

En Madrid, a 4 de marzo de 2009, se reúne la representación empresarial de BARCLAYS BANK, S.A, con las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT en el Banco, asistidas por representantes de las respectivas Federaciones, asistiendo las personas que se relacionan a continuación:

En representación de la Empresa

D. Carlos Pérez Buenaventura

D^a Carmen Guzmán López

En representación de las Secciones Sindicales:

Sección Sindical CC.OO

D. Fernando Castro Polinio

Sección Sindical U.G.T

D. David Arbiol Vidallet

En representación de COMFIA-CCOO

D. José María Martínez López

En representación de la FES-UGT



D. José Antonio Gracia Guerrero

David

Los firmantes, ostentando todos ellos la representación que expresan y reconociéndose todos ellos legitimación y capacidad legal para obligarse en el presente documento

EXPONEN

En las últimas semanas se han celebrado distintas reuniones entre la Dirección del Banco y los Sindicatos en las que la empresa ha manifestado la necesidad de adoptar determinadas medidas encaminadas a mejorar su posición competitiva, en un entorno general de incertidumbre y desaceleración de la economía que afecta al sector bancario de forma especial lo que, en su opinión, exige realizar actuaciones tendentes a la mejora de la competitividad para poder salir fortalecidos de la crisis.

En tal sentido, Barclays en España manifiesta la necesidad de abordar un Plan de Competitividad, con vigencia hasta el 31-12-2011, que le permita alcanzar sus objetivos estratégicos, en un entorno de negocio muy competitivo. La situación de menor eficiencia y rentabilidad en comparación con el sector ha sido puesta de manifiesto en el Informe elaborado a finales de 2008 por la consultora Peoplematters, que recomienda urgentemente la adopción de medidas concretas para mejorar la posición del Banco en los citados ratios de eficiencia y rentabilidad.

Además de otras medidas que ya se están adoptando, para alcanzar los objetivos estratégicos del Banco en este período 2009-2011, dicho informe recomienda medidas de reestructuración de plantilla que permitan una reducción de costes de personal, medidas que pretenden lograrse a través de este Acuerdo.

El objetivo del Banco con el presente Acuerdo es alcanzar la dimensión adecuada para colocar al Banco en la senda que permita lograr al mismo ser más competitivo con el resto del sector en España, y a ello se dedicarán todos los esfuerzos

necesarios, en la confianza de que lo que se acuerda en este documento consiga el objetivo perseguido por el Banco, por lo que a tal fin, las partes

ACUERDAN

El presente Acuerdo Colectivo se formaliza entre la representación de la empresa y las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos en el Banco, como fruto de la negociación colectiva y afecta a las relaciones laborales existentes entre el Banco y aquellos trabajadores a él vinculados en virtud de contrato de trabajo. Los supuestos de cese en el trabajo, formalizados mediante oferta de prejubilación realizada por la Dirección del Banco y aceptada por el trabajador destinatario de la misma, durante la vigencia del presente acuerdo, se considerarán derivados del presente Acuerdo Colectivo a los efectos de lo establecido en el punto 2º del artículo 161 bis de la LGSS, según la redacción dada al mismo por la Ley 40/2007.

Primero.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2008 hubieran cumplido 60 años de edad o más y acrediten contar con los requisitos establecidos en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a períodos de cotización y tiempo de prestación de servicios para Barclays, podrán acceder a la jubilación parcial, reduciendo su jornada de trabajo en un 85 %.



Barclays Bank, S.A se compromete al efecto a suscribir, con la misma fecha en la que el trabajador acceda a la jubilación parcial, un contrato de relevo por tiempo indefinido y a jornada completa, con un trabajador desempleado o vinculado a Barclays por un contrato temporal.



David



Durante la situación de jubilación parcial el trabajador percibirá del banco, en concepto de salario, un importe igual a la diferencia entre el mayor de los importes descrito en el apartado Segundo a) del presente acuerdo y el importe de pensión de Seguridad Social que perciba el trabajador en concepto de jubilación parcial. En ningún caso este importe será inferior al 15% del salario que le correspondiese como si estuviese prestando servicios en activo, manteniendo las aportaciones al Plan de Pensiones, hasta el cumplimiento de los 65 años, momento en que se extinguirá el contrato de trabajo para acceder a la jubilación plena.

