier momento al horario partido solicitándolo a la Dirección de Recursos Humanos.

4) Los empleados/as que efectúen el horario partido recibirán, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Banca 2007/2010, una ayuda alimentaria de 10,20 € mediante vales restaurante (separados en un vale de 8 € y otro de 2,20 €) por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario. Estos vales serán para todos los empleados/as, sin la exclusión establecida en el Convenio Colectivo de Banca para las poblaciones con un censo inferior a 50.000 habitantes. Esta cantidad se incrementará con los aumentos que establezca el Convenio Colectivo de Banca, siendo siempre superior en 1,20 € a lo que en dicho Convenio se acordase.

5) Asimismo los empleados/as que efectúen el horario partido podrán disponer, a su voluntad y salvando las necesidades de la oficina y/o centro, de hasta 1,30 horas de tiempo para el almuerzo, debiendo recuperar en el mismo día el tiempo añadido.

6) Cualquier modificación o reducción de la jornada anual, que se produzca en el futuro sobre la establecida en el vigente Convenio Colectivo de Banca o Legislación aplicable, será aplicado a partir del 01.01.2009 o sucesivamente en el año que corresponda. Las partes, a través de la Comisión de Seguimiento establecida en la Cláusula Adicional Cuarta, establecerán a partir del año 2009 la adaptación del horario regulado en el presente Convenio Interno a fin de cumplir con dicha reducción.

7) Ante cualquier modificación de horarios según lo establecido en el artículo 25.4 del vigente Convenio Colectivo de Banca, las partes, a través de la Comisión de Seguimiento establecida en la Cláusula Adicional Cuarta, establecerán la adaptación del horario regulado en el presente Convenio Interno a fin de cumplir con dicho artículo.

8) Todos los aspectos relacionados con la jornada laboral y horarios no estipulados en este apartado, se regirán por lo establecido en el vigente Convenio Colectivo de Banca.

b.- Días de licencia:

Además de las licencias que establezca en cada momento el Convenio Colectivo de Banca, serán de aplicación para todo el colectivo de empleados/as de Deutsche Bank S.A.E., así como para las nuevas incorporaciones, las siguientes:

1) Todos los empleados/as disfrutarán de dos días de licencia retribuida al año a su elección, salvando las necesidades del servicio. Dichos días se disfrutarán

entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año en que se trate, sin que puedan acumularse en años posteriores.

2) Jornadas significativas: El horario laboral de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y último día laborable anterior a la festividad de Semana Santa será de 8:00 a 14:00 horas para toda la plantilla, siendo el horario de caja para esos días de 8:30 a 13:15 horas.

3) Horario laboral Semana Patronal: El horario laboral de la semana en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual será, en cada momento, el que se contemple en el vigente Convenio Colectivo de Banca. Si bien, cuando sea aconsejable por parte de la Dirección del Banco la realización del horario completo establecido en este pacto en esa semana, y los empleados/as accedieran a ello, éstos recibirán en compensación dos días de permiso retribuido, que habrán de disfrutarse antes del comienzo de la misma semana patronal del año siguiente.

Cuando no se haya realizado el horario completo durante todos los días laborables de la semana en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor, los días de licencia que corresponderán son los siguientes:

- Si se realiza el horario completo durante 4 días laborables de la semana = 2 días de licencia

- Si se realiza el horario completo durante 3 días laborables de la semana = 1 día de licencia

- Si se realiza el horario completo durante 2 días laborables de la semana = 1 día de licencia

- Si se realiza el horario completo durante 1 día laborable de la semana = 0 días de licencia

4) Vacaciones: Todo el personal sin excepción, tendrá derecho a disfrutar a su elección de 25 días laborables de vacaciones, que podrá disfrutar en los períodos anuales que necesite, salvando las necesidades de la oficina o centro de trabajo y/o servicio, y mediando un preaviso de siete días naturales. Se establece el periodo hábil de vacaciones entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. En los aspectos de vacaciones no establecidos en este punto, se estará plenamente a lo acordado en el Convenio Colectivo de Banca.

5) Bolsa de Vacaciones: Se abonará y liquidará por doceavas partes tomando como base 240,35 € para el año 2008. Dicha cantidad se irá revalorizando con los incrementos del Convenio Colectivo de Banca.

6) Los días de Licencia señalados en las letras d) y e), del Artículo 27º.1 del Convenio Colectivo de Banca, tendrán la consideración de días laborables

c.- Permisos no retribuidos:

Los empleados/as podrán solicitar permisos no retribuidos siempre que acrediten una antigüedad mínima en el Banco de dos años. El período de licencia máximo es de seis meses cada dos años, siendo los periodos de disfrute múltiplos de un mes, y sin que pueda utilizarse para la ampliación del período estival de vacaciones. Este derecho podrá ser ejercido de nuevo por el empleado/a si han transcurrido dos años desde el final del disfrute del anterior permiso no retribuido, salvo que no se hubiese agotado el máximo periodo de licencia, en cuyo caso no computaría el tiempo de espera de dos años. La duración de los mencionados permisos no computará a efectos de antigüedad ni de años de servicio. Los motivos que avalan la petición de esta licencia son:

- Enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuidado de hijos o familiares de primer grado a cargo del empleado/a.
- Finalizaciones de estudios superiores o doctorados.

