

ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DE LOS PERÍODOS
DE CONSULTAS SEGUIDOS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULOS 40, 41,
47 Y 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

PLAN DE MEDIDAS PARA LA REORGANIZACIÓN Y
MEJORA DE LA EFICIENCIA DE NCG BANCO, S.A.

En Santiago de Compostela, a 22 de marzo de 2012.

REUNIDOS

De una parte, en representación de la empresa:

- María Camino Agra
- Antonio Cárdenas Botas
- Benito Couceiro Naveira

De otra, en representación de las organizaciones sindicales CCOO, CSICA Y UGT, que ostentan en su conjunto un 81,52% de la representación de los trabajadores en el ámbito de la Entidad:

CCOO

- Luis Pedro Mariño Tarrio
- Julián María Valiente Romero
- José Luis Olivé López
- Enrique Ordiales Rosado
- José Luis Regueiro Vázquez
- Ana Bugarín González

CSICA

- Juan José Bodega Falque
- Luis Paz Gómez
- Carlos Peso Lombos
- Luis Alameda Belmonte

UGT

- José Carlos Paz Sánchez
- José Ramón de Pliego - Valdés González
- Maria del Pilar Rodríguez Sanmartín

Las partes se reconocen mutua y plena capacidad para la firma del presente acuerdo y, a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero.- Que el pasado día 7 de febrero de 2012, y dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo del sector, se constituyó una Mesa de Negociación para la discusión, previa a la utilización de los procedimientos previstos en los artículos 40, 41 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, de las medidas que permitan contribuir a la superación de una situación económica negativa y la mejora de la competitividad con el menor impacto posible en el volumen de empleo, fomentando la utilización de medidas de flexibilidad interna.

Segundo.- Dicha Mesa de Negociación celebró reuniones posteriores los días 16 de febrero y 6 de Marzo de 2012, sin que fuera posible entonces alcanzar un acuerdo, anunciándose en la última de dichas reuniones por la empresa su voluntad de iniciar de forma inmediata los procedimientos formales de negociación y consultas previstos en los citados preceptos legales.

Tercero.- El 9 de marzo de 2012 las Organizaciones Sindicales CCOO, CSICA y UGT y la Dirección de la Empresa firmaron un Pre-Acuerdo estableciendo los criterios y medidas que las partes se comprometían a incorporar en los preceptivos períodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Que en reunión de fecha 15 de marzo se inició el período de consultas con la totalidad de la representación de los trabajadores para la negociación y adopción de medidas de reorganización y mejora de la eficiencia previstas en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, por las causas señaladas en la documentación facilitada por la empresa en dicha reunión.

Quinto.- En la reunión celebrada el día 22 de marzo de 2012 ambas partes han llegado a un acuerdo por el que se pone fin al período de consultas a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40, 41, 47 y 51 del TRLET.

Sexto.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras (COMFIA - CC.OO.), la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas y Afines (CSICA) y la Unión General de Trabajadores (UGT), lo que representa el 81,52% de la representación sindical en la entidad con el siguiente desglose: CCOO (39,49%); CSICA (26,11%) y UGT (15,92%).

ACUERDO

I. MANTENIMIENTO TRANSITORIO DE MEDIDAS REGULADAS EN EL ACUERDO COLECTIVO DE 21 DE JULIO DE 2011.

Primero.- Hasta el 15 de abril de 2012 se mantendrá en todos sus términos la regulación de la medida de baja indemnizada establecida en el acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011, con el límite de extinciones (350) regulado en dicho acuerdo e instrumentada en el ERE 309/2010 autorizado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de diciembre de 2010 y posterior complementaria de 5 de octubre de 2011.

