CONVENIO INTERNO DEUTSCHE BANK, SAE

Representantes:

Por la Dirección de la Empresa:

Mariela Bickenbach
Juan Carlos Cobo Matarredona
Marta Valle Domingo

Por la Representación de los Trabajadores:

Sonia Creus Parente CCOO
Belinda Yagüe Galindo CCOO
Emilia Carrasco UGT
Marta Busnadiego UGT

En Barcelona, siendo las 12:00 horas del día 18 de noviembre de 2022, y en los locales de la empresa DEUTSCHE BANK, S.A.E., ubicados en Rda. General Mitre, 72, se reúnen las representaciones de la Dirección, la Sección Sindical de CCOO y la Sección Sindical de UGT, que ostentan el 72,22% y el 12,04% de representatividad respectivamente.

Las partes se reconocen como interlocutores con capacidad jurídica para obligarse por este Acto, y,

MANIFIESTAN

I. Que en el tiempo transcurrido desde la firma del Acuerdo Laboral de 28-11-2001 se han producido multitud de modificaciones y adecuaciones en el texto original.

II. Que en los meses de marzo a mayo de 2022 se han revisado diversos asuntos tales como los horarios del Pacto 5º e) apartado 1) y apartado 7) c) y la subrogación del préstamo hipotecario a fin de adecuarnos a la realidad existente.

III. Que todo lo anterior afecta a Pactos recogidos en el presente Acuerdo que deben adecuarse.

Como consecuencia de ello, las partes firmantes,

ACUERDAN

Aprobar el nuevo acuerdo laboral que configura el **Convenio Interno de Deutsche Bank, S.A.E.**, y que se constituye como cuerpo normativo que regula una parte de las condiciones de trabajo del personal, tanto activo como pasivo, de Deutsche Bank, S.A.E.

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 de empleados/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.

A partir del uno de enero de 2017, en aplicación del XXIII Convenio Colectivo de Banca, se establece para todos los empleados, el número mínimo de pagas en 16,75. Los empleados con un número de pagas entre 16,75 y 17,75, percibirán en doceavas partes:

1) Un complemento salarial "ad personam" denominado "Participación en beneficios XXII Convenio de Banca", que será el valor de dos cuartos de paga y tendrá carácter pensionable compensando y absorbiendo únicamente la participación en beneficios RAE, no pudiendo ser compensado ni absorbido por ninguna otra percepción que proceda del Convenio Colectivo, cuya revalorización se efectuará anualmente en la misma medida que lo hagan las tablas salariales.
2) Otro complemento salarial "ad personam" denominado "Complemento Personal Diferencia Pagas", que corresponde a dos cuartos de paga adicionales a las 16,75 pagas establecidas para DB SAE hasta llegar al estándar de 17,25 establecido en el XXIII Convenio Colectivo de Banca. Este complemento tendrá las mismas características que el Salario Base de Nivel (revalorizable, no compensable ni absorbible).
3) En el supuesto que el número de pagas que superen los 16,75 lo sean como consecuencia del anterior concepto salarial de "Fiestas Suprimidas", dicho importe se cobrará dentro del apartado de "Complemento Personal Fiestas Suprimidas".

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

Paga Extra de Verano: 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) El Cuarto de Paga de Mejora de la Productividad establecido en el artículo 18.1.g tendrá el carácter de pensionable desde el uno de enero de 2017.

b.- Mejora Voluntaria:

1) La Mejora Voluntaria no será absorbible ni compensable en ningún caso en los incrementos que se produzcan por los siguientes conceptos: Trienios de Técnicos, Trienios de Antigüedad y Plus Desplazamiento.

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 no podrá absorber y compensar, de la mejora voluntaria, el 1% garantizado.

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 los 53.622,94 €, 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 XXIII 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) y f) 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 los 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 en función del salario bruto de los empleados de acuerdo con la siguiente tabla:

Salario	Límite permanente
Hasta 25.000 €	2.000 €
Entre 25.000 y 34.999 €	3.000 €
Entre 35.000 y 49.999 €	4.700 €
Entre 50.000 y 79.999 €	6.000 €
Entre 80.000 y 139.999 €	8.000 €
A partir de 140.000 €	12.000 €

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%
Derecho Custodia Posiciones	100%
Derecho Custodia Operaciones	100%
Suscripciones	50%
Dividendos	50%
Amortizaciones	50%
Primas Juntas	50%

Traspasos	50%

Los beneficios regulados en este 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.- Descubierto en cuenta corriente:

Se autoriza un límite disponible de hasta 2.193,59 € 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 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, 2.494,10 €, se revalorizarán de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera, aplicando el incremento resultante en el tramo sin interés.

Los límites expresados en los dos párrafos anteriores también serán de aplicación para el personal Prejubilado al amparo de los Acuerdos sobre Jubilación Anticipada suscritos entre Deutsche Bank SAE y la representación de los Trabajadores con fecha 8 de Septiembre de 2004 y con fecha 10 de Diciembre de 2012, y en su caso, de las futuras prórrogas de los mismos, durante el período comprendido entre el inicio de la Suspensión del contrato y la fecha de Jubilación o el período comprendido entre el inicio de la Extinción del contrato y la fecha de Jubilación pactada en el Contrato de extinción, respectivamente

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. 49 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 0,50% para saldos hasta 4.000 €.

f.- 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

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 SAE.

Excepcionalmente, podrá solicitar los préstamos a que hace referencia el artículo 50.1 y 50.2 del Convenio Colectivo de Banca y los establecidos en el presente Pacto, el personal Prejubilado al amparo de los Acuerdos sobre Jubilación Anticipada suscritos entre Deutsche Bank SAE y la representación de los Trabajadores con fecha 8 de Septiembre de 2004 y con fecha 10 de Diciembre de 2012, y en su caso, de las futuras prórrogas de los mismos, durante el período comprendido entre el inicio de la Suspensión del contrato y la fecha de Jubilación o el período comprendido entre el inicio de la Extinción del contrato y la fecha de Jubilación pactada en el Contrato de extinción, respectivamente

A partir de la Jubilación, a estos efectos, tendrá los mismos beneficios que el resto del personal jubilado de la Entidad.

Todos los Préstamos a que se refiere este apartado estarán destinados al uso que se establece en este pacto o en el Convenio Colectivo de Banca siempre que los préstamos 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.

a.- La cuantía de la mensualidad a que hace referencia el artículo 50.1 y 50.2 del Convenio Colectivo de la Banca para la concesión de préstamos, se obtendrá dividiendo el salario bruto anual por doce.

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:

Estos préstamos son totalmente independientes a los que recoge o pueda recoger el Convenio Colectivo para la Banca. Para la concesión de préstamos se tendrá en cuenta los registros de CIRBE y ASNEF.

No se concederán préstamos hasta que no se regularicen los impagados, excepto en los casos en que se trate de situaciones de conflicto motivadas por disputas comerciales con proveedores, teniéndose en cuenta las acreditaciones que pueda aportar el empleado.

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 fijando una cantidad anual que no supere la necesaria para que, una vez efectuados los cálculos de la cuantía anual a amortizar, en el conjunto de las entidades financieras, 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 Vida 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.

En los préstamos cuya finalidad requiera justificación y se destinen a una finalidad distinta a la indicada en la solicitud, se considerará tal actuación como falta muy grave y podrá ser sancionada disciplinariamente conforme a la graduación establecida en el actual art.70.c), del Convenio Colectivo de Banca, a excepción del punto 5º del mismo, que únicamente podría contemplarse en caso de reincidencia de la citada falta por el mismo motivo.

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.

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.

El prestatario en el plazo de un mes podrá optar por cambiar el tipo de interés al de mercado o bien cancelar el préstamo. En el caso de que el prestatario opte por mantener el préstamo aceptando por tanto las nuevas condiciones de tipo de interés, éste se obliga a domiciliar las cuotas del préstamo en una cuenta diferente de la cuenta de empleado en las que se encontraban domiciliadas hasta ese momento, aperturando para ello una nueva cuenta como cliente en caso de no existir esta.

Si transcurrido dicho tiempo el Banco no hubiese recibido notificación alguna del prestatario, se considerará que éste acepta tanto la variación del tipo de interés, como el cambio de domiciliación de las cuotas, salvo para los préstamos de los artículos 50.1 y 50.2 del Convenio Colectivo de Banca, en cuyo caso, se considerará que éste opta por cancelar el préstamo, exigiendo en ese caso al prestatario el reembolso del saldo pendiente hasta la fecha de cancelación.

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 el 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 el menor de: el 80% del valor de tasación de la vivienda o el 100% del valor escriturado de compraventa más las posibles reformas y los gastos derivados de la formalización de la compraventa y del préstamo hipotecario solicitado, 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 el 0%.

Comisiones:

Se establece una comisión de apertura del 0,75%.

Plazo Amortización:

Máximo 30 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 €

k

Reglamentación:

- Cuando la vivienda a adquirir sea usada, podrá solicitarse para su mejora y rehabilitación hasta el 10% del valor de adquisición siempre que la suma de las dos cantidades no supere los límites establecidos en el punto "d" de este Pacto. Deberá presentarse el presupuesto que justifique dicha cantidad y en un plazo no superior a 6 meses la factura definitiva. En caso de no presentar esta documentación, se procederá a la cancelación anticipada del importe no justificado.

  Asimismo, podrán incluirse los gastos derivados de la formalización de la compraventa y del préstamo hipotecario solicitado incluidos en la provisión de fondos elaborada por una de las gestorías homologadas por el Banco y de igual modo estará supeditado a los límites establecidos en el punto "d" de este Pacto.

- Se deberá presentar documentación justificativa de la posible 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.
- 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.). En dicho caso, se establece una comisión de apertura del 0,50%, sobre el nominal del préstamo, por subrogación de cambio de acreedor en operaciones de préstamos hipotecarios que englobará la totalidad de los gastos de estudio, tramitación y concesión de la subrogación.

e.- Préstamo Vivienda de Convenio

En los tramos del préstamo de vivienda regulado en el artículo 51 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. Solo podrán coexistir un máximo de dos préstamos de segunda vivienda en el mismo espacio temporal.

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.

g. Préstamo destinado a otras finalidades (excluidas las inmobiliarias)

Préstamos destinados a otras finalidades, siempre y cuando se justifique el importe solicitado.

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. 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

Jornada máxima de trabajo efectivo anual

1) La jornada máxima de trabajo efectivo anual será la que resulte del sumatorio de los horarios establecidos en el Convenio Interno que realiza cada persona durante cada uno de los días laborables durante el año natural.
2) La jornada ordinaria diaria de cada trabajador o trabajadora será la que corresponde al horario general de aplicación de su centro de trabajo o aquel horario, distinto del general, resultante de los acuerdos suscritos en la Empresa.
3) La jornada máxima de trabajo efectivo anual se considerará realizada siempre y cuando se cumpla con el horario general establecido en el Convenio Interno o bien alguna de las excepciones establecidas en el mismo acuerdo.
4) En el caso de horarios distintos al general que contemplen trabajo en días festivos, la jornada máxima de trabajo efectivo anual se considerará realizada siempre y cuando se cumpla con el horario establecido.
5) A los efectos del cumplimiento de la jornada máxima de trabajo anual, y para aquellas jornadas diarias superiores a 6 horas, se computarán como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio a los que se tiene derecho.

a.- Horario laboral estándar:

De aplicación para todo el colectivo de empleados/as de Deutsche Bank S.A.E. con las excepciones que se regulan en el apartado e):

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

- Lunes a jueves: de 8:00 a 17:00 horas, con una hora de pausa para el almuerzo.
- 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.
- Libranza de todos los sábados con cierre de oficinas y/o centros de trabajo, a excepción del Servicio de Banca Telefónica y Electrónica.

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

- Lunes a jueves: de 8:00 a 15:00 horas.
- 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 15:00 a 16:00 horas).
- 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.
- Asimismo, se establece la posibilidad, a voluntad del empleado, de partir la jornada durante el horario de verano en los dos supuestos que se describen a continuación:
    - En los departamentos de Servicios Centrales el horario será de 08:00 a 16:00 con una hora para comer (o de 09:00 a 17:00).
    - En la Red Comercial, con exclusión de los empleados afectados por el apartado e) punto 8) de este Pacto, con carácter excepcional el horario será de 08:00 a 16:00 con una hora para comer (o de 09:00 a 17:00).

  En ambos supuestos se deberán cumplir las siguientes condiciones:
    - Deberá estar sujeto a necesidades reales del servicio las cuales deberán estar validadas mediante el procedimiento que se establezca.
    - La petición de los días de jornada partida deberán indicarse en el mes anterior a su realización, en el sistema que se habilite con aprobación del responsable directo, indicando los días concretos solicitados y comportará el compromiso de efectuarlos.

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 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 cualquier modalidad de horario partido establecido en este Acuerdo recibirán una ayuda alimentaria de 10,20 € mediante tarjeta restaurante por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario. Estas

tarjetas 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.

El uso de las tarjetas está limitado entre las 06:00 del lunes a las 24:00 del viernes únicamente en locales de restauración y sin límite de importe diario. A principios de diciembre se descargará de la tarjeta el importe no consumido durante el ejercicio, que será abonado en la nómina de diciembre (dentro del ejercicio fiscal).

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 1hora y 30 minutos 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 en el año que corresponda. Las partes, a través de la Comisión de Seguimiento establecida en el Pacto 10º, establecerán 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 27.4 del vigente Convenio Colectivo de Banca, las partes, a través de la Comisión de Seguimiento establecida en el Pacto 10º, establecerán la adaptación del horario regulado en el presente Convenio Interno a fin de cumplir con dicho artículo.

8) En los casos en que el Calendario Laboral de una Comunidad Autónoma establezca uno o varios festivos que tengan la naturaleza de recuperables, se entenderá recuperada de facto. No obstante, la Empresa se reserva la facultad de recuperar los festivos que tengan esa naturaleza, negociando con la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento establecida en el Pacto 10º del Convenio Interno la forma de hacerlo.

9) Todos los aspectos relacionados con la jornada laboral y horarios no estipulados en este Acuerdo, se regirán por lo establecido en el vigente Convenio Colectivo de Banca, así como el resto de temas no contemplados en este Acuerdo.

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, con exclusión de los empleados afectados por el apartado e) punto 8) de este Pacto, 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 y atención al público para esos días ~~de~~ entre las 08:30 ~~a~~ y las 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.

En los casos en que se opte por efectuar el horario establecido en el Convenio Colectivo de Banca, para los empleados con el horario laboral establecido en el Pacto 5.e.1, 5.e.2 y 5.e.3 de este Convenio Interno, el horario laboral serán las cuatro primeras horas de su jornada.

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 día 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 enero del año siguiente. 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: Una vez incluido el importe de la Bolsa de Vacaciones en el Salario Base de Nivel, tal como establece el XXIII Convenio Colectivo, el diferencial con el importe acordado en este Convenio Interno se abonará y liquidará por doceavas partes tomando como base anual 24,48 € bajo el concepto de Complemento Personal Diferencia Bolsa Vacaciones. 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 29.1 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 hasta los 12 años 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 días festivos en el Calendario Laboral

1) En los Centros o Departamentos actuales en los que sea necesario dar servicio a otros centros de trabajo del Banco en días festivos que en el Calendario Laboral tengan la consideración de festivos nacionales, autonómicos o locales (por ejemplo, Operaciones, 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 para percibir en nómina estará formado por las siguientes cantidades brutas abonables al mes siguiente de su realización:

149,34 € para el horario de 8:00 a 15:00 horas

172,98 € para el horario de 8:00 a 17:00 horas

216,23 €, para las jornadas significativas.