Estos permisos conllevan la suspensión temporal del contrato, y baja temporal en la Seguridad Social.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su terminación, en la misma oficina en que el empleado/a prestaba sus servicios al iniciar el permiso, o en similar puesto dentro de la misma plaza.

d.- Trabajo en festivos

1) En los Centros o Departamentos actuales en los que sea necesario dar servicio en días festivos (CPA, Centros de Cámara, Soporte a Oficinas, etc.), la Dirección del Banco por medio del responsable de dicho centro o departamento, comunicará a los empleados/as, con una quincena de antelación a la fecha festiva de trabajo, la necesidad requerida de empleados/as para dicho servicio.

2) Los puestos de trabajo de los mencionados días se cubrirán con empleados/as voluntarios pertenecientes al centro o departamento que corresponda. En caso de existir más voluntarios que puestos a cubrir, los empleados/as que no trabajen cubrirán las plazas el próximo día festivo, y en el supuesto de que sigan siendo voluntarios, de tal manera que tendrán preferencia para trabajar los que no hayan trabajado nunca o menor número de veces.

3) En el supuesto de que no se cubran las plazas necesarias con voluntarios, la Dirección del Banco por medio del responsable de dicho centro o departamento, designará a los empleados/as hasta cubrir las necesidades.

Dichos empleados/as no podrán volver a ser designados otros días hasta que todos los empleados/as de dicho centro o departamento también hayan trabajado en festivo.

4) Como compensación por cada jornada festiva trabajada, los empleados/as podrán elegir, a su voluntad, entre dos días de licencia retribuida, o bien, la percepción del complemento estipulado más un día de licencia. El complemento a percibir en nómina estará formado por las siguientes cantidades brutas para el año 2008 abonables al mes siguiente de su realización:

132,27 € para el horario de 8:00 a 15:00 horas (salvo que ese día sea sábado o domingo, en cuyo caso la cuantía a pagar será de 161,89 €)

153,22 € para el horario de 8:00 a 17:00 horas (salvo que ese día sea sábado o domingo, en cuyo caso la cuantía a pagar será de 172,38 €)

191,52 €, para las jornadas significativas.

Estas cantidades se revalorizarán al inicio de cada año con el índice porcentual que resulte del incremento de las tablas salariales del Convenio Colectivo.

Tendrán la consideración de Jornadas Significativas las siguientes: Año Nuevo, Reyes, Jueves Santo (en la comunidad autónoma donde sea festivo), Viernes Santo, Lunes de Pascua (en la comunidad autónoma donde sea festivo), Día de la Constitución, La Purísima, Navidad, San Esteban (en la comunidad autónoma donde sea festivo) y el Día de la Comunidad Autónoma.

5) Cualquier incorporación de nuevos Centros o Departamentos referidos en el punto 1) se tratará con anterioridad en la Comisión de Asuntos Sociales.

6º.- EXÁMENES Y FORMACIÓN

a.- Exámenes de ascenso

1) Con una periodicidad bienal se convocarán exámenes de ascenso por capacitación, celebrándose los próximos en 2009. Los efectos económicos del nivel retributivo será el 1 de Enero del año en que se celebren, no comportando necesariamente ni cambio de función ni cambio de plaza. Los exámenes se realizarán como máximo el 30 de abril, debiéndose entregar los temarios de los mismos con una antelación mínima de tres meses.

2) Sólo se podrá optar a una de las plazas convocadas teniendo reconocido el nivel retributivo inmediatamente inferior (o bien el asimilado salarialmente excepto los que ostenten la asimilación salarial de Técnico de nivel VIII por 24 años de servicio), o tener aprobada la categoría sin haber obtenido plaza, a opción del empleado.

- 3) Las plazas a convocar serán el 15% del número total de ascensos efectuados por libre designación en el Deutsche Bank, S.A.E. durante los dos años anteriores al de la convocatoria. Dichas plazas se distribuirán proporcionalmente entre los niveles de Administrativo Nivel X y Técnico Nivel V, en función de los ascensos por libre designación que se hubieran producido en dichos niveles, pudiéndose variar el porcentaje, las plazas y su distribución siempre que se acuerde en la Comisión de Asuntos Sociales.
- 4) En ningún caso se acumularán de una convocatoria a otra las plazas puestas a concurso que hubieran quedado vacantes por falta de aspirantes o por no haber superado los exámenes.
- 5) En el supuesto de que el Banco tuviera que convocar cualquier tipo de exámenes por imperativo legal, se adecuará por acuerdo entre ambas partes lo estipulado en este pacto en materia de exámenes por capacitación, conservando en todo caso este pacto el carácter de mínimo.
- 6) Los componentes de la parte social de la Comisión de Asuntos Sociales elegirán dos representantes, y sus suplentes, de los empleados/as en el Tribunal de Examen. Estos representantes designarán a los observadores necesarios para garantizar el buen fin del proceso de exámenes.
- 7) La inscripción deberá efectuarse por escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos del modo que se indicará mediante circular. En dicha circular se establecerán los demás aspectos de la convocatoria de exámenes: cuestionarios, preguntas, puntos necesarios para superar los exámenes, adjudicación de plazas, localidades de realización de los exámenes y criterios de pago para los desplazamientos. De no mediar acuerdo en el Tribunal de Examen por unanimidad, estos serán idénticos a la última convocatoria realizada.

b.- Formación

- 1) La formación deberá efectuarse, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral. Ante la imposibilidad de poderse efectuar dentro del horario laboral, se intentará que el horario de tarde sea lo más breve posible. La asistencia fuera del horario laboral será voluntaria por parte del empleado/a.
- 2) El Banco facilitará el hospedaje y manutención en caso de ser necesarios. Los gastos de desplazamiento para la asistencia serán en todo caso a cargo del Banco.
- 3) El Banco establecerá los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación, con audiencia previa de la representación de los empleados/as e integrando en la medida de lo posible, las propuestas recibidas, que afectarán a las siguientes materias:

a) Prioridades con respecto a las acciones de formación a desarrollar y materias a impartir.

b) Orientación respecto a los colectivos afectados por dichas acciones y número de intervinientes.

c) Definición de colectivos y/o niveles a los que se dirigirá la formación.

4) Con posterioridad a la ejecución de los Planes de Formación, se establece un régimen de consultas entre el Banco y los representantes de los empleados/as, a realizar en reuniones de periodicidad trimestral, y de forma extraordinaria, a solicitud motivada de una de las partes firmantes, con el siguiente contenido:

a) Velar por el cumplimiento del presente pacto.

b) Analizar las discrepancias surgidas en relación con las propuestas formativas del Banco.

c) Conocer los resultados de los Planes de Formación efectuados o en vigor, especialmente los siguientes: relación nominal de cursos impartidos, empleados/as participantes, horarios, centros de impartición.

d) Debatir nuevas propuestas sobre Planes de Formación.

c.- Formación Continua

Las partes firmantes, conscientes de la trascendencia del desarrollo de la Formación Profesional en el sector de Banca, y expresamente en el Deutsche Bank, se adhieren formalmente a la exposición de motivos, contenidos y objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito a nivel Confederal entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, el 16 de diciembre de 1992 y posteriores, y suscriben, a su vez, este Acuerdo sobre Formación Continua en el marco de la Empresa Deutsche Bank Sociedad Anónima Española, en base a los siguientes puntos.

1) Se entenderá por Formación Continua lo previsto en la definición del artículo 1 del citado Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2) El ámbito de aplicación será para todo el personal que preste servicio en Deutsche Bank SAE, a fin de acogerse a las estipulaciones del Acuerdo Nacional de Formación Continua y para desarrollar propuestas formativas dirigidas al conjunto de los empleados/as de la plantilla.

3) La Formación Continua en Deutsche Bank se reglamentará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los cursillos deberán efectuarse en la medida de lo posible dentro del horario laboral. Ante la imposibilidad de poderse efectuar dentro del horario laboral, por operatividad de las oficinas, o bien por qué los mismos sean externos al banco, se intentará que el horario de tarde sea lo más breve posible. La asistencia fuera del horario laboral será voluntaria por parte del empleado/a.

b) Los cursillos deberán desarrollarse, en la medida de lo posible, en el centro regional geográficamente más próximo.

c) La Empresa facilitará el hospedaje y manutención en caso de ser necesarios. Los gastos de desplazamiento para la asistencia serán en todo caso a cargo de la Empresa, estableciendo el sistema para que el empleado/a no tenga que anticipar el coste del desplazamiento.

d) Para la asistencia de los empleados/as a los cursos se tendrá en cuenta el trabajo operativo que efectúa cada uno de ellos. No siendo esto impedimento para que, una vez cumplido el objetivo del curso, y en función de la disponibilidad, puedan efectuar el cursillo el resto de empleados/as de la oficina o sección, tanto a petición del empleado/a como de la Empresa.

4) En el marco del presente pacto, la Empresa establecerá los criterios orientativos para la elaboración de Planes de Formación, con audiencia previa a los Sindicatos más representativos e integrando consensuadamente, en la medida de lo posible, las propuestas recibidas, que afectarán a las siguientes materias:

a) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

b) Orientación respecto a los colectivos afectados por dichas acciones.

c) Régimen de los permisos de formación que, en todo caso, deberá ajustarse al previsto en el capítulo V del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

5) Con posterioridad a la aprobación definitiva de los Planes de Formación, se establece un régimen de consultas entre las partes firmantes de dichos planes, a realizar en reuniones de periodicidad trimestral, y de forma extraordinaria, a solicitud motivada de una de las partes firmantes, con el siguiente contenido:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito del Deutsche Bank, así como del presente pacto.

b) Revisar anualmente los criterios señalados en el punto 4) del presente artículo.

c) Analizar las discrepancias surgidas en relación con las propuestas formativas efectuadas por la Empresa, en el ámbito de los Planes de Formación Continua.

d) Conocer las solicitudes de permisos de formación individuales, que sean rechazadas motivadamente por la Empresa, así como las propuestas individuales de formación que no hayan sido atendidas.

e) Conocer los resultados de los Planes de Formación efectuados o en vigor, especialmente los siguientes: relación nominal de cursos impartidos, empleados/as participantes, horarios, centros de impartición y cualquier otra información relacionada con los mismos.

f) Debatir nuevas propuestas sobre Planes de Formación, elevándolas para su financiación a la Fundación para la Formación Continua.

g) Establecer los criterios para la creación en el Deutsche Bank de una "Escuela de Banca" en la que puedan participar todos los empleados/as, bien en presencia o a distancia, y que permita la mejora profesional tanto de los empleados/as como del servicio que ofrece el Banco a los clientes.

6) En lo referente a tramitación de los Planes de Formación, permisos individuales de formación, financiación de las acciones formativas, infracciones y sanciones, e incompatibilidades de financiación o cualquier materia relacionada con la formación continua no prevista en el presente, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

7º.- BENEFICIOS SOCIALES

Para cada año las aportaciones de la Empresa se efectuarán teniendo en cuenta el número de empleados en activo a fecha 31 de diciembre del año anterior, y a razón de 149,04 € por cada empleado, distribuyéndose de acuerdo con la siguiente tabla:

Concepto de distribución	%
Apartamentos	55%
Libros	7%
Club Social	15%
Becas	12%
Beneficencia	11%

Dichos importes se regularizarán de acuerdo con lo dispuesto en la Cláusula Adicional Primera del presente Pacto.

a.- Apartamentos:

Deutsche Bank, S.A.E. seguirá con la política de apartamentos practicada hasta la fecha. Para ello se arbitrarán las siguientes medidas:

1) Su administración y control la llevará a cabo una comisión formada por Relaciones Laborales y las representaciones sindicales, acomodándose la composición sindical a

siete miembros designados de forma directamente proporcional al porcentaje de representación que emane del último resultado electoral. El Banco correrá con los gastos que la reunión anual genere.

2) Deutsche Bank, S.A.E. aportará, por cada empleado, la cantidad correspondiente de la aplicación de la tabla de distribución.

El Banco abonará la totalidad del importe anual de apartamentos el día dos de Enero del año de cuyo ejercicio se trate, haciéndolo en la cuenta que la comisión de apartamentos le indique.

3) Podrán ser beneficiarios aquellos empleados/as de Deutsche Bank, S.A.E. que se encuentren en activo, los de las empresas del grupo que lo tengan reconocido individualmente, así como el personal pasivo.

b.- Subvención Libros:

Deutsche Bank, S.A.E. mantendrá la misma política aplicada hasta el momento, siguiendo las pautas que se detallan:

1) De su administración se ocupará una comisión de siete miembros de la representación sindical cuya composición será directamente proporcional al porcentaje de representación que emane del último resultado electoral.

2) Para continuar con la política de libros, Deutsche Bank, S.A.E. aportará, por cada empleado, la cantidad correspondiente de la aplicación de la tabla de distribución.

c.- Beneficencia:

El Banco aportará, por cada empleado, la cantidad correspondiente de la aplicación de la tabla de distribución.

La Empresa procederá a su distribución durante el primer trimestre del ejercicio siguiente, oyendo a la Comisión de Asuntos Sociales en cuanto a los criterios y formas de la adjudicación individual. Serán beneficiarios los empleados/as en activo que soliciten ayuda por enfermedades o intervenciones quirúrgicas no recogidas en los tratamientos de la Seguridad Social, que afecten al empleado/a, su cónyuge o hijos/as, dando preferencia a las minusvalías físicas o psíquicas.

El máximo a subvencionar para el año 2006 será de 1.453,68 € por contingencia.

Este límite será revalorizable de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera.

En aquellos casos en que ambos cónyuges trabajen en el Banco, sólo uno tendrá derecho a solicitar la ayuda, por una misma causa.

De existir sobrante, la Comisión de Asuntos Sociales decidirá el destino del mismo.

d.- Póliza colectiva de accidentes.

El Banco suscribirá una Póliza Colectiva de Accidentes que tendrá por objeto cubrir a los empleados en activo que sufran un accidente de trabajo, en los supuestos de muerte e invalidez. El capital máximo asegurado por dichos conceptos será de 60.101,21 €

e.- Fondo de Absentismo

El Banco, de ser necesario, aportará anualmente hasta 7.406,82 € con la finalidad de complementar el 100% de las retribuciones de Convenio a los empleados/as durante los seis primeros meses del segundo año de enfermedad. Dicha cantidad se revalorizará de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera

f.- Comisión de Asuntos Sociales

Se crea la Comisión de Asuntos Sociales formada por dos representantes del Banco y tres de la parte social, designadas de forma directamente proporcional a la representatividad de las últimas elecciones sindicales y así sucesivamente en posteriores elecciones.

1) Funciones: Las funciones de dicha Comisión, además de las establecidas expresamente en este acuerdo, serán las de aplicar la Cláusula Adicional Primera y todas aquellas que no dispongan de Comisión específica, a excepción de lo regulado en el Pacto 6.b y 6.c

2) Acuerdos: Cuando sean necesarios acuerdos serán tomados por la mayoría de ambas representaciones.

3) Reuniones: De común acuerdo ambas representaciones fijarán el orden del día y la fecha de las reuniones, debiendo ser convocada, como mínimo una reunión cada semestre. Dichas reuniones no generarán ningún gasto para el Banco.

8º.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA

Se mantiene en los términos redactados en el Acuerdo Conciliatorio de 21 septiembre de 1998.

"Queda sin vigencia el concepto de Economato por pasar su importe a engrosar el Plan de Pensiones del pacto 13º. No obstante, a partir del 01.01.1998 el personal pasivo (inválidos/as, jubilados/as o sus viudos/as) que no reciba complemento de pensión del Banco, o en caso de recibirlo sea este inferior, en 2.006, a 14.591,02 € brutos anuales,

en el momento de su jubilación, invalidez o viudedad, disfrutarán de los beneficios de este nuevo concepto, sustitutivo del concepto Economato. Dicho límite será revalorizable de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera del presente acuerdo.

El personal definido en el párrafo anterior recibirá a través de nómina o en cuenta corriente abierta en la Entidad, en el mes de Enero, un pago de 258,37 €, para el año 2006 que serán revisados anualmente de acuerdo con el índice porcentual que resulte del incremento de las tablas salariales del Convenio Colectivo.

El actual personal en activo y prejubilado o sus viudas/os, la cobrará en el momento de su jubilación en el banco o viudedad, siempre que carezca de complemento de pensión a cargo del banco o éste sea inferior a lo especificado en el primer párrafo de este pacto. Esta prestación no será de aplicación al personal ingresado en la Entidad a partir del 01.01.1998, ya que tiene naturaleza personal y sustitutiva del concepto Economato".

9º.- CLUB SOCIAL ESTATAL

La gestión del club corresponderá a una comisión que estará compuesta por un representante de la empresa y por tres representantes de la parte social, designados de forma directamente proporcional a la representatividad de las últimas elecciones sindicales celebradas. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de los cuatro miembros de la comisión, en caso de empate el voto del representante de la empresa actuará como voto de calidad.

La Empresa aportará para Actividades Culturales y Deportivas, por cada empleado, la cantidad correspondiente de la aplicación de la tabla de distribución recogida en el punto 7º Beneficios Sociales.

10º.- AYUDAS ESTUDIO - BECAS DE EMPLEADOS/AS:

La solicitud de ayudas por parte de los empleados/as, en todos los casos, se tramitará a través del área de Formación.

Las ayudas solicitadas se abonarán una vez concluido el curso, soportando inicialmente el empleado/a las facturas correspondientes. La beca consistirá en el reembolso del 75% de los gastos de matrícula y/o académicos del curso, siempre que el empleado/a obtenga la calificación mínima de aprobado y se disponga de fondos suficientes. Los cursos subvencionados son los que están relacionados con el desarrollo profesional del empleado/a, y se entenderán bajo este concepto todos aquellos estudios que impliquen conocimientos económicos, jurídicos, fiscales, informáticos, psicología/sociología, idiomas. El máximo a subvencionar por empleado/a y curso para el año 2006 será de 1.453,68 €. Este límite se revalorizará de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera.

Los cursos de idiomas tendrán un límite temporal de un ciclo máximo de cinco años.

En cuanto al resto de estudios no comprendidos en los anteriores apartados y a criterio de la Comisión de Asuntos Sociales, se cubrirá por parte del Banco el 40% del coste, previa justificación para acceder a la subvención.

Todos los estudios de este Pacto deberán ser impartidos en Centros Oficiales, Homologados o Autorizados.

Los fondos destinados a nutrir estas subvenciones serán los establecidos en la tabla de distribución recogida en el punto 7º Beneficios Sociales, prorrateándose proporcionalmente entre todos los becados la cantidad citada en caso de superarse ésta con las solicitudes presentadas.

Mediante Circular que será emitida en el mes de Septiembre se regulará el procedimiento para acceder a las mencionadas becas de empleado/as.