Segundo.- En el supuesto de que quienes se hayan acogido o se acojan a la medida de baja indemnizada regulada en el acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011 tuvieran cumplidos 55 años a la fecha de extinción del contrato, o cumplan dicha edad antes del 31 de diciembre de 2012, la empresa se hará cargo del pago del convenio especial con la Seguridad Social hasta que alcancen la edad de 63 años. Dichas personas tendrán preferencia para acogerse a la medida de baja indemnizada regulada en el citado acuerdo respecto de quienes no hayan cumplido la citada edad de 55 años. La presente mejora (incremento en dos años del convenio especial o, en su caso, asunción por la empresa del coste del convenio especial para los que van cumplir 55 años entre el 16 de abril y el 31 de diciembre de 2012) tendrá en todo caso el límite de 400.000 euros de coste total, incluyendo la indemnización por extinción de la relación laboral. La mejora tendrá la consideración de rendimiento del trabajo y será reintegrada por la empresa, en pago por ejercicio fiscal, a abonar en el mes de diciembre de cada ejercicio, previa justificación del gasto por la persona interesada, siendo el primer pago en Diciembre del 2014.

Tercero.- Si aplicada la anterior preferencia no se hubiera alcanzado el número de extinciones de contratos autorizado en la Resolución del ERE 309/2010, se dará prioridad a las personas de más edad respecto a las de menor edad en el intervalo de 50 a 54 años.

Cuarto.- En el caso de personas que reunieran los requisitos para acceder a la medida de prejubilación prevista en el acuerdo de 4 de octubre de 2010, la indemnización no podrá ser superior al importe resultante de aplicar las letras a) y c) del apartado II. B. 1. Quinto de dicho acuerdo.

Quinto.- A partir del 15 de abril de 2012 y cualquiera que sea el número de extinciones que se hayan producido al amparo de lo establecido en el acuerdo de 21 de julio de 2011, dejará de ser aplicable lo dispuesto en el mismo para las bajas indemnizadas, suspensiones de contrato y reducciones de jornada, y se considerará finalizado en todos sus efectos el ERE 309/2010 tramitado ante el citado organismo administrativo.

II. MEDIDAS DE REESTRUCTURACIÓN Y REORGANIZACIÓN DE PLANTILLA.

1. Suspensiones de contratos y reducciones de jornada.

Primero.- La Entidad podrá suspender de manera rotativa el contrato de trabajo o reducir la jornada de hasta el 75% del personal de su plantilla, a través de cualquiera de las siguientes fórmulas:

- a) Suspensión del contrato de trabajo de hasta seis meses consecutivos, que podrá comenzar en cualquier fecha comprendida entre el 16 de abril de 2012 y el 16 de octubre de 2014.
- b) Reducción de la jornada anual de hasta el 25% de la misma durante un periodo máximo de dos años, que podrá efectuarse entre el 16 de abril de 2012 y el 16 de octubre de 2014, mediante la reducción de la jornada semanal en uno o dos días completos o reducción de la mensual en una semana hasta alcanzar aquella reducción.
- c) En el caso de personal afectado por cierres de oficina o recepción del negocio de éstas y reestructuración de SS.CC. y con un límite de 450 personas, la suspensión del contrato podrá ser de hasta un año y la reducción

de jornada de hasta el 50% durante un periodo de dos años. En el caso de personal afectado por la reducción de jornada como consecuencia de la situación anteriormente descrita, podrá ser destinado a reforzar la plantilla de otros centros de trabajo en el lugar más próximo posible, en las condiciones que rijan en dichos centros. Si como consecuencia de la asignación de dicho destino se produjera movilidad geográfica será de aplicación lo dispuesto en el punto 2 del presente capítulo.

El inicio del periodo de suspensión y de reducción de jornada se comunicará con un preaviso de 15 días.

Segundo.- Finalizado el periodo de suspensión del contrato o de reducción de jornada, el personal afectado se reincorporará a la Entidad o volverá a la jornada completa, respectivamente, en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad a la suspensión o reducción de jornada y en el mismo centro de trabajo. Si no hubiera vacante en dicho centro como consecuencia del proceso de cierre de oficinas o recepción del negocio de éstas o reestructuración de servicios centrales, la reincorporación se producirá en el lugar más próximo posible. En caso de que el nuevo centro diste más de 25 kilómetros del centro en el que la persona afectada prestaba sus servicios con anterioridad, se aplicarán las compensaciones establecidas para la movilidad geográfica en el apartado 2 siguiente.

