

ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS CON ACUERDO
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE LAS ENTIDADES
BARCLAYS BANK, S.A.y BARCLAYS WEALTH
MANAGERS ESPAÑA, S.G.I.I.C., S.A.

En Madrid, a 7 de Junio de 2011

REUNIDOS

Por la Representación Empresarial:

Por la Dirección de _____

Por la Representación Sindical

Por CC.OO

Por UGT:

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las dos Entidades.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos en Barclays Bank, S.A. y por los Delegados de Personal de Barclays Wealth Managers España, S.G.I.I.C., S.A. que, a su vez, representan a la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las dos Entidades.

Se reconocen ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto del presente acto y en su virtud

MANIFIESTAN

Primero.- Que con fecha 31 de mayo de 2011 se inició con la representación sindical período de consultas en sede del Expediente de Regulación de Empleo.

Segundo.- Que de forma previa al inicio del periodo de consultas se han celebrado distintas reuniones los días 17 y 24 de marzo, 6, 14 y 28 de abril, 10, 17 y 23 de mayo de 2011 para definir las medidas de reorganización de ambas entidades. Con posterioridad al inicio del periodo de consultas se han mantenido reuniones los días 6 y 7 de junio de 2011.

Tercero.- En la reunión celebrada el día 7 de junio de 2011 ambas partes han llegado a un **ACUERDO DEFINITIVO**, a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del TRLET.

Quinto.- Tanto la representación sindical como la empresarial han negociado el presente Acuerdo bajo el principio de buena fe.

Sexto.- Cualquier referencia realizada al “Banco” en el presente acuerdo se entiende realizada tanto a Barclays Bank S.A. como a Barclays Wealth Managers, S.G.I.I.C., S.A.

I. CRITERIOS GENERALES.

Primero.- La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la racionalización de los servicios se realizará de un modo gradual, desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo que se fija en el 31 de diciembre de 2013. En todo caso, el excedente a efectos de la aplicación de las medidas propuestas se estima en 700 empleados.

Hasta la fecha señalada en el párrafo anterior, esto es, hasta el 31-12-2013, el Banco se compromete a no adoptar nuevas medidas de reducción de plantilla ni traslados forzados por aplicación de los artículos 40, 47, 51 y 52 del E.T., salvo lo contenido en el presente acuerdo.

Segundo.- Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente a la fecha de firma del presente acuerdo.

II. PREJUBILACIONES Y JUBILACIONES ANTICIPADAS

Primero.- Estarán afectados por la medida de prejubilación y podrán acogerse a la misma los trabajadores en activo que cumplan todos los requisitos siguientes:

- a) Tener 56 años o más cumplidos a 31 de diciembre de 2011.
- b) Contar con diez años de prestación de servicios para el Banco en la fecha de acceso a la prejubilación.
- c) Tener acreditados 33 años de cotización a la fecha de acceso a la jubilación, computando a estos efectos la cotización realizada en virtud de la suscripción del Convenio Especial que se hará desde la fecha de prejubilación hasta la de jubilación.
- d) No estar en situación de jubilación parcial.
- e) No haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación.

Excepcionalmente, podrán también acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores afectados por la movilidad geográfica que tengan cumplidos 55 años a 31 de diciembre de 2011 y cumplan los restantes requisitos señalados anteriormente, hasta un número de trabajadores igual a los que, cumpliendo los requisitos señalados en los apartados a), d) y e) anteriores, no puedan acceder a la prejubilación por no cumplir alguno de los requisitos señalados en los apartados b) y c). Para ello se seguirá el orden de edad, teniendo preferencia los trabajadores de más edad respecto de los de menos.

Excepcionalmente, podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores que cumplan los requisitos a), b), d) y e), pero no cuenten con 33 años de cotización a la jubilación, asumiendo el banco exclusivamente las condiciones y compromisos acordados en este acuerdo hasta la fecha de jubilación acordada, siempre que se produzca mutuo acuerdo entre el trabajador y el Banco.

La fecha efectiva de acceso a la prejubilación será fijada por la Entidad. Al menos en un 85 % de los trabajadores afectados por la medida, la fecha de prejubilación será anterior al 31 de diciembre de 2011.

Segundo.- Los trabajadores afectados por esta medida percibirán, en concepto de indemnización por extinción de contrato, una cantidad neta que, sumada a la

prestación neta por desempleo, sea igual al 100% del salario neto percibido por aplicación del convenio colectivo a la fecha de extinción, incluido en el salario de convenio la bolsa de vacaciones en su importe medio y la ayuda de comida efectivamente percibida en metálico o mediante entrega del ticket restaurante, y calculada desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha que alcancen la edad de 63 años –si son partícipes de los subplanes 1 ó 3- o 64 años –si son partícipes del subplan 2-, momento en que accederán a la jubilación anticipada. En todo caso, la indemnización no podrá ser inferior al mínimo legal de 20 días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

El cálculo del salario neto se realizará de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente acuerdo.

Excepcionalmente, en el caso de los trabajadores partícipes de los subplanes 1 y 3 que, a la fecha de acceso a la jubilación, no hayan alcanzado una cotización a la Seguridad Social de 38,5 años, la duración de la situación de prejubilación, y la cobertura de la misma, se extenderá hasta la fecha en que alcancen la edad de 63 años y 3 meses.

Tercero.- El trabajador podrá optar por percibir la indemnización derivada de la extinción del contrato por prejubilación de una sola vez, en el momento de acceso a la misma, o en forma de renta mensual desde la fecha de extinción hasta que alcance la edad de finalización de la cobertura señalada en el apartado anterior. En este último caso, el pago se instrumentará mediante póliza de seguro y con una revalorización de la renta del 2% el 1 de enero de cada año desde la fecha de extinción hasta la de finalización del periodo de prejubilación.

En el supuesto de cobro en forma de renta mensual, se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de prejubilación, del importe no satisfecho de la indemnización fraccionada mensualmente por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma.

Cuarto.- El Banco se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social, hasta el importe máximo legalmente posible en cada caso, según el grupo de cotización que el trabajador tuviera en activo, desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 61 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir de los 61 años de edad y hasta la edad señalada en el apartado segundo de acceso a la jubilación anticipada, el Banco abonará un importe equivalente a las cantidades necesarias para formalizar por parte del trabajador un convenio especial con la Seguridad Social para la cotización a la misma, hasta el importe máximo legalmente posible en cada caso. Dicho importe se abonará al trabajador mensualmente y se revisará anualmente con efectos del 1 de enero del año siguiente al de la extinción de la relación laboral hasta el nuevo importe de los boletines de cotización que presente el trabajador, sin que dicha cantidad pueda exceder de la base de cotización que hubiera correspondido a la persona si hubiera permanecido en activo.

Deberá acreditarse al Banco, mediante la presentación de los justificantes del pago, la realización de las cotizaciones correspondientes por el Convenio Especial que deben formalizarse con la Seguridad Social.

En caso de que no se acreditaran las cotizaciones, el Banco dejará de abonar los importes correspondientes, regulados en el anterior apartado e, igualmente, se reserva la posibilidad de reclamar las cantidades abonadas que no hayan sido efectivamente destinadas por la persona al pago del Convenio Especial con la Seguridad Social.

Quinto.- En el caso de los partícipes del Suplan 1 del Plan de Pensiones de los empleados del Banco, se recalcularán las aportaciones realizadas por servicios pasados, en la forma prevista en el punto 5 del Anexo I de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Barclays y de acuerdo con la fórmula establecida en el Anexo I BIS II de dicho Plan, para adaptar su cuantía a la que se deriva de la edad de jubilación establecida en el presente acuerdo y calculada sobre un 95% del salario pensionable que el trabajador tenga en el momento de acceder a la prejubilación con una revalorización anual de un 2% desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha de jubilación anticipada que se establece. Además, durante el periodo de prejubilación el Banco realizará las mismas aportaciones que hubiera realizado de permanecer el trabajador en activo, tanto por las contingencias de ahorro como las de riesgo, calculadas sobre el mismo salario pensionable a la fecha de extinción del contrato y una revalorización anual del 2%.

En el caso de los partícipes del subplan 2 del Plan de Pensiones, el Banco realizará durante el periodo de prejubilación las mismas aportaciones, tanto para las contingencias de ahorro como de riesgo, como si el trabajador hubiera permanecido en activo.

En el caso de los partícipes del subplan 3 del Plan de Pensiones, el Banco realizará las aportaciones necesarias para garantizar la prestación de jubilación derivada de

aplicar el 100% del PE de los 63 años, edad de jubilación anticipada establecida en el presente acuerdo, sobre el 95% del salario pensionable establecido en el convenio colectivo que el trabajador tuviera en el momento de acceder a la prejubilación, revalorizado en un 2% anual hasta la fecha de jubilación. Igualmente mantendrá la cobertura de las prestaciones de riesgo durante el tiempo de duración de la prejubilación, calculadas sobre el mismo salario pensionable a la fecha de extinción del contrato y una revalorización anual del 2%.

Sexto.- La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con el Banco.

Séptimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados que se acojan a la medida de prejubilación hasta la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban con anterioridad a la extinción del contrato. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales. A estos efectos se entenderán como préstamos todos aquellos préstamos hipotecarios o personales concedidos por normativa y condiciones propias de Barclays, así como los préstamos regulados en el Convenio Colectivo de Banca, Artículo 40, puntos 2 y 3 y Artículo 41 y se entenderán como anticipos los regulados en el Artículo 40, punto 1 del Convenio Colectivo de Banca.

Octavo.- Como compensación a tanto alzado y por una sola vez por la pérdida de beneficios sociales como consecuencia del acceso a la medida de prejubilación, todos los trabajadores afectados por la misma percibirán, en el momento de extinción del contrato, la cantidad bruta de 1.500 euros. Adicionalmente, el Banco se compromete a gestionar ante la compañía aseguradora de la póliza sanitaria de la que son beneficiarios los trabajadores del Banco el mantenimiento en la misma durante la fase de prejubilación, siendo en todo caso a cargo del prejubilado el pago íntegro de la prima que corresponda por tal aseguramiento.

Noveno.- El Banco abonará al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo, así como el importe correspondiente del Convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

III. BAJAS INDEMNIZADAS.

Primero.- Estarán afectados los empleados que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida como su aceptación por el Banco serán voluntarias, con las excepciones y límites señalados en el apartado segundo del capítulo VII, y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el periodo de duración del proceso de reestructuración.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, de su salario real total, prorrateados por meses los periodos inferiores a un año, y con un tope de 42 mensualidades, más una cantidad adicional en razón del número de años de prestación efectiva de servicios, según la siguiente escala:

- a) Hasta 5 años de prestación de servicios: 10.000 euros.
- b) Más de 5 y hasta 10 años: 15.000 euros.
- c) Más de 10 y hasta 15 años: 20.000 euros.
- d) Más de 15 y hasta 20 años: 25.000 euros.
- e) Más de 20 años: 30.000 euros.

IV. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS.

Primero.- Estarán afectados los empleados que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

Segundo.- Tendrá carácter voluntario y podrán acogerse a esta medida un número de trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido anteriormente. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para el Banco.

Tercero.- La duración de la suspensión del contrato será de dos años, ampliable a 4 mediante solicitud del trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de dos años inicial.

Cuarto.- Quienes se acojan a dicha medida, formalizada en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 del ET, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación equivalente al 20% del salario bruto fijo de convenio de los doce meses anteriores a la suspensión por cada año de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le hubiese correspondido por la baja indemnizada, de conformidad con lo establecido en el capítulo III, en el momento de acceder a la situación de suspensión del contrato.

Quinto.- Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa en un puesto de similar nivel y en un radio de 25 kilómetros de su centro de trabajo de origen, con aplicación analógica de las garantías previstas en el artículo 48 ET. De no ser posible la reincorporación dentro de la distancia indicada como consecuencia del cierre de oficinas o la reestructuración de servicios centrales, la reincorporación se producirá en el centro de trabajo más próximo posible, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el Capítulo VI del presente Acuerdo Colectivo. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse al día siguiente de la finalización del periodo de suspensión.

Sexto.- El período de suspensión computará como antigüedad a todos los efectos incluso indemnizatorios.

Séptimo.- El trabajador podrá no obstante, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá la diferencia entre la cuantía percibida durante el período de suspensión y el importe de la indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo.

V. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador y para el Banco, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida los empleados que reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

Segundo.- La reducción de jornada deberá ser del 50%, con una reducción equivalente del salario. Se garantizará que el periodo de prestación de servicios dentro de la jornada reducida permita excluir del mismo el mes de julio o el mes de agosto.

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este período.

Cuarto.- Durante el tiempo de reducción de jornada el trabajador no se verá afectado por ninguna otra medida de reestructuración.

VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Primero.- Los empleados afectados por el proceso de cierre de oficinas o reestructuración de servicios centrales podrán verse afectados por esta medida cuando no sea posible su reubicación en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros.

En tal caso, el traslado se realizará al centro de trabajo en el que haya necesidad de cubrir una posición, utilizando el criterio de mayor proximidad que sea posible al centro de trabajo de origen y de menor perjuicio para el trabajador, con derecho del trabajador a percibir una indemnización por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:

- a) Más de 25 y hasta 50 km.: 4.000 euros.
- b) Más de 51 y hasta 100 km.: 8.000 euros.
- c) Más de 101 y hasta 200 km.: 18.000 euros.
- d) Más de 201 y hasta 300 km.: 20.000 euros.
- e) Más de 300 km: 22.000 euros

En el caso de traslado entre Islas la indemnización será de 18.000 euros, y en caso de traslado desde las Islas a la Península de 22.000 euros.

Segundo.- La reestructuración de servicios centrales y el cierre de oficinas no implicarán necesariamente movilidad geográfica para los trabajadores afectados.

Tercero.- Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de compensación alguna.

Cuarto.- Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que conlleve un cambio efectivo y acreditado de residencia, de 750 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado salvo que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km. del centro de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que el Banco ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador prefiera optar por percibir la ayuda anteriormente señalada.

Quinto.- En los traslados que conlleven un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin cancelación del anterior, con el límite de endeudamiento del 40% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía hipotecaria y siendo prestatarios los miembros de la unidad. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda vivienda. No obstante

se permitirá el mantenimiento de la ayuda vivienda por un plazo máximo de tres meses siguientes a la formalización del préstamo. El trabajador podrá, además, alquilar la vivienda adquirida con el anterior préstamo de vivienda.

Sexto.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad. Además, durante ese periodo de treinta días, el trabajador podrá disfrutar de un permiso de tres días hábiles para la búsqueda de vivienda o cualquier otra actuación relacionada con la organización del traslado.

Séptimo.- Los trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior y sean removidos de su cargo por razón de la reestructuración de oficinas o de servicios centrales prevista en este apartado, es decir con movilidad geográfica y cambio efectivo y acreditado de residencia, mantendrán el derecho a la consolidación del nivel profesional inmediatamente superior cuando se cumpla el tiempo establecido para la consolidación, siempre que haya transcurrido más de la mitad del período previsto para la consolidación de ese nivel inmediatamente superior.

Octavo.- En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad geográfica con cambio efectivo y acreditado de residencia derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional para su desempeño, se mantendrá durante un período de un año los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si este fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el período que reste hasta el límite de un año señalado anteriormente.

Noveno.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente hasta 31 de diciembre de 2013, en consonancia con el periodo establecido para la reorganización de plantillas.

Décimo.- Cualquier trabajador afectado por la medida de movilidad geográfica podrá optar por acogerse alternativamente a la medida de baja indemnizada en los términos regulados en el capítulo III del presente acuerdo. En estos casos, el banco estará obligado a aceptar el acogimiento a la medida de baja indemnizada, sin ninguna excepción.

Undécimo.- Se facilitará información puntual y detallada sobre la aplicación de lo dispuesto en este capítulo de movilidad geográfica a la Comisión de Seguimiento de este acuerdo.

Decimosegundo.- Cuando como consecuencia de la aplicación de la medida de movilidad geográfica el trabajador sea asignado a un puesto de perfil o requerimientos distintos a los necesarios en el anterior puesto, se le proporcionará por el Banco la formación necesaria para el desempeño del mismo.

Decimotercero.- En caso de generarse una vacante en la plaza de origen del trabajador, éste tendrá derecho preferente a cubrirla siempre que reúna los requisitos de idoneidad para el puesto y hayan transcurrido más de dos años desde la efectividad del traslado.

VII. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS Y GARANTÍAS.

Primero.- Durante los treinta días siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, los trabajadores afectados por las medidas previstas en el mismo podrán manifestar su voluntad de acogerse a cualquiera de las medidas previstas en los capítulos II, III, IV y V anteriores. No obstante, los trabajadores afectados por la prejubilación no podrán acogerse a ninguna de las otras medidas.

Segundo.- Durante los treinta días siguientes a la expiración del plazo de treinta días, el Banco comunicará a los trabajadores que se hayan acogido a las medidas de baja indemnizada, suspensión de contrato o reducción de jornada, si se acepta su acogimiento a la medida, en función de sus necesidades organizativas. No obstante, el Banco estará obligado a aceptar el acogimiento a la medida de baja indemnizadas de los trabajadores con un nivel profesional comprendido entre el VIII y el XI, así como un mínimo del 50% de las adscripciones de los trabajadores con nivel profesional comprendido entre el VI y el VII y un mínimo del 25% de los trabajadores comprendidos en los niveles I a V. En el mismo plazo, el Banco propondrá el acogimiento a cualquiera de las medidas a quienes considere idóneos para ello por razones organizativas o de producción.

Los trabajadores a quienes se les vaya a ofertar por parte del banco alguna de las medidas establecidas, podrán ser acompañados en sus entrevistas, si así lo desean, por un representante sindical que designen libremente.

Tercero.- Si una vez transcurrido el plazo de sesenta días desde la entrada en vigor del acuerdo, el número de trabajadores acogidos a las distintas medidas y cuyo acogimiento se haya aceptado por el Banco, cuando así proceda y con cumplimiento de los porcentajes antes señalados, sea inferior al excedente establecido en el capítulo I, computándose en el caso de reducción de jornada cada

dos acogimientos como uno, se procederá a cubrir el citado excedente estructural mediante la aplicación de la medida de prejubilación a todos los trabajadores que cumplen los requisitos establecidos para la misma.

Cuarto.- Si una vez aplicado el procedimiento anterior no se ha logrado alcanzar el objetivo de reestructuración definido en el Capítulo I, la Comisión de Seguimiento analizará la situación para tratar de buscar una fórmula que permita el cumplimiento del mismo. No obstante, si el número de trabajadores afectado por las distintas medidas fuera superior a 670 empleados, se considerará conseguido el objetivo de reestructuración establecido por el Banco.

Si dentro del plazo de vigencia de este acuerdo, hasta 31-12-2013, el banco tuviera que acometer una nueva reestructuración de personal para la imprescindible racionalización de los servicios, se efectuará de acuerdo con los contenidos y procedimientos de este acuerdo

Quinto.- Los representantes de los trabajadores, que con motivo de posibles reordenaciones, pasen a realizar su prestación laboral en un centro de trabajo que no coincida con el centro o centros donde se encuentran sus representados, mantendrán las garantías legalmente establecidas, como consecuencia de su representación, incluido el crédito horario, así como sus funciones representativas en el centro de origen hasta la terminación de su mandato o celebración de un nuevo proceso electoral.

VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por dos miembros en representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de miembros en representación del Banco.

Esta Comisión se dotará en su primera reunión de un Reglamento de funcionamiento interno en el que, entre otras cuestiones se establecerá el sistema para la adopción válida de acuerdos en función de la representatividad ostentada por las Organizaciones Sindicales que la constituyan.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras, las de interpretar el acuerdo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse tanto en el curso del proceso de aplicación del

acuerdo como las que se deriven de la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el mismo.

Se facilitará a dicha Comisión la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo así como información con una antelación de 30 días relativa a las reorganizaciones de plantilla, traslados y cambios de lugar de trabajo que pudieran producirse en aplicación del capítulo VI del mismo. Recibida tal información, los sindicatos podrán proponer que se reúna la Comisión de Seguimiento para plantear el análisis de tales medidas.

Con independencia de las reuniones ordinarias de la Comisión, ésta se reunirá inexcusablemente a la finalización de la primera fase del proceso (comprensiva de lo establecido en el apartado Primero y Segundo del capítulo VII), a la finalización de la segunda fase del proceso (contenida en el apartado Tercero del capítulo VII) y a la finalización de la tercera fase del proceso (contenida en el apartado Cuarto del capítulo VII) del presente acuerdo, a fin de valorar la situación existente tras cada una de las fases descritas en el procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.

La Comisión se reunirá a petición expresa y fundada de cualquiera de las partes.

IX. ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor del presente acuerdo se producirá el día en que se dicte la resolución administrativa que homologue el mismo y autorice la aplicación de las medidas acordadas.

X. DEROGACIÓN DE PACTO DE 4 DE MARZO DE 2009.

Queda derogado en su integridad y sustituido por el presente el acuerdo colectivo firmado por las partes el 4 de marzo de 2009.