Así, el banco realizará las aportaciones al Plan de Pensiones necesarias para garantizar para el Colectivo 3 el pago del PE de los 65 años, calculado sobre el 100% del salario pensionable que el trabajador habría tenido a dicha edad, para el Colectivo 1 la aportación del 6% anual sobre el 100% del salario pensionable de cada año y para el Colectivo 2 las aportaciones de dicho colectivo en cada momento, como si estuviera en activo.

Segundo.- PREJUBILACIÓN Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

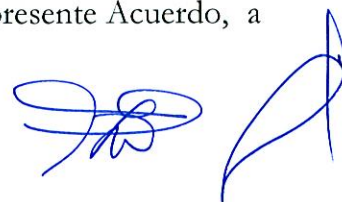
Las condiciones derivadas en esta materia del presente Acuerdo Colectivo se establecen de acuerdo con lo estipulado en el artículo 161 bis, apartado segundo, de la Ley de General de Seguridad Social, en la redacción dada al citado precepto por la Ley 40/2007, de 5 de diciembre.



Resultan afectados potencialmente por la presente medida todos los trabajadores del Banco que a 31 de diciembre de 2008 tuvieran cumplidos 58 años de edad o más y no puedan acogerse a las medidas de jubilación parcial previstas en el apartado anterior.



El Banco podrá ofertar al colectivo afectado este sistema de prejubilación y jubilación anticipada, con las condiciones que se estipulan en el presente Acuerdo, a



quien reúna los requisitos necesarios para proceder a su jubilación en la fecha establecida en el presente documento, de conformidad con lo establecido en la vigente Ley de Seguridad Social. De igual forma, los trabajadores que reúnan los requisitos anteriormente señalados, podrán solicitar su prejubilación al Banco.

Como principio general, la aceptación de la oferta de prejubilación será voluntaria para el trabajador y obligatoria para el Banco. No obstante lo anterior, el Banco podrá, por razones organizativas, de producción, o de racionalidad empresarial, excepcionar de la aplicación de esta medida, pese a que tuviesen cumplida la edad requerida, hasta un máximo de 15 personas del colectivo de 58 años. En este último caso, el Banco ofrecerá la prejubilación a quienes hayan cumplido los 58 años entre el 1 de enero de 2009 y la fecha de finalización del período al que se hace referencia en el párrafo siguiente, pero con el límite del mismo número de trabajadores a los que se haya aplicado la excepción anterior e informándose de ello a la Comisión de Seguimiento.

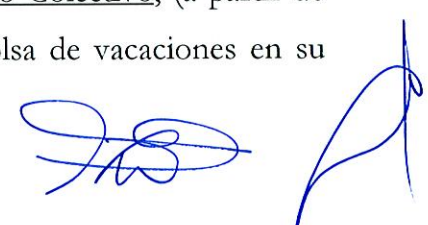
La voluntad de acogimiento a la medida de prejubilación deberá realizarse antes del 31 de marzo de 2009, sin perjuicio de que la prejubilación efectiva se formalice en un momento posterior, dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente Acuerdo.

Las condiciones de prejubilación serán las siguientes:

a) **Fase de prejubilación**

Desde la fecha de extinción del contrato de trabajo y hasta la fecha de jubilación, los trabajadores percibirán la mayor cuantía entre las dos siguientes:

- 
- El 95% del salario establecido en el Convenio Colectivo, (a partir de ahora “Salario de Convenio”), incluida la bolsa de vacaciones en su



importe medio y la ayuda de comida efectivamente percibida en metálico o mediante la entrega de ticket restaurante.