Tercero.- El trabajador o la trabajadora, a la finalización del periodo de suspensión del contrato o reducción de jornada o en cualquier momento durante la misma, podrá optar por extinguir su contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el apartado 3 de este Capítulo, con el límite de extinciones establecido en el mismo.

Cuarto.- Durante la suspensión de contrato o reducción de jornada el personal afectado tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente le corresponda y, además, las siguientes cantidades:

- a) En el caso de reducción de jornada del 25% durante un periodo de dos años, percibirá un 80% de su salario durante dicho periodo, además de la prestación de desempleo que le corresponda legalmente. En caso de que la reducción fuese inferior al 25%, se adecuará la percepción del 80% en la misma proporción.
- b) En el caso de reducción de jornada del 50% durante un periodo de dos años, percibirá un 60% de su salario durante dicho periodo, además de la prestación de desempleo que le corresponda legalmente. En caso de que la

reducción fuese inferior al 50%, se adecuará la percepción del 60% en la misma proporción.

- c) En el caso de suspensión de contrato, percibirá mensualmente un doceavo del 20% del salario anual anterior al comienzo de la suspensión, además de la prestación por desempleo que le corresponda.

En todos los casos, la base máxima para el cálculo de los complementos con cargo a la empresa señalados anteriormente será de 90.000 euros, por lo que en caso de salarios anuales superiores a dicha cantidad, será la misma la que se tome como base para la determinación de aquellos complementos.

Quinto.- En el supuesto en que la persona afectada por la medida de suspensión del contrato o reducción de jornada viera extinguido su contrato con posterioridad o durante la aplicación de estas medidas, el Banco le abonará una cuantía equivalente a la prestación de desempleo consumida y no repuesta, previa justificación de la pérdida, que pueda dejar de percibir precisamente como consecuencia de la situación de suspensión o reducción de jornada regulada en el presente acuerdo.

Sexto.- El tiempo de suspensión de contrato se computará como período de antigüedad a todos los efectos (consolidación de niveles, devengo de trienios, etc.).

Séptimo.- Para el criterio de elección en la aplicación de la medida de suspensión de contratos y reducción de jornada, se dará prioridad, siempre que sea compatible con las necesidades del proceso de reordenación y restructuración de oficinas y SSOC, a quienes tengan 50 años o más y soliciten acogerse a las citadas medidas, todo ello en atención a las limitaciones establecidas para el acceso a la medida prevista de baja indemnizada. En todo caso, se respetarán los criterios existentes en materia de conciliación vigentes en la Entidad. La interpretación y en su caso desarrollo de esta prioridad corresponde a la Comisión de Seguimiento prevista en el capítulo VI de este Acuerdo.

Octavo.- Durante el tiempo de duración de la suspensión de contrato podrá suspenderse la amortización de capital de los préstamos que en su condición de integrante de la plantilla sea titular la persona afectada.

Los anticipos laborales se suspenderán o reducirán cuota en la misma proporción en que la medida (suspensión de contrato o reducción de jornada) sea de aplicación.

Noveno.- Durante el período de suspensión de contrato o reducción de jornada, se mantendrán las coberturas del seguro médico, seguro de vida y accidentes, ayudas de estudios de hijos/as, ayuda guardería y ayuda de formación. Igualmente, dichas personas disfrutarán de las vacaciones que les correspondan en las mismas

condiciones que el resto de la plantilla. En estos períodos, la persona afectada continuará como partícipe del plan de pensiones en las mismas condiciones que hubiera tenido de no verse afectada por estas medidas.

2. Movilidad geográfica.

La persona afectada por el proceso de cierre de oficinas o recepción del negocio de éstas y por la reestructuración de servicios centrales que no pueda ser reubicada en un centro de trabajo que no implique movilidad geográfica, podrá ser trasladada a otra plaza que implique tal movilidad, abonándose las siguientes compensaciones por traslado:

Más de 25 y hasta 65 km.	6.000 €.
Más de 65 y hasta 100 Km.	12.000 €
Más de 100 y hasta 200 Km.	18.000 €
Más de 200 y hasta 350 Km.	24.000 €.
Más de 350 Km.	30.000 €.