Estas cantidades se revalorizarán al inicio de cada año con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera.

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 Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

6) El horario de las jornadas descritas en este apartado será el que corresponda en esa fecha

en aplicación a lo establecido en este Pacto 5º. En caso de realizarse un menor número de horas la retribución será la establecida en el apartado (d.bis).

d. bis – Horas extras remuneradas / Guardias

1) Horas extras remuneradas

Concepto

Cobertura de trabajos extraordinarios (releases, problemas técnicos, etc.) a los que no se les puede dar cobertura dentro de los horarios habituales que tenemos establecidos.

Solicitud

La solicitud de este tipo de horas la efectuará siempre la Empresa y será de aceptación voluntaria por parte del empleado.

Límite de horas

No podrán superarse las 80 horas anuales por empleado/a.

Precio de la hora extra

- De lunes a viernes: 1,50 veces el precio de la hora ordinaria.
- Sábado y domingo: 1,75 veces el precio de la hora ordinaria.

Método de cálculo

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente al Salario Convenio del empleado y el divisor será la cifra de 1.600. Para el cálculo del divisor correspondiente al personal con jornada menor de la normal, el divisor anterior se reducirá de acuerdo con la menor duración de la jornada.

Registro

Se creará un registro ad hoc que será remitido mensualmente a las partes firmantes del Convenio Interno

2) Guardias

En la División de Infrastructure, Technology, Data & Innovation (Grupo CIO y Technology Data Innovation PB), se establece un sistema de guardias para dar cobertura a las necesidades operativas de la misma. Estas guardias se compensarán de acuerdo con la siguiente distribución:

-Disponibilidad 24 horas por cinco días (Lunes a Viernes): 100 € por semana

-Disponibilidad 24 horas por siete días (Lunes a Domingo): 150 € por semana

-Disponibilidad en días festivos: 100 € por día festivo

-Las intervenciones durante la disponibilidad se compensarán en descanso por el tiempo que haya durado la intervención

En los casos excepcionales en que la guardia no empiece el primer día establecido o no finalice el último día establecido la composición será proporcional a los días realmente efectuados.

En el supuesto que se esté de guardia semanal (5 o 7 días) y coincida un festivo en ese periodo, ese día se compensará como tal y el resto de los días con la parte proporcional que corresponda al periodo de guardia.

Los importes establecidos en este punto se revalorizarán de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera.

e.- Horarios adicionales, al establecido en el apartado a.- (Horario Laboral):

1) En las Áreas de: **Cash Ops, PBC Ops**, **GTFO - Global Trade Finance Ops y COB - Client on Boarding,** se establece, para un número máximo de 22 puestos, un horario de trabajo adicional al recogido en los puntos 1) y 2) del apartado a.-, para el personal de nueva contratación o para el personal que, a propuesta de la Dirección del Banco, voluntariamente quiera adherirse a este horario, con las siguientes especificaciones:

a) La distribución del horario laboral durante todos los meses del año será el siguiente:

1. Lunes a Jueves: de 10:00 a 18:00 horas, con una hora de pausa para el almuerzo.
2. Viernes: de 8:00 a 15:00 horas, siempre que exista un horario de cobertura de servicio de 10:00 a 18:00 que será prestado por un máximo de dos empleados de forma voluntaria. De no existir personal voluntario suficiente para cubrir los puestos requeridos, la Empresa, por medio del responsable del centro o departamento, designará a los empleados/as hasta cubrir las necesidades y establecerá los turnos rotatorios necesarios para que la cobertura se reparta de manera equitativa.

b) Para los empleados que actualmente ya prestan sus servicios en Deutsche Bank, SAE, la adhesión a estos nuevos horarios será voluntaria. Dicha adhesión se efectuará por escrito, enviando copia al Departamento de Relaciones Laborales. Este personal retornará al horario establecido en los puntos 1 y 2 del apartado a) del Pacto 5º del Convenio Interno en los siguientes supuestos:

1.- En el caso de que la prestación de servicios en este horario ya no fuera

necesaria.
2.- En cualquier momento, por mutuo acuerdo de las partes.
3.- Por solicitud de cualquiera de las partes, desde el momento en que se cumplan 2 años de servicio en este nuevo horario.

c) Las horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, no podrán superar la jornada anual recogida en cada momento por el Convenio Colectivo de Banca. Ante 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, se ajustará a lo estipulado en el punto 6) del apartado a.-del presente Pacto 5º.

d) El horario laboral del personal afectado por este apartado, para los días que se establecen en el punto 2) del apartado b.-, será el correspondiente al presente Pacto 5º.

> Personal con Horario 1.a.1): de 10:00 a 15:15 horas.

En el supuesto que los días que se establecen en el punto 2) del apartado b.- pudieran coincidir en una jornada que fuese viernes, el horario laboral sería el siguiente: > Personal con Horario 1.a.2): de 11:00 a 16:15 horas.

e) Si fuera necesario la incorporación de nuevas Áreas o incremento del colectivo máximo de puestos, deberá ser sometido previamente para su aprobación a los representantes de los trabajadores.

f) El Banco facilitará a los firmantes de este acuerdo el personal adscrito a este horario, así como las variaciones que se puedan producir, en dicho colectivo.

2) En la División Corporate Bank, las actuales Áreas de **Corporate Banking Coverage**, **882 – International Leasing (STEF) y 8897 – Corp. Bank. Serv. Trade**, y en la actual **División Investment Bank**, se establece para el personal de nueva contratación y/o para el personal actual que no haya manifestado la voluntad de permanecer en el horario vigente, el siguiente horario de trabajo adicional al recogido en los puntos 1) y 2) del apartado a.-

a) La distribución del horario laboral de lunes a jueves para todos los meses del año será de 09:00 a 19:00, con dos horas de pausa para el almuerzo y 15 minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales estarán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Los empleados/as que efectúen el horario partido podrán disponer, siempre que las necesidades de la oficina y/o centro lo permitan, de lunes a jueves, de entre 1 y 2 horas de tiempo para el almuerzo, debiendo reducir la hora de finalización de la jornada en el tiempo no utilizado [en el almuerzo], con el límite de una hora.

b) Viernes comprendidos entre el 1 de octubre y 30 de abril (ambos inclusive): de 09:00 a 15:00 horas.

c) Viernes comprendidos entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre (ambos inclusive): de 09:00 a 14:00 horas

d) Las personas trabajadoras que actualmente están ubicadas en las Áreas de **International Leasing (STEF) y Corp. Bank. Serv. Trade** deberán comunicar a Relaciones Laborales (mediante correo electrónico dirigido a relaciones.laborales@db.com) si deciden seguir en el horario que tienen actualmente antes del 31 de mayo de 2020.

e) En cualquier caso, queda entendido que el nuevo horario es tenencia del Área, por lo que si el empleado cambiase a otra Área no afectada volvería al horario ordinario y viceversa.

3) En la **División de Wealth Management**, se establece para el personal de nueva contratación y/o para el personal actual que no haya manifestado la voluntad de permanecer en el horario vigente, el siguiente horario de trabajo adicional al recogido en los puntos 1) y 2) del apartado a.-

a) Para los períodos desde el 1 de enero hasta el 15 de julio y desde 15 de septiembre hasta 31 de diciembre, la distribución del horario será de lunes a jueves de 09:00 a 19:00, con dos horas de pausa para el almuerzo y 15 minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales estarán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Los empleados/as que efectúen el horario partido podrán disponer, siempre que las necesidades de la oficina y/o centro lo permitan, de lunes a jueves, de entre 1 y 2 horas de tiempo para el almuerzo, debiendo reducir la hora de finalización de la jornada en el tiempo no utilizado [en el almuerzo], con el límite de una hora.

b) Para el período desde el 16 de julio hasta el 14 de septiembre, la distribución del horario laboral será de lunes a jueves de 09:00 a 15:00, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio, los cuales estarán computados como tiempo de trabajo efectivo.

c) Viernes comprendidos de todo el año de 09:00 a 15:00 horas.

d) Las personas trabajadoras que actualmente están ubicadas en esta División deberán comunicar a Relaciones Laborales (mediante correo electrónico dirigido a relaciones.laborales@db.com) si no quieren adherirse a este nuevo horario antes del 31 de mayo de 2020 y prefieren permanecer en el horario del Pacto 5 a) apartados 1) y 2).

e) En cualquier caso, queda entendido que el nuevo horario es tenencia del Área, por lo que si el empleado cambiase a otra Área no afectada volvería al horario ordinario y viceversa.

4) Horario de cobertura hasta las 17:00

a) Se establecen las siguientes precisiones en relación con el horario de trabajo regulado en los apartados 1) y 2) del apartado a.-

b) Para los meses comprendidos entre el 1 de Mayo y 30 de Septiembre (ambos inclusive), deberá existir un horario de cobertura de servicio que alcance hasta las 17:00 horas, de lunes a viernes, que será prestado por un máximo del 25% de empleados de cada Área de forma voluntaria. De no existir personal voluntario suficiente para cubrir los puestos requeridos, la Empresa, por medio del responsable del centro o departamento, designará a los empleados/as hasta cubrir las necesidades y establecerá los turnos rotatorios necesarios para que la cobertura se reparta de manera equitativa.

En este caso, se empleará la flexibilidad en la hora de entrada para iniciar la jornada de trabajo a las 09:00 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.

El tiempo de trabajo que exceda de la jornada habitual de todos los viernes formará parte de la bolsa de horas a compensar según las condiciones reguladas en el Acuerdo de Registro Horario.

c) Las áreas afectadas son las siguientes:

780-PAYMENTS PROCESSING (GOVERNANCE)
977. GTFO-SP-BARCELONA (Trade Finance Operations)
983-Foreigh Exchange Ops (Función Derivados)
8285-GTFO-SP-MADRID (Avales)

5) Horario de cobertura hasta las 18:00

a) Se establecen las siguientes precisiones en relación con el horario de trabajo regulado en los apartados 1) y 2) del apartado a.-

b) Durante todo el año deberá existir un horario de cobertura de servicio que alcance hasta las 18:00 horas, de lunes a viernes, que será prestado por un máximo del 25% de empleados de cada Área de forma voluntaria. De no existir personal voluntario suficiente para cubrir los puestos requeridos, la Empresa, por medio del responsable del centro o departamento, designará a los empleados/as hasta cubrir las necesidades y establecerá los turnos rotatorios necesarios para que la cobertura se reparta de manera equitativa.