Anexo 1

1) **Definición y obtención de la retribución fija neta de activo:**

- a) La retribución fija bruta anual, sobre la que se realizarán todos los cálculos, es el 100% de todos los conceptos retributivos que perciba el trabajador por aplicación del Convenio Colectivo de Banca, incluida la bolsa de vacaciones en su importe medio y la ayuda de comida efectivamente percibida en metálico o mediante entrega del ticket restaurante.
- b) Para la determinación de la retribución fija bruta anual se tomará como referencia:
- El salario de la fecha de extinción del contrato de trabajo, anualizado, incorporando todos los conceptos acordados en el apartado a) anterior.
 - Se considerará la prestación de servicios a jornada completa sin reducción o interrupción alguna, a las siguientes situaciones de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo:
 - ✓ Reducción de jornada acordadas con el banco y, en todo caso, por las causas establecidas en el Artículo 37, puntos 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Suspensiones de contrato establecidas en el Artículo 45, punto 1 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Reducciones de jornada o suspensiones de contrato reguladas por el acuerdo de igualdad y conciliación de Barclays.
- c) Se calculará el tipo de retención anual de IRPF, considerando exclusivamente la retribución del apartado 1b), conforme a la legislación vigente en el momento de la extinción de la relación laboral, teniendo en cuenta la situación personal y familiar del

empleado a efectos fiscales en el momento de la extinción, así como su domicilio fiscal y el distinto tratamiento que pudiera existir derivado del mismo.

- d) Se calculará el importe anual correspondiente a la cotización de Seguridad Social a cargo del empleado conforme a la legislación vigente en el momento de la extinción y correspondiente a la retribución a la que se refiere el apartado 1.b).
- e) Retribución fija neta anual de activo (RFN) es igual a retribución fija bruta anual (apartados 1.a) y 1.b)), menos retención de IRPF (apartado 1.c)), menos Seguridad Social a cargo del trabajador (apartado 1.d)).

2) Definición y obtención de la indemnización neta total por extinción de la relación laboral:

- a) La indemnización neta total será el 100% de la RFN (apartado 1.e) correspondiente al periodo de tiempo transcurrido desde la fecha de la extinción de la relación laboral y hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad en los casos de pertenencia a los colectivos 1 y 3 del Plan de Pensiones y hasta la fecha de cumplimiento de los 64 años de edad en los casos de pertenencia al colectivo 2 del Plan de Pensiones.
- b) La indemnización neta total a cargo de la entidad es igual a la indemnización neta total (apartado 2.a), menos el importe neto total de desempleado.
- c) El importe neto total de desempleo será el importe total de desempleo bruto que percibirá el empleado, calculado en el momento de la extinción de la relación laboral, menos el importe total de cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador, menos el importe de retención de IRPF correspondiente a los dos años inmediatamente posteriores al año de la extinción laboral.

3) Cálculo de tipos de retención del desempleo y elevación al bruto:

- a) El tipo de retención anual (apartado 2.c) aplicable a los importes brutos del desempleo que el empleado percibirá los dos años inmediatamente posteriores al año de la extinción, se calculará considerando que en cada uno de dichos años percibiera exclusivamente el desempleo, considerando

la situación personal y familiar a efectos fiscales, así como la legislación vigente en el momento de la extinción.

b) A efectos del cálculo del tipo de retención de IRPF necesario realizar para elevar la indemnización neta a cargo de la entidad a un importe bruto total, se aplicará la legislación vigente en el momento de la extinción, considerando la situación personal y familiar a efectos fiscales en el momento de la extinción. Para la obtención del tipo de retención se tendrá en cuenta en el año de la extinción de la relación laboral:

- Las retribuciones del trabajador derivadas de la situación de activo en el ejercicio fiscal en el que se produce la extinción laboral y hasta dicho momento (rendimientos dinerarios y en especie acumulados, retenciones e ingresos a cuenta practicados,...).
- En su caso, la imputación correspondiente a la estimación de rendimientos en especie por el periodo transcurrido entre la fecha de extinción y el 31 de diciembre del año en que se produzca la misma.
- El importe de indemnización a cargo de la entidad que corresponda someter a retención.
- El importe de desempleo bruto que el trabajador percibirá durante el año de la extinción de la relación laboral, menos la Seguridad Social a cargo del trabajador.

4) **Indemnización bruta total a cargo de la entidad es el importe necesario para garantizar la indemnización neta total, una vez aplicados los criterios anteriores.**