Adicionalmente, se establece una ayuda de vivienda, en caso de traslado que implique cambio de residencia, de 7.500 € brutos anuales, que se abonarán por dozavas partes en las dos primeras anualidades siguientes a la fecha de efectos del traslado salvo que a petición de la persona interesada y aceptada por el Banco, retornara a la población de origen, en cuyo caso cesará la ayuda.

En los supuestos de cambio de residencia, debidamente acreditada, se concederá un día de permiso con sueldo, adicional al permiso establecido en el artículo 96.4 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro. Igualmente, en estos supuestos de cambio de residencia se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda sin cancelación del anterior y, con el límite de endeudamiento del 40% de la renta neta de la unidad familiar, no pudiendo compatibilizarse la percepción de la ayuda vivienda con la solicitud de este préstamo.

Para la determinación de las distancias entre los centros de trabajo de origen y destino se utilizará como medidor instrumental la Vía Michelin/ Trayecto recomendado.

En todo caso, comunicado su nuevo destino, lo que deberá realizarse con un preaviso de 30 días, la persona afectada podrá optar por acogerse a la medida de suspensión de contrato de un año o a la medida de baja indemnizada prevista en el apartado siguiente.



Durante el período de aplicación del presente Acuerdo, y en los supuestos previstos en el párrafo primero de este apartado 2, será aplicable lo dispuesto en los apartados cuarto y quinto del punto 2 del capítulo II del Acuerdo Laboral de 4 de octubre de 2010:

Cuarto: Las trabajadoras y trabajadores que estén en el periodo de consolidación de un nivel profesional superior tanto por aplicación de sistema de clasificación de oficinas como en servicios centrales, mantendrán el derecho a la consolidación del mismo cuando se cumpla el tiempo establecido para aquélla, siempre que haya transcurrido más de la mitad del periodo previsto para la consolidación del nivel superior

Quinto: En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, la persona sea destinada a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional por su desempeño, se mantendrán durante un periodo de dos años los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional específico, 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 periodo que reste hasta el límite de dos años antes señalado.




En los supuestos de movilidad geográfica de carácter temporal o coyuntural se aplicarán las compensaciones establecidas para las comisiones de servicio, comunicándose la decisión con una antelación mínima de 5 días.

3. Bajas indemnizadas.


Primero.- Podrá acogerse a esta medida todo el personal de la Entidad, excepto aquellas personas que tengan la edad necesaria para acceder a la situación de jubilación anticipada u ordinaria y reúnan los requisitos para ello, así como aquellas que reunía las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación establecidas en el pacto laboral de fusión de 29 de noviembre de 2010 y no lo hizo, hasta alcanzar el excedente estructural de plantilla de 700 personas, incluyendo a quienes hayan extinguido o extingan su contrato de trabajo por haberse acogido a la medida de baja indemnizada prevista en el acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011, al amparo de lo establecido en el Capítulo I del presente acuerdo


Segundo.- El período de acogimiento a esta medida será desde el 16 de abril de 2012 hasta el 15 de abril de 2014. La empresa dará contestación a las solicitudes que reciba en el plazo de un mes.

Tercero.- Teniendo en cuenta las medidas legales adoptadas recientemente para desincentivar y penalizar la salida del mercado de trabajo de las personas trabajadoras de más edad, la Entidad podrá rechazar la extinción del contrato de aquellas personas con 50 o más años de edad que manifiesten su voluntad de acogerse a la medida de baja indemnizada.

Cuarto.- Igualmente, por razones organizativas excepcionales, la empresa podrá rechazar el acogimiento a dicha medida de otras personas, con información a la Comisión de Seguimiento y hasta un número total de 50 personas como máximo.

Quinto.- Aceptada por la empresa la solicitud de la extinción del contrato de trabajo, ésta se producirá en la fecha que señale la Entidad en el plazo máximo de dos meses desde la solicitud de acogimiento.

Sexto.- La indemnización por extinción de contrato será de 45 días de salario por año de servicio con el límite máximo de cuarenta y dos mensualidades. En todo caso, la indemnización no podrá ser superior a la cantidad de 200.000 euros ni inferior a una anualidad del salario fijo total en el momento de la extinción del contrato. En todos los casos, cuando la medida afecte a personas a las que se haya aplicado la medida de suspensión de contrato o reducción de jornada que se regula en el presente acuerdo, el salario computable a efectos del cálculo de la indemnización será el que hubiera tenido en caso de no verse afectado por dicha medida, e igualmente sin aplicación de la reducción salarial prevista en el capítulo siguiente. A efectos del cálculo de la indemnización por extinción de contrato no se computará el salario en especie, salvo que se derive de la sustitución de salario metálico previsto en Convenio Colectivo.

En el caso de que la persona afectada hubiese percibido alguna de las indemnizaciones por traslado señaladas en apartado 2 del Capítulo II dentro de la vigencia del presente acuerdo, se descontará la cantidad recibida por este concepto de la indemnización total a percibir por extinción de la relación laboral, salvo que la decisión viniera motivada por un segundo traslado impuesto por la empresa durante el período de vigencia del presente Acuerdo.

En ningún caso se incluirá el concepto de "ayuda vivienda" como base para el cálculo de las indemnizaciones a que se refieren los párrafos anteriores.

Se respetarán las cláusulas contractuales referidas a la extinción de la relación laboral que puedan existir en virtud de concesión o reconocimiento individual.

Al personal que extinga su relación laboral y sea titular de préstamos de convenio empleados para adquisición de vivienda, la Entidad ofrecerá la posibilidad de

liquidarlos al tipo de interés del Euribor a un año más un margen o diferencial de 0,50 puntos, revisable anualmente, con garantía hipotecaria sobre la vivienda.

Si fuera titular de préstamo social, la Entidad podrá ofertar, a la vista de su capacidad de endeudamiento, reconvertirlos al tipo de interés del Euribor a un año más un margen o diferencia de un punto, revisable anualmente.

III. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.

1. Reordenación de la estructura y cuantías del salario.

Primero.- Con efectos del 1 de enero de 2013, y durante un periodo de un año, el salario fijo bruto anual de las personas integrantes de la plantilla se verá reducido en un porcentaje sobre dicho salario fijo bruto anual, de acuerdo con la siguiente escala:

Tramo	% del tramo	% tope del tramo
Hasta 25.000	0,00%	0,00%
Desde 25.001 y hasta 35.000	7,0%	2,00%
Desde 35.001 y hasta 45.000	9,5%	3,67%
Desde 45.001 y hasta 55.000	12,0%	5,18%
Desde 55.001 y hasta 65.000	14,5%	6,62%
Desde 65.001 y hasta 75.000	17,0%	8,00%
Desde 75.001 y hasta 85.000	19,5%	9,35%
Desde 85.001 y hasta 95.000	22,0%	10,68%
Desde 95.001 y hasta 105.000	24,5%	12,00%
Desde 105.001 y hasta 115.000	27,0%	13,30%
Más de 115.001	29,5%	

No obstante lo anterior, si la persona estuviera afectada por las medida de suspensión de contrato o por la de reducción de jornada establecidas en el presente acuerdo, dejará de aplicarse la reducción salarial prevista en el presente apartado, y se reintegrará la cantidad equivalente al salario dejado de percibir desde el 1 de enero de 2013 hasta la fecha de inicio de la situación de suspensión de contrato o reducción de jornada.

Segundo.- Se garantiza en todo caso para toda persona que integre la plantilla, cualquiera que sea su nivel, el salario fijo bruto anual derivado de la aplicación del Convenio Colectivo del Sector, de manera que la reducción establecida en el apartado anterior no podrá tener como efecto la aplicación de un salario inferior al fijado en el convenio colectivo del sector en cada momento (salario base + antigüedad en 18,5 pagas y plus de residencia (insularidad) en el número de pagas en que se perciba) o al salario mínimo garantizado regulado en el Acuerdo Laboral de Fusión de 4 de octubre de 2010 si fuera superior (21 veces el salario base del nivel).

Tercero.- La reducción salarial se realizará mediante la aplicación de un descuento equivalente al porcentaje de reducción de salario, que constará en el recibo de salarios durante el tiempo de duración de aplicación de la medida.

Cuarto.- No se aplicará el descuento en el concepto de "ayuda de vivienda" salvo para salarios superiores a 50.000 euros, sin computarse a estos efectos la ayuda vivienda prevista en el presente acuerdo para la movilidad geográfica o en el anterior de 4 de octubre de 2010 para esta misma circunstancia.

2. Aportaciones al plan de pensiones.

Primero.- Durante los años 2012, 2013 y 2014, no se realizarán aportaciones en los sistemas de aportación definida para la contingencia de jubilación al plan de pensiones de empleo o instrumento equivalente del que sea promotora la Entidad. Se estudiará dentro del seno de la Comisión de unificación de los planes de pensiones una fórmula que permita establecer un sistema equivalente para los trabajadores o las trabajadoras en prestación definida.

Segundo.- En el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2024 la aportación por la contingencia de jubilación al plan de pensiones del que sea promotor el Banco será del 6,5% del salario pensionable para aquellos partícipes del "Fondo de Pensiones Empleados Caja de Ahorros de Galicia" y del 5,2% para los partícipes del "Fondo de Pensiones Personal Caixanova".

Para aquellos partícipes que se encuentren en el mínimo de aportación, ésta se incrementará, a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2024, en un 1,5% de la establecida para cada ejercicio.

A partir del 1 de enero de 2025 se efectuarán las aportaciones por la contingencia de jubilación establecidas con carácter general en el plan de pensiones del que sea promotor el Banco.

Tercero. Las partes se comprometen a realizar los actos necesarios para adaptar las especificaciones del plan de pensiones a lo establecido en el presente acuerdo.

Cuarto.- En el supuesto de sucesión empresarial mediante la que NCG Banco, S.A. sea absorbido por otra entidad a través de cualquier operación societaria de las previstas en nuestro ordenamiento jurídico, se dejará sin efecto, desde el momento en que se produzca dicha sucesión empresarial, la supresión de las aportaciones a sistemas de previsión social, y si ésta ya se hubieran producido nacerá la obligación de aportar el equivalente a la cantidad suprimida.

Handwritten sketches of various symbols and letters, including a large 'X', a stylized 'D', a '6', a triangle with 'ccoo', a signature, 'B7', and a large 'Z'.

IV. MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y LA FORMACIÓN.

1. Plan de recolocación.

Durante los seis meses siguientes a la extinción del contrato de las personas afectadas por la medida de baja indemnizada éstas tendrán derecho, con cargo a la entidad, a la prestación de un servicio de orientación profesional y búsqueda de empleo que será realizado por una empresa especializada contratada por la Entidad.

2. Plan de formación.

Las personas afectadas por la medida de suspensión tendrán derecho, mientras dure la misma, a la misma formación que si estuvieran en activo. Adicionalmente, podrán contratarse por la Entidad cursos específicos de reciclaje y mejora profesional, a los que será voluntaria la asistencia, para lo que se fomentará el uso cuando sea posible de los cauces de formación a través de vías telemáticas.

V. GARANTÍA DE EMPLEO Y OTROS COMPROMISOS.

Primero.- El Banco se compromete a no aplicar unilateralmente medidas de las previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que no hayan sido previamente acordadas con la representación legal de los trabajadores, durante la vigencia del Convenio Colectivo sectorial actual.

Segundo.- Las partes se comprometen a acelerar el proceso de armonización de los planes de pensiones de los que es promotor la entidad, con el fin de concluir el proceso antes del 30 de junio de 2012.

Tercero.- Las personas afectadas seguirán teniendo la condición de electores y elegibles en las elecciones a representantes unitarios de personal durante las situaciones de suspensión de contrato.

Cuarto.- Complementos instrumentados en póliza del personal proveniente de Banca. Para aquellas personas que extingan su relación laboral al amparo del presente acuerdo y tengan instrumentados sus compromisos de pensiones en póliza

de seguro conforme al sistema del convenio de Banca, la entidad renunciará al derecho de rescate sobre la póliza para estos supuestos.

Quinto.- