

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO EN EL PERIODO DE NEGOCIACIÓN  
PREVISTO EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO**

En Santiago de Compostela, a 9 de diciembre de 2021

**REUNIDOS**

**Por la representación empresarial de ABANCA Corporación Bancaria, S.A.**

**Benito Couceiro Naveira**

**Antón Cárdenas Botas**

**Javier Carpenente Piñeiro**

**Por la representación sindical:**

**Por CC.OO.**

- o Inmaculada Montes Salas
- o Rita Gippini Estévez
- o Agustín González Marquina
- o María Oliva Mourelle Díaz

**Por UGT**

- o Susana Castro Alonso
- o Enrique Castro Rascado

**Por SIB-sf**

- o Jesús José Diaz Fernández
- o Diana Mercado Penín

- o Francisco Carlos Peso Lombos

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo colectivo, de conformidad con los siguientes

### **ANTECEDENTES**

**Primero.**- Con fecha 15 de noviembre de 2021 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de ABANCA Corporación Bancaria, S.A. y Novo Banco, S.A, comunicación en la que se anunciaba la intención de la empresa de iniciar los procedimientos previstos en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todas las partes de la afectación a los centros de trabajo situados en las provincias que se identificaban en dicha comunicación.

**Segundo.**- En la citada comunicación, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Ahorro y en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca, se convocó a todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de ABANCA y Novo Banco para abrir un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo con el fin de debatir y acordar, en su caso, medidas que contribuyeran a minimizar el impacto en el volumen de empleo del proceso de reestructuración, así como a atenuar sus consecuencias mediante la potenciación de las medidas de ajuste voluntario y no traumático de plantilla, así como con el fin de armonizar las condiciones laborales resultante de la integración en ABANCA de la plantilla de Bankoa y de Novo Banco.

**Tercero.** - Antes de la iniciación de este proceso de negociación previo limitado en el tiempo se había culminado ya el proceso de fusión por absorción de Bankoa, S.A. por parte de ABANCA. Y durante el transcurso del proceso se ha producido igualmente la integración, con efectos del 1 de diciembre de 2021, de la plantilla de Novo Banco adscrita al negocio que ha sido adquirido por ABANCA en dicha fecha. De tal manera que, desde el 1 de diciembre de 2021, todas las personas afectadas por este proceso son personas trabajadoras de ABANCA Corporación Bancaria, S.A.

**Cuarto.**- El 18 de noviembre de 2021 las Secciones Sindicales acordaron atribuirse la interlocución tanto en este proceso previo de negociación como en el posterior periodo de consultas, haciendo uso de la preferencia establecida en su favor por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, designando una Comisión Negociadora de trece personas en función de la representatividad de cada organización en el conjunto de los centros de trabajo afectados, así como la presencia también del Sindicato LAB, con voz pero sin voto, en atención a la insuficiencia de su representatividad para formar parte de la Comisión.

**Quinto.** - Durante el proceso de negociación se han celebrado reuniones los días 18, 24 y 30 de noviembre y 3 y 9 de diciembre de 2021, habiéndose levantado acta de las citadas reuniones, en las cuales se ha detallado el alcance previsto del proceso de reestructuración, las causas justificativas del mismo y las medidas para dar solución al excedente estructural identificado. Además, las partes han debatido sobre las propuestas y contrapropuestas dirigidas a alcanzar un acuerdo que permita cumplir los fines previstos en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo aplicable, habiéndose facilitado información sobre las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de reestructuración planteado.

**Sexto.** - Las partes manifiestan que han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras de la reestructuración planteada, intentando agotar las posibilidades de minimizar o atenuar los efectos del proceso sobre las personas trabajadoras afectadas.

**Séptimo.** - Como fruto de dicho proceso de negociación, se ha alcanzado el presente acuerdo colectivo, que se fundamenta en las siguientes medidas de actuación:

- a) Se acuerda abrir un proceso de desvinculaciones voluntarias por mutuo acuerdo a través del acceso a la prejubilación de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las provincias afectadas por el proceso de reestructuración planteado, en los términos que se desarrollan en el Capítulo I.
- b) Se acuerda reducir a 150 personas trabajadoras el número máximo que puedan estar afectadas por el proceso de despido colectivo planteado por el Banco, en los términos y con el alcance que se acuerde durante en el periodo de consultas que se abrirá de forma inmediata una vez concluido el periodo previo regulado en el convenio colectivo.

- c) Se acuerda igualmente que el proceso de armonización de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras procedentes de Bankoa y Novo Banco para adecuarlas a las vigentes en ABANCA se abordará en el periodo de consultas al que se hace referencia en el apartado b) anterior, creándose por las partes dentro del mismo una comisión más reducida que pueda abordar los aspectos técnicos de la armonización.

**Octavo.** - Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos CCOO, UGT y SIB-sf, que ostentan en su conjunto el 80,80% de la representación en el ámbito de la empresa.

En virtud de lo expuesto,

## **ACUERDAN**

### **CAPÍTULO I. ACUERDO SOBRE PREJUBILACIONES**

#### **Primero.** - Solicitudes de adhesión a la medida de prejubilación

Podrán solicitar voluntariamente a la medida de prejubilación las siguientes personas trabajadoras de ABANCA Corporación Bancaria, S.A.:

- a) Quienes a 31 de diciembre de 2022 tengan cumplidos 58 años o más de edad, cuenten con una antigüedad de más de diez años y presten sus servicios en el momento de formular la solicitud en las provincias de Vizcaya, Guipúzcoa, Málaga, Sevilla, Valencia, Barcelona, Asturias, León, Madrid, Pontevedra, A Coruña, Ourense y Lugo.
- b) Quienes a 31 de diciembre de 2022 tengan 57 años, cuenten con una antigüedad de diez años y estén adscritas a la red de oficinas en las provincias de Vizcaya, Guipúzcoa, Málaga, Sevilla, Valencia, Barcelona, Asturias, León y Madrid.

- c) Quienes a 31 de diciembre de 2022 tengan 55 o más años, cuenten con una antigüedad de más de diez años y se encuentren adscritas a los servicios centrales de Novo Banco o Bankoa o a las oficinas procedentes de esas mismas entidades en cualquiera de las provincias señaladas en el apartado a) anterior.

### **Segundo. - Plazos para la solicitud, la contestación y la efectividad de la medida**

El plazo para solicitar el acogimiento a la prejubilación será de quince días desde la firma del presente acuerdo. La solicitud deberá canalizarse a través de la aplicación habilitada a tal efecto en la intranet corporativa.

Recibida la solicitud, la Entidad tendrá un plazo de treinta días desde la finalización del plazo de solicitud de acogimiento para contestar sobre la aceptación o rechazo de la solicitud.

La solicitud de acogimiento podrá ser rechazada en los siguientes casos:

- a) Cuando por razones organizativas, perfil profesional o y/o dificultad de cobertura del puesto amortizado sea necesaria la permanencia en la Entidad de la persona trabajadora solicitante.
- b) Cuando el número de solicitudes supere el número de personas que se designan como excedentes en cada ámbito provincial, tanto en la red de oficinas como en servicios centrales, de conformidad con el desglose que se incorpora como Anexo 1 al presente acuerdo.

En caso de aceptación de la solicitud, la fecha de efectividad de la extinción del contrato será decidida por la Entidad y comunicada a la persona trabajadora antes del 31 de diciembre de 2022.

### **Tercero. - Instrumentación de la prejubilación.**

La prejubilación se instrumentará mediante extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1. a) del Estatuto de los Trabajadores,

a cuyo efecto se suscribirá por las partes el correspondiente acuerdo individual de extinción, recogiendo las compensaciones que se establecen en el presente acuerdo colectivo.

**Cuarto. - Compensación por la prejubilación**

- a) Las personas trabajadoras que se acojan a la prejubilación tendrán derecho a la compensación que resulte de aplicar sobre el salario bruto fijo anual el porcentaje que se señala en el apartado c) siguiente en función de la edad que tengan en cada momento, desde la fecha de extinción del contrato hasta el momento de cumplimiento de los 63 años.
  
- b) Se entenderá por salario fijo bruto anual la retribución obtenida del *“Informe Salario Anualizado”*, disponible en el *“Portal”*, *“Mi Espacio”*, *“Retribución y Beneficios”*, *“Anualidad”*, excluida por tanto la retribución en especie, la retribución variable (bonus, premios, incentivos, etc.), horas extras, compensaciones de gastos (como peaje, dietas, kilometraje), ayuda de estudios, ayuda alimentaria y aquellos otros conceptos salariales destinados a regularizar incidencias o motivos especiales no recurrentes (otros abonos).

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en reducción de jornada, se elevará la cuantía de la base de cálculo al 100% del salario antes de la reducción.

- c) Los porcentajes que se relacionan a continuación se aplicarán de forma progresiva a cada persona trabajadora desde la fecha de cumplimiento de la edad a que se refiere en el cuadro siguiente:

<b>Edad</b>	<b>Porcentaje</b>
55	70%
56	70%
57	70%
58	70%
59	71%
60	72%
61	75%
62	80%

En el caso de que alguna persona trabajadora accediera a la prejubilación antes de cumplir los 55 años, se aplicará durante el periodo que medie hasta el cumplimiento de dicha edad el porcentaje del 70%.

- d) La compensación total resultante, que podrá percibirse a elección de la persona trabajadora, en forma de renta mensual o en forma de capital, derivada de la aplicación de los porcentajes anteriores sobre salario regulador en función de la edad y durante el período de duración de la prejubilación, no podrá ser inferior en ningún caso a 20 días de salario fijo bruto por año de servicio con el mínimo de una anualidad, siendo ésta última la cantidad a percibir si fuera superior.

En el caso de que la elección lo sea en favor del cobro en forma de renta mensual, se garantiza el derecho a la percepción, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora, de la cuantía pendiente de percibir por parte de sus herederos y herederas, o causahabientes

- e) La Entidad reembolsará el coste correspondiente al pago del Convenio Especial con la Seguridad Social que suscriba la persona trabajadora entre la fecha de extinción del contrato y el momento en que cumpla 63 años. Excepcionalmente, y cuando la persona trabajadora no pueda acceder a la jubilación anticipada al cumplir los 63 años de edad, el Banco mantendrá el abono del coste del Convenio Especial durante un máximo de seis meses adicionales. La persona prejubilada deberá, a requerimiento de la Entidad, acreditar el pago de dicho Convenio Especial mediante la aportación del correspondiente justificante.
- f) La base de cotización será la mayor de entre las previstas en el artículo 6 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial con la Seguridad Social. Dicha base podrá incrementarse cada año en el mismo porcentaje en que aumente la base máxima de cotización con el límite del 2% anual.
- g) Para quienes en el momento de la extinción del contrato tengan ya cumplidos 63 o más años de edad se garantiza una compensación equivalente a 20 días de salario bruto fijo anual con el límite de doce mensualidades.

h) Se mantendrán las condiciones aplicables a las operaciones de préstamo/crédito que se encuentren vivas en el momento de la extinción del contrato y hasta su total amortización. Igualmente tendrán derecho a las condiciones recogidas en la Oferta Financiera establecida en ABANCA para su plantilla activa, personal prejubilado y personal pasivo.

**Quinto.-** La Entidad abonará la retribución variable devengada en el año 2021, en los términos que resulten de la regulación de la misma, a las personas trabajadoras que accedan a la prejubilación antes de la fecha prevista para el pago de la misma.

Igualmente se abonará, si corresponde, la retribución prevista en el artículo 42.3 del Convenio Colectivo de Entidades de Ahorro en función de los resultados del ejercicio 2021 o la retribución prevista en el artículo 23.3 del Convenio Colectivo de Banca en función de la evolución del RAE en el ejercicio 2021.

**Sexto.-** La Entidad podrá, en función de las necesidades de cada momento, aceptar solicitudes de prejubilación durante los ejercicios 2023 y 2024 en las mismas condiciones recogidas en este Capítulo.

## **CAPÍTULO II. VINCULACIÓN ENTRE ACUERDOS Y ENTRADA EN VIGOR**

La entrada en vigor de la regulación establecida en el Capítulo I del presente acuerdo colectivo queda condicionada y diferida a la conclusión con acuerdo del periodo de consultas que se iniciará para dar cumplimiento a lo establecido en el apartado b) y c) del expositivo séptimo.

**ANEXO 1:**  
**Desglose provincial del excedente señalado en el expositivo quinto y séptimo**

Provincia	Nº Exc. SSCC	Nº Exc. RED	Total exc. Prov.
MADRID	93	34	<b>127</b>
GUIPUZCOA	83	4	<b>87</b>
A CORUÑA	25	32	<b>57</b>
PONTEVEDR A	12	25	<b>37</b>
VIZCAYA	9	8	<b>17</b>
LUGO	1	9	<b>10</b>
ASTURIAS	1	6	<b>7</b>
BARCELONA		6	<b>6</b>
OURENSE	1	6	<b>7</b>
VALENCIA		6	<b>6</b>
SEVILLA		4	<b>4</b>
MALAGA		3	<b>3</b>
LEON		2	<b>2</b>
	225	145	<b>370</b>