La Comisión de Asuntos Sociales colaborará en el reparto del mencionado fondo. En el supuesto de no agotarse la cuantía de dicho fondo, la cantidad sobrante se acumulará en lo necesario a la destinada al fondo de absentismo para el mismo año, regulado en el art. 41.5 del vigente Convenio Colectivo de Banca. Si continua existiendo sobrante se destinará al fondo de beneficencia.

11º.- SALUD LABORAL

Se mantienen para todos los empleados/as las atenciones médicas actuales. Coordinando los Servicios Médicos de la Entidad, en colaboración con los Servicios Médicos de las Mutuas con las que se tenga establecida la cobertura de Accidentes de Trabajo, la política preventiva del colectivo de empleados/as de Deutsche Bank S.A.E., estableciendo planes anuales de previsión sanitaria.

Por acuerdo suscrito el 15-04-2001, se crea el Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS), que asume las competencias de los Comités de Seguridad y Salud regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de las competencias atribuidas al CUSS, los temas relacionados en el presente Pacto 11º se tratarán en la Comisión de Asuntos Sociales.

12º.- GESTIÓN COMERCIAL:

a.- Este pacto será de aplicación a los empleados/as que estuviesen en activo al 30 de Enero de 1996, de la red comercial que el Banco designe, reservándose éste el derecho de anular la designación de cualquier empleado/a, pasando el mismo a desempeñar las funciones que realizaba con anterioridad a la designación. Los colectivos objeto de la aplicación de este pacto serán los siguientes:

Colectivo "A": Empleados/as del grupo administrativo que ostenten los niveles IX, X y XI.

Colectivo "B": Empleados/as del grupo técnicos que ostenten los niveles VII y VIII

Colectivo "C": Empleados/as del grupo técnicos que ostenten los niveles V y VI."

El resto de empleados/as que ostenten los niveles incluidos en los apartados anteriores, incluidos los actuales gestores comerciales, a los que el Banco no designe expresamente para realizar las funciones descritas en este acuerdo, seguirán con las mismas condiciones laborales y retributivas que ostentan en la actualidad.

b.- Funciones

1) La gestión comercial asignada a los empleados/as de los colectivos A y B designados en el apartado anterior se realizará dentro de la propia Oficina y del horario laboral que les sea de aplicación, salvo que el empleado/a designado, por propia voluntad e iniciativa, realice gestiones comerciales fuera de la Oficina.

2) A cada empleado/a de los colectivos A y B se le asignarán un mínimo de 100 clientes de los denominados inactivos. Su función comercial consistirá en realizar las gestiones necesarias para convertirlos en activos (la definición consta en el apartado "e" de este pacto), así como la incorporación de nuevos clientes.

3) Los empleados/as designados deberán asistir a los cursos de formación necesarios relacionados con la gestión comercial, de acuerdo con las condiciones del pacto 6º b y c.

4) La gestión comercial asignada no comportará en ningún caso ascenso a un nivel retributivo superior y los incentivos que se indican en este pacto dejarán de percibirse si cesa la función comercial.

5) Los empleados/as designados conforme al apartado "a" recibirán por escrito los objetivos a cumplir. El incumplimiento parcial o total de los objetivos asignados, a criterio del Banco, podrá comportar como máximo el cese de la gestión comercial volviendo el empleado/a a las funciones que realizaba con anterioridad a su designación.

c- Incentivos

Los empleados/as designados para la gestión comercial percibirán los siguientes incentivos:

1) Para el colectivo A del apartado "a", la cantidad de 369,11 € brutos anuales para el año 2006 por el hecho de ser designados para llevar a cabo la gestión comercial asignada. Dicha cantidad no podrá ser absorbida ni compensada con otros conceptos salariales, revalorizándose anualmente con la aplicación del índice porcentual que resulte del incremento de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.

2) Para los empleados/as encuadrados en los colectivos A y B del apartado "a", un bonus negociado con el responsable de zona correspondiente en función de la consecución de los objetivos establecidos.

d.- Pago

Para percibir el incentivo contenido en el punto segundo del apartado "c", será necesario que se den los siguientes requisitos:

1) Para el cobro del Bonus correspondiente el empleado/a deberá cumplir los objetivos acordados. Dichos objetivos serán establecidos en función del potencial de la zona geográfica donde trabaje, lo realizado por dicho gestor con anterioridad, así como su experiencia.

2) El sistema para la consecución de los objetivos no diferirá del resto de los gestores comerciales.

Los incentivos del apartado "c" se pagarán a partir del 1º de Enero de 2006 a razón de 1/12, de dicha cuantía, en cada una de las nóminas de los meses de Enero a Diciembre (ambos inclusive) En el supuesto de que el Banco cesara al empleado/a en la gestión comercial asignada y establecida en este pacto, se le abonaría la parte de incentivos proporcional al tiempo en que hubiera desempeñado la función.

e.- Definición de cliente activo

Se entenderá por cliente activo el que cumpla una de las dos condiciones siguientes:

1) Saldo medio de los últimos tres meses igual o superior a un 6.430,83 € de inversión mas recursos (suma de ambos en valores absolutos).

2) Saldo medio igual o superior a 661,11 € en los tres últimos meses y diez o más movimientos (excluidos los de liquidación de intereses) en los tres últimos meses, en cuentas transaccionales.

Si el saldo de inversión mas recursos (suma de ambos en valores absolutos) es cero a fin de mes, se considerará cliente no activo.

3) Las cantidades establecidas en este apartado se revalorizarán de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera.

13º.- APORTACION ESPECIAL 2 AL PLAN DE PENSIONES

Se establece una nueva aportación al Plan de Pensiones de los Empleados de Deutsche Bank, SAE, para el colectivo que se detalla y con las características que se indican:

- Colectivo: Se aportará al colectivo 4 del Plan de Pensiones cuyo salario bruto anual, a 31 de diciembre del año inmediato anterior al de la aportación, sea inferior a 33.000.- Euros.
- Cuantía de la Aportación anual: 150 Euros.
- Fecha de la aportación: La aportación se calculará al inicio de cada año y se devengará a favor de los partícipes que se encuentren adheridos al Plan de Pensiones el primer día hábil de enero. La aportación se hará efectiva en los cinco primeros días hábiles del mes de Enero de cada año. La primera aportación se llevará a cabo en Enero de 2013
- Revalorización de la cuantía de la Aportación anual : La revalorización de la cuantía anual será cada 3 años, en base al promedio de la suma del porcentaje de incremento que hayan experimentado las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca en los 3 años anteriores. El primer año de revalorización será 2015, en base a los incrementos de 2012 a 2014.
- Revalorización de la cuantía del salario bruto anual I: La revalorización del salario bruto anual será cada 5 años, en base al promedio de la suma del porcentaje de incremento que hayan experimentado las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca en los 5 años anteriores. El primer año de revalorización será 2017, en base a los incrementos de 2012 a 2016.

La aportación se denominará Especial 2 y tendrá el mismo tratamiento que el recogido en el Plan de Pensiones de los Empleados de Deutsche Bank, SAE. para la Aportación General, con la excepción hecha de la fecha de la aportación, la revalorización de la cuantía de la Aportación anual y la revalorización de la cuantía del salario bruto anual, que serán las que se recogen en este Acuerdo.

14º.- PLAN DE PENSIONES / SISTEMA DE EMPLEO

Creado desde Enero de 1998, un Plan de Pensiones/Sistema de Empleo para el personal en activo y en alta en la Seguridad Social. La pertenencia al plan no será incompatible ni sustitutiva de las prestaciones de pensiones acordadas en el Convenio Colectivo de Banca.

Ámbito de aplicación del nuevo Plan de Pensiones: serán partícipes todos los empleados/as en activo en Deutsche Bank, S.A.E. y de alta en la Seguridad Social a partir del 01.01.1998, independientemente de su fecha de ingreso en aquél.

Este Plan de Pensiones sustituye a los conceptos a, b, c, d y e de los que entre a continuación se detallan:

a.- El gasto realizado por Deutsche Bank, S.A.E., en 1997, en virtud de lo establecido en el pacto 6º (En su anterior redacción) de los acuerdos de Homologación

(Aniversarios 25 y 40 años y cumpleaños jubilados). Quedando el citado concepto sin efecto a partir del 01.01.1998.

b.- La prima total abonada por Deutsche Bank, S.A.E., en 1997, para todos los colectivos, por seguro de vida. Se deja sin efecto, desde el 01.01.1998, el seguro colectivo de vida del pacto 7º.c (en su anterior redacción) de los Acuerdos de Homologación para todos los colectivos activos y pasivos de Bancotrans, Banco de Madrid, así como de Deutsche Bank, A.G. por cualquier acuerdo colectivo o individual y para cualquier tipo de prestación, sea de muerte, invalidez, viudedad u orfandad.

También se deja sin efecto la prima abonada por Deutsche Bank, S.A.E. en concepto de seguro médico a los empleados/as provenientes del Deutsche Bank, A.G. Todo lo anterior sin perjuicio de que el hasta ahora asegurado pueda mantener la póliza individual con la compañía aseguradora, pero con la totalidad de la prima a cargo del asegurado.

c.- El gasto que por economato (nómina y vales) tiene el Banco para todo el colectivo activo y pasivo en 1997. Queda por tanto, sin efecto, en su anterior redacción el pacto 8º de los Acuerdos de Homologación.

d.- El importe, en 1997, del concepto Becas para hijos de empleados/as. Queda sin efecto el pacto 10º.b. (en su anterior redacción) de los Acuerdos de Homologación a partir del 01.01.1998.

e.- Lo pagado, en 1997, en concepto de Plus Calzado, Plus Incendio y Plus Vehículo que dejarán de abonarse a partir del 01.01.1998.

El referenciado Plan de Pensiones se dotará en 1998 con aportaciones individuales al personal en activo. La cuantía individual por la cual se hará la primera dotación en el año 1998 al nuevo Plan de Pensiones será de 1.051,77 €, dicha aportación se hará por mitades el 01.01.1998 y 01.07.1998, por cada uno de los empleados/as en activo y de alta en la Seguridad Social en cada una de las referidas fechas.

Dicha aportación individual se incrementará en años sucesivos de acuerdo con el índice porcentual que resulte del incremento de las tablas salariales del Convenio Colectivo. Se hará efectiva la aportación individual a la plantilla activa y de alta en la Seguridad Social (incluyéndose a los posibles sancionados de empleo y sueldo, situaciones de huelga legal, privaciones de libertad sin sentencia firme o en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o excedencia contemplados en la Ley de Armonización de la Vida Familiar y Laboral.) en cada momento, por mitades, la primera de ellas el primero de enero y la segunda de ellas el primero de julio de 1999 y así en años sucesivos. La aportación para el año 2006 será de 1.291,85 €.

Deutsche Bank, S.A.E. dejará de aportar al Plan de Pensiones de los empleados/as procedentes de Deutsche Bank, A.G. por la integración de éstos en este Plan de Pensiones.

Los empleados/as que provengan de otras empresas del grupo y disfruten de los conceptos retributivos que en Deutsche Bank, S.A.E. componen la aportación al Plan de Pensiones, dejarán de percibirlos en el momento de su ingreso, siendo destinado su importe a compensar su aportación individual al mencionado Plan.

Si Deutsche Bank, S.A.E. anexionase o adquiriese otra entidad financiera, todos los conceptos retributivos de que disfrutasen los empleados/as de la entidad integrada y que no fuesen directamente homologables al Convenio Colectivo del sector o bien a conceptos retributivos vigentes en Deutsche Bank, S.A.E., serán destinados íntegramente como compensación a la aportación individual de dichos empleados/as al Plan de Pensiones."

El resto de especificaciones no recogidas en este apartado, quedan reguladas íntegramente en el Reglamento del Plan de Pensiones de fecha 24 de Febrero de 2005.

15º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto de conocer y pronunciarse acerca de cuantas cuestiones de interpretación y seguimiento sobre lo estipulado en este acuerdo, se crea una comisión compuesta por la Dirección de la Empresa y miembros de cada uno de los Sindicatos firmantes de este acuerdo.

Esta comisión estará compuesta por ocho miembros, de los cuales cada una de las partes firmantes designará cuatro. Los de la parte Social serán dos por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, manteniendo el porcentaje de representatividad según los últimos resultados electorales.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las cantidades referenciadas a esta cláusula se revalorizarán anualmente, siendo la primera revalorización el 01-01-2007. Para ello se utilizará como índice, cada año, el porcentual que resulte de la suma de los incrementos en ese mismo período en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Banca.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

La representación de los Sindicatos presentes en cada Comisión acreditará en cualquier votación, excepto en lo regulado en el Pacto 9º, el porcentual de representación que emane del último resultado electoral, teniendo en consecuencia el voto que cada representación efectúe el mismo valor porcentual que el alcanzado en el último resultado electoral.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

El periodo máximo de contratación temporal será de 15 meses, a excepción de la contratación que se realice bajo la modalidad de Interinidad, en cuyo caso, la duración máxima vendrá determinada por la causa que motive dicha contratación.

La Empresa facilitará mensualmente a la Comisión de Seguimiento la relación de empleados/as que varía su contrato en función de esta cláusula.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

Las modificaciones introducidas por el Acuerdo de fecha 25-7-2001, y consecuentemente el presente Acuerdo de texto refundido tiene la condición de Pacto de Eficacia General, al haberse suscrito por el 80,82 % de la representación social, y tras el correspondiente proceso de negociación colectiva en el que han participado las representaciones sindicales más representativas constituidas en la Empresa.

No obstante lo anterior, las representaciones sociales no firmantes podrán adherirse a la globalidad del presente Acuerdo en cualquier momento posterior a su entrada en vigor, notificándolo por escrito a la representación de la Empresa y a las representaciones sindicales firmantes.

CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente texto refundido deroga el texto refundido de fecha 28 de noviembre de 2001, el Acuerdo de fecha 25-07-2001 y el Acuerdo Conciliatorio de fecha 21-09- 1998 (a excepción del Pacto 8º.- Prestación Complementaria, que se mantiene en los términos redactados en el citado Acuerdo Conciliatorio). Asimismo deroga el Acuerdo de Pacto Horario de fecha 6-11-1998.

Lo que en prueba de conformidad firman las partes reseñadas en el lugar y fecha indicados al principio.

A large, stylized, 3D-effect logo of the CGT union, with the letters 'C', 'G', and 'T' in white and grey, set against a red and grey background.