- El 85 % del salario real, entendiéndose incluido en el citado concepto el salario de convenio más la gratificación voluntaria y los complementos de puesto percibidos, con un límite de 54.000 euros en total. En caso de existir algún exceso adicional sobre la citada cuantía, por los conceptos señalados, se computará exclusivamente un 40% del citado exceso.

En todos los casos, el módulo de aplicación del porcentaje expresado es el salario correspondiente al momento de acceder de forma efectiva a la prejubilación, tanto el del Convenio Colectivo como el real, una vez deducido el coste que se abona a la Seguridad Social con cargo al trabajador.

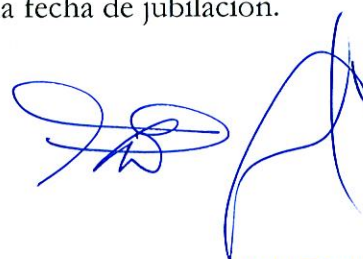
La cantidad fijada, según lo establecido en los párrafos anteriores, será revalorizada anualmente en un porcentaje del 2% hasta la fecha de jubilación. La misma revalorización se aplicará al salario pensionable a efectos de determinar los derechos que correspondan al trabajador de conformidad con lo previsto en el presente acuerdo.



El trabajador se compromete a suscribir con la Tesorería General de la Seguridad Social, inmediatamente y con efectos desde la fecha de extinción de su contrato de trabajo, el Convenio Especial regulado por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social TAS/2865/2003 de 13 de octubre, con el fin de mantener la situación “asimilado al alta” en el Régimen General de la Seguridad Social.



El prejubilado se obliga a solicitar la base de cotización correspondiente a los últimos 180 días en activo y mantener dicho Convenio hasta la fecha de jubilación.



Asimismo, se compromete a actualizar anualmente las bases de cotización con las revalorizaciones anuales que experimente la base máxima de cotización del régimen general de la Seguridad Social con los límites máximos permitidos en cada momento.

El total de la cuota efectivamente satisfecho por el trabajador a la Seguridad Social por la suscripción del citado Convenio Especial será abonado por el Banco, mediante el ingreso de su equivalente en la cuenta que el trabajador designe y en el recibo mensual junto con el importe de la prestación de prejubilación.

Durante la fase de prejubilación, el trabajador no podrá realizar trabajos por cuenta propia o ajena, en otros sectores concurrentes con la actividad bancaria, financiera y de seguros.

Durante la fase de prejubilación los trabajadores mantendrán los beneficios sociales que efectivamente estuvieran disfrutando con anterioridad a la prejubilación. Igualmente mantendrán, hasta la fecha de cancelación por vencimiento, las condiciones financieras actuales a los préstamos que les hayan concedido como empleados.

b) Fase de jubilación.

Los trabajadores adquieren el compromiso de solicitar la prestación de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social en el momento en que cumplan las edades previstas a continuación, en función del Subplan al que pertenezcan en el Plan de Pensiones de Empleados de Barclays Bank, S.A



Colectivo adscrito al Subplan 1 y 3: 61 años

Colectivo adscrito al Subplan 2: 63 años



En todos los casos, será requisito necesario acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años y haber estado en situación de prejubilación, con las condiciones económicas estipuladas en el presente Acuerdo, durante al menos dos años anteriores a la jubilación.

Los trabajadores percibirán la prestación de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social en las condiciones establecidas en la LGSS.

Con relación a la prestación complementaria de la Seguridad Social regulada en el Convenio Colectivo, para aquellos trabajadores con antigüedad reconocida anterior al 8 de marzo de 1980, pertenecientes al Subplan 3, el Fondo de Pensiones abonará, en cualquiera de las formas establecidas en las Especificaciones del Plan, el complemento derivado de aplicar el 100% del PE de la edad efectiva de jubilación al 95 % del Salario Pensionable establecido en el Convenio Colectivo que tuviera el trabajador en el momento de acceder a la prejubilación, con las revalorizaciones establecidas en el párrafo 3º del apartado a).



Para los trabajadores adscritos al Subplan 1, se recalcularán las aportaciones realizadas por servicios pasados, de conformidad con lo regulado en el punto 5 del Anexo I del Plan de Pensiones de Empleados de Barclays y de acuerdo con la fórmula establecida en el Anexo 1 BIS II de dicho Plan, teniendo en cuenta la nueva edad de jubilación y sobre la base del porcentaje del 95% del salario pensionable, con las revalorizaciones del mismo establecidas en el párrafo 3º del apartado a)



Para los trabajadores adscritos al Suplan 2, el Banco realizará durante la etapa de prejubilación, las aportaciones anuales al Plan de Pensiones como si estuvieran en activo.



Durante la etapa de jubilación los empleados que se acojan a este plan únicamente mantendrán los beneficios sociales que a favor del personal jubilado vengán reconocidos expresamente por acuerdo escrito entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Todas las cantidades que abone el Banco, en concepto de asignación de prejubilación y Convenio Especial, previstas en el presente Acuerdo, son brutas y sobre el total de ellas el Banco efectuará las retenciones que en cada momento establezca la legislación vigente. Estas cantidades se abonarán en doce pagos mensuales cada año.

Si se produjera alguna futura modificación normativa o reglamentaria que altere el régimen vigente en la fecha de firma del presente acuerdo en materias de carácter laboral, fiscal o contable y que afecte a la instrumentación y coste de los compromisos que se pactan, las partes firmantes se comprometen a negociar la adaptación a la nueva situación de los compromisos y obligaciones jurídicas y económicas asumidas.



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

Tercero.- BAJAS INCENTIVADAS



Se establece un sistema de bajas incentivadas voluntarias por el cual los trabajadores que comprometan su acogimiento a la baja indemnizada en los



términos y con las limitaciones de excepcionalidad que se establecen a continuación, tendrán derecho a percibir por la extinción de su contrato, una indemnización equivalente a 65 días del salario real total por año de servicio, sin aplicación de los topes máximos establecidos legalmente, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

Los trabajadores interesados dispondrán de un plazo hasta el 31 de marzo de 2009 para manifestar de forma expresa y por escrito su decisión de acogimiento a esta medida. Finalizado el plazo de acogimiento, y en función de las peticiones recibidas, el Banco podrá ofertar a los trabajadores que considere oportuno, de entre los que hayan manifestado su voluntad de acogimiento, la baja incentivada, quienes podrán aceptarla o rechazarla. En caso de aceptación, cuando se materialice la extinción del contrato de trabajo, a la indemnización resultante se añadirá una cuantía de 6.000 euros en concepto de "prima de acogimiento". Los trabajadores podrán estar acompañados si lo desean del representante sindical que designen libremente.

Cuarto.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Se creará una Comisión de Seguimiento de naturaleza paritaria, que estará compuesta por un máximo de ocho personas, cuatro de las cuales serán designadas por el Banco y dos por cada una de las Secciones Sindicales firmantes, con el cometido específico de recibir información quincenal detallada sobre el desarrollo del presente acuerdo y sus incidencias. Se reunirá cada dos meses y, en todo caso, cada vez que lo pida alguna de las representaciones que la componen.



Quinto.- COMPROMISO SOBRE MEDIDAS DE REESTRUCTURACIÓN

Durante la duración del Plan de Competitividad, es decir hasta el 31-12-2011, la empresa se compromete a no adoptar medidas de reducción de plantilla ni traslados forzosos por aplicación de los artículos 40, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en la medida en que los objetivos de reordenación y adecuación de plantilla perseguidos no se alcancen con las soluciones pactadas, las partes deberán negociar lo que en su caso proceda para dar solución real a la adecuada dimensión de recursos humanos que se persigue.

Sexto.- El presente Acuerdo afecta exclusivamente a los trabajadores de Barclays Bank, S.A., incluyendo a aquellos trabajadores que prestan actualmente sus servicios en otras empresas del Grupo pero que tienen carta de reincorporación al Banco por su sola voluntad. Sin embargo, en la medida en que existiese durante el período de tiempo que abarca el Plan, hasta el 31-12-2011, un proceso de reestructuración de plantillas de carácter general en alguna de las empresas del Grupo Barclays, las medidas previstas en el presente Acuerdo se aplicarán a la negociación que deba mantenerse en la Sociedad afectada por la citada reestructuración.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.- INCORPORACIÓN DE OTROS COLECTIVOS A LA PREJUBILACIÓN Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.



No obstante la limitación en la edad de acceso a la prejubilación establecida en la cláusula segunda, basada en razones económicas, durante la vigencia del Plan, hasta el 31 de diciembre de 2011, podrán incorporarse a la medida de prejubilación y jubilación anticipada otros colectivos distintos de los contemplados en la cláusula segunda, siempre que así lo acuerden las partes, a través de la Comisión de Seguimiento. En tal caso, las condiciones de acceso a la prejubilación y jubilación anticipada serán las mismas establecidas en la cláusula segunda del presente acuerdo.



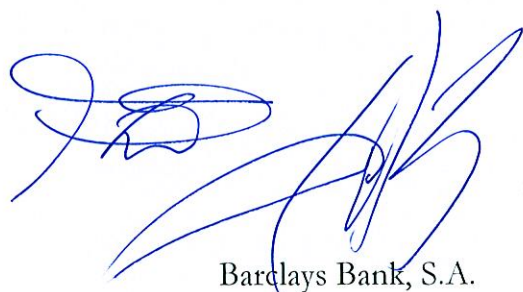
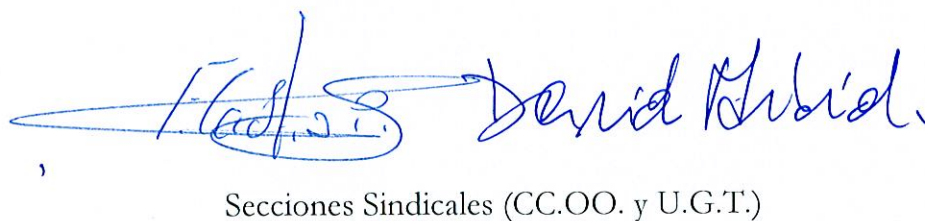
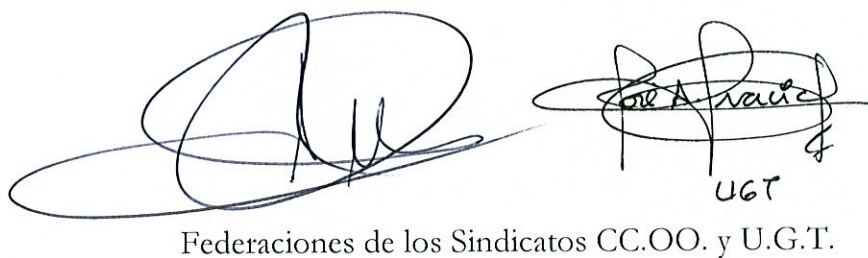
David



En el caso de activarse la incorporación de nuevos colectivos al sistema de prejubilación y jubilación anticipada de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, el Banco podrá ofertar a los trabajadores que considere oportuno la medida de acogimiento a la baja incentivada, quienes podrán aceptarla o rechazarla. En el supuesto de que el trabajador acepte la oferta y comprometa su acogimiento en los quince días siguientes a la oferta, el Banco abonará la “prima de acogimiento” en la misma cuantía establecida en la cláusula tercera.

Los trabajadores a quienes se les oferte la medida podrán, en las entrevistas que tendrán que celebrarse necesariamente, estar acompañados, si así lo desean, por el representante sindical que designen libremente. Los trabajadores conocerán su fecha de entrevista con la suficiente antelación para garantizar dicha presencia de su representante sindical.

Y, en prueba de conformidad, las partes firman el presente acuerdo en Madrid en la fecha señalada en el encabezamiento.


Barclays Bank, S.A.
Secciones Sindicales (CC.OO. y U.G.T.)
UGT
Federaciones de los Sindicatos CC.OO. y U.G.T.