En este caso, se empleará la flexibilidad en la hora de entrada para iniciar la jornada de trabajo a las 10:00 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.

El tiempo de trabajo que exceda de la jornada habitual de todos los viernes formará parte de la bolsa de horas a compensar según las condiciones reguladas en el Acuerdo de Registro Horario.

c) Las áreas afectadas son las siguientes:

790 – TSS-PRODUCT & CLIENT)
8097 – Custody Ops
8095 – Treasury Ops
8842 – TSO MGMT, RISK & CTB

6) Horario de cobertura mixto

a) Para los meses comprendidos entre el 1 de octubre y 30 de abril (ambos inclusive), deberá existir un horario de cobertura de servicio que alcance hasta las 18:00 horas, de lunes a viernes, que será prestado por un máximo del 25% de empleados de cada Área de forma voluntaria. De no existir personal voluntario suficiente para cubrir los puestos requeridos, la Empresa, por medio del responsable del centro o departamento, designará a los empleados/as hasta cubrir las necesidades y establecerá los turnos rotatorios necesarios para que la cobertura se reparta de manera equitativa.

En este caso, se empleará la flexibilidad en la hora de entrada para iniciar la jornada de trabajo a las 09:00 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.

b) Para los meses comprendidos entre el 1 de mayo y 30 de septiembre (ambos inclusive), deberá existir un horario de cobertura de servicio que alcance hasta las 17:00 horas, de lunes a viernes, que será prestado por un máximo del 25% de empleados de cada Área de forma voluntaria. De no existir personal voluntario suficiente para cubrir los puestos requeridos, la Empresa, por medio del responsable del centro o departamento, designará a los empleados/as hasta cubrir las necesidades y establecerá los turnos rotatorios necesarios para que la cobertura se reparta de manera equitativa.

En este caso, se empleará la flexibilidad en la hora de entrada para iniciar la jornada de trabajo a las 09:00 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.

c) El tiempo de trabajo que exceda de la jornada habitual de todos los viernes formará parte de la bolsa de horas a compensar según las condiciones reguladas en el Acuerdo de Registro Horario.

d) Las áreas afectadas son las siguientes:

Corporate Banking (antiguo GTB, excepto 882, 8897 y Corporate Banking Coverage)

7) En la **División de Infrastructure, Technology, Data & Innovation (Grupo CIO y Technology Data Innovation PB), se establece un horario de trabajo adicional al recogido** en los puntos 1) y 2) del apartado a.-:

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

- Lunes a jueves: 8 horas laborables comprendidas entre las 8:00 y las 19:00 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.
- Viernes: 7 horas laborables comprendidas entre las 8:00 a 17:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo.
- La distribución de las horas laborales dentro de la jornada establecida será decisión del empleado siempre que puedan cubrirse las necesidades de servicio.

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

- Lunes a jueves: 7 horas laborables comprendidas entre las 8:00 y las 18:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo.
- Viernes: 6 horas laborables comprendidas entre las 8:00 a 17:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo.
- La distribución de las horas laborales dentro de la jornada establecida será decisión del empleado siempre que puedan cubrirse las necesidades de servicio.

c) La distribución horaria laboral para el equipo de TDI – CTM Application Operations de DB SAE en el marco del modelo de rotación de turnos será el siguiente:

- Existirá una cobertura horaria, en días laborables, desde las 7 horas de la mañana, hasta las 2 horas de la madrugada.
- Para ello, se realizarán 4 turnos diferentes, cuyo horario específico dependerá del período y día de la semana, así como del turno en el que se esté, tal y como se describe a continuación:

Para los meses comprendidos entre el 1 de octubre hasta el 30 de abril:

- Turno "Early" –conformado por 2 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 8 horas laborables comprendidas entre las 7:00 y las 16:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo

  Viernes: 7 horas laborables comprendidas entre las 7:00 y las 14:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo en cuyo caso la hora de finalización de la jornada se extenderá una hora más.

- Turno"Mañana"–conformado por 7 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 8 horas laborables comprendidas entre las 8:00 y las 17:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo

  Viernes: 7 horas laborables comprendidas entre las 8:00 y las 15:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo en cuyo caso la hora de finalización de la jornada se extenderá una hora más.

- Turno "Tarde" –conformado por 4 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 8 horas laborables comprendidas entre las 10:00 y las 19:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo

  Viernes: 7 horas laborables comprendidas entre las 11:00 y las 19:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo

- Turno "Noche" –conformado por 2 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 8 horas laborables comprendidas entre las 17:00 y las 2:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para la cena

  Viernes: 7 horas laborables comprendidas entre las 18:00 y las 2:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para la cena

  La prestación de servicios en este turno de noche se realizará en modalidad de teletrabajo en todas sus horas laborables siempre que se mantengan las condiciones de origen de dicho turno.

Para los meses comprendidos entre el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre:

- Turno "Early" –conformado por 2 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 7 horas laborables comprendidas entre las 7:00 y las 14:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo en cuyo caso la hora de finalización de la jornada se extenderá una hora más.

  Viernes: 6 horas laborables comprendidas entre las 7:00 y las 13:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo en cuyo caso la hora de finalización de la jornada se extenderá una hora más.

- Turno"Mañana"–conformado por 7 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 7 horas laborables comprendidas entre las 8:00 y las 15:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo en cuyo caso la hora de finalización de la jornada se extenderá una hora más.

Viernes: 6 horas laborables comprendidas entre las 8:00 y las 14:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada intensiva o bien en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo en cuyo caso la hora de finalización de la jornada se extenderá una hora más.

- Turno "Tarde" –conformado por 4 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 7 horas laborables comprendidas entre las 11:00 y las 19:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo.

  Viernes: 6 horas laborables comprendidas entre las 13:00 y las 20:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para el almuerzo

- Turno "Noche" –conformado por 2 personas de forma orientativa-:

  Lunes a jueves: 7 horas laborables comprendidas entre las 18:00 y las 2:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para la cena.

  Viernes: 6 horas laborables comprendidas entre las 19:00 y las 2:00 horas, con 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como tiempo de trabajo efectivo, realizadas en jornada partida con una hora de pausa para la cena.

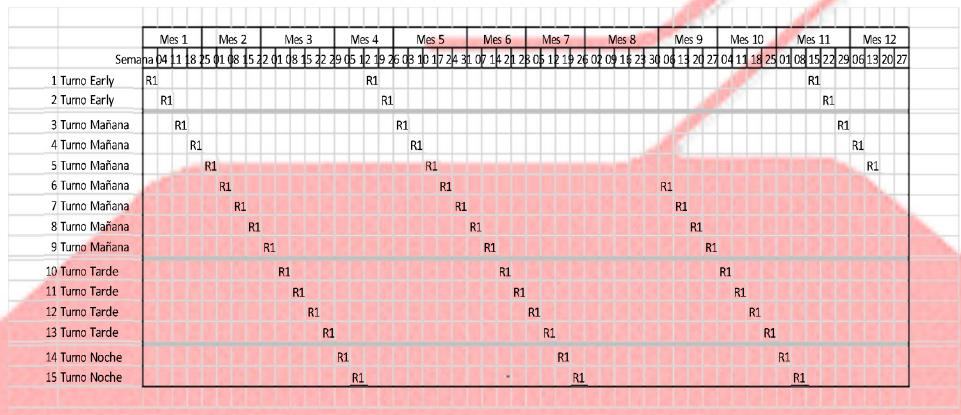
  La prestación de servicios en este turno de noche se realizará en modalidad de teletrabajo en todas sus horas laborables siempre que se mantengan las condiciones de origen de dicho turno.

- Por su parte, el calendario de turnos estará dividido en 15 unidades semanales de forma orientativa de modo que cada miembro del equipo cambiará de unidad semanalmente, y en su caso, de turno.

- Concretamente, tomando la referencia de las 15 unidades semanales, el Turno "Early" se desarrollará durante 2 semanas, el Turno "Mañanas" durante 7 semanas, el Turno "Tarde" durante 4 semanas y el Turno "Noche" durante 2 semanas. Así, salvo que haya existido un periodo de

baja de algún miembro del equipo que implique ajustes en la organización de los turnos, una vez completadas las 15 semanas se iniciará otra vez la rueda de turnos. En el supuesto que dichas 15 unidades semanales no pudiesen realizarse por haber más o menos empleados destinados a este servicio se reajustarán las mismas en los turnos de "Mañanas" y "Tarde", manteniéndose en cualquier caso las dos semanas del Turno "Early" y Turno "Noche" para garantizar una apropiada cobertura.

- Se adjunta cuadro para ilustrar la distribución de turnos descrita.



- En cualquier caso, de existir bajas o ausencias de cualquier índole, los turnos se ajustarán como sea necesario para asegurar la distribución adecuada de los recursos y en el supuesto del fin del disfrute de una ausencia implicará reintegrarse en la rueda de turnos que se haya ido desarrollando de forma regular.
- Para este tipo de servicio, en régimen de turnicidad y con un turno en horario parcialmente nocturno, siempre que los empleados estén adheridos al mismo, recibirán las siguientes compensaciones:

  - Plus turnicidad: 2.500 € brutos anuales prorrateados en 12 partes iguales
  - Plus nocturnidad: 850 € brutos anuales porrateados en 12 partes iguales

8) En la **División de IPB, para el segmento de Banca Personal,** se establece un horario de trabajo adicional al recogido en los puntos 1) y 2) del apartado a.-:

a) La distribución del horario laboral para todo el año será 08:00 a 15:00 excepto para los jueves comprendidos entre el 16 de Septiembre y el 14 de Junio (ambos inclusive).

b) La distribución del horario laboral para los jueves comprendidos entre el 16 de septiembre y el 14 de junio (ambos inclusive) será de 08:00 a 18:00 con una hora de pausa para el almuerzo.

c) Todos los días tienen incluidos 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

d) 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.

e) El horario de caja de todos los días de la semana se establecerá dentro de la franja horaria comprendida entre las 08:30 y las 14:15.

f) El horario de atención al público será de 08:30 a 14:15 excepto los jueves comprendidos entre el 14 de junio y el 16 de septiembre será de 08:30 a 17:30.

g) Este horario será de aplicación adicionalmente para todo el personal operativo y de soporte de Banca Empresas.

h) En los jueves que corresponda trabajar en horario de 8:00 a 18:00 horas, si conforme a los supuestos recogidos en el Plan de Igualdad en el apartado de Horario Continuado, fuera necesario compactar la jornada hasta un máximo de 2 horas, el tiempo dispuesto dicho día se recuperará y distribuirá de forma proporcional y homogénea durante el resto de la semana.

i) Todo lo que no quede regulado en este horario del punto 8) aplicará lo establecido en el apartado a) del Pacto 5.

6º.- EXÁMENES Y FORMACIÓN

a.- Exámenes de ascenso

1) Con una periodicidad bienal se convocarán exámenes de ascenso por capacitación, todos los años impares. 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 categoría de Técnico de Banca Nivel 9 equiparado salarialmente a Técnico de Banca Nivel 8 que podrán optar a Técnico de Banca Nivel 6), 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 retributivos de Técnico de Banca Nivel 10 y Técnico de Banca Nivel 5, 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

a.- Cada año el Banco pondrá a disposición de todos los empleados que formen parte de la plantilla a uno de enero la cantidad de 224,83 euros que cada empleado podrá destinar a una de las siguientes opciones:

- Aportación al Plan de Pensiones.
- Aportación al Plan de Compensación Personal (PCP), en caso de tenerlo contratado, para reducir su coste.
- Abono en la nómina.

En el caso que el empleado no designe un destino en el plazo que se establezca, por defecto se

efectuará la aportación al Plan de Pensiones.

Esta cantidad se revalorizará de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional Primera y no será absorbible ni compensable por ninguna causa.

b.- 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 €

c- Ayuda por defunción de empleado en activo

El Banco abonará el importe equivalente al 50 % de la Retribución Convenio anual del empleado que fallezca a su cónyuge supérstite y/o a sus hijos en partes iguales una vez presentada la documentación que acredite la relación de parentesco citada.

8º.- 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 8º se tratarán en la Comisión de Asuntos Sociales.

9º.- PLAN DE PENSIONES / SISTEMA DE EMPLEO

Creado desde Enero de 1998, el Plan de Pensiones/Sistema de Empleo es para el personal en activo y en alta en la Seguridad Social.

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.

El Plan de Pensiones está compuesto por las siguientes aportaciones:

a. La Aportación General que sustituye a los conceptos que a continuación se detallan y que no son sustitutivas de lo establecido en el Convenio Colectivo de Banca:

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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 dotó 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 de la aplicación de la Cláusula Adicional Primera. 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 en 2017 será de 1.524,82 €.

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."

b.- Las aportaciones "normal" y "especial" establecidas en el ACUERDO DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS Y PREVISION SOCIAL del 29 de febrero de 2000.

c.- 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: y que se define como Aportación Especial 2.

- 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: 151,37 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: 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 Especial 2 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 revaloración de la cuantía del salario bruto anual, que serán las que se recogen en este Acuerdo.

d.- Se establece la Aportación Especial 3 para los empleados que opten por destinar la cantidad establecida en el Pacto 7º a) a una aportación al Plan de Pensiones.

El resto de las especificaciones no recogidas en este apartado, quedan reguladas íntegramente en el Reglamento del Plan de Pensiones vigente en cada momento.

10º.- 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 mantendrán el porcentaje de representatividad según los últimos resultados electorales.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las cantidades referenciadas a esta cláusula se revalorizarán anualmente. 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, el porcentaje 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

Las partes firmantes manifiestan su apuesta por una contratación de trabajadores estable e indefinida. En este sentido, el Banco sólo empleará la contratación temporal en casos debidamente justificados.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

El presente Acuerdo tiene la condición de Pacto de Eficacia General, al haberse suscrito por el 86,66% 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.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA

En aras de mantener la integridad del presente texto se establece el Anexo I en él que se actualizarán cuando corresponda los importes establecidos en cada uno de los Pactos que forman el presente Acuerdo.

CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente texto refundido deroga el texto refundido de fecha 3 de diciembre de 2020.

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

ANEXO I (Importes a aplicar en 2023)

Pacto	Concepto	ú
2.b.3	Límite Garantía Salarial	56.879,64
3.a	Límite Tarjeta Crédito s/salario	
	Hasta 25,000 euros	2.190,97
	Entre 25,000 y 34,999	3.286,46
	Entre 35,000 y 49,999	5.148,78
	Entre 50,000 y 79,999	6.572,92
	Entre 80,000 y 139,999	8.763,89
	a partir de 140,000	13.145,83
3.c	Límite descubierto C/C 1er tramo	2.345,07
3.c	Límite descubierto C/C 2º tramo	300,51
5.b.5	Bolsa de vacaciones	26,42
5.d.4	Trabajo festivos de 8 a 15 (LMMxJV)	158,41
5.d.4	Trabajo festivos de 8 a 17 (LMMxJV)	183,50
5.d.4	Trabajo jornadas significativas	229,37
5.d.bis 2	Guardias IT 24 horas (L,M,Mx,J,V)	105,55
	Guardias IT 24 horas (S,D)	158,32
	Guardias IT 24 horas Día Festivo	105,55
7	Ben. Sociales por empleado	238,49
9	Aportaciones al PPE	
9,a,5	General	1.645,75
9,b	Especial	558,03
9,c,5	Especial 2 (salario < 34.854,65)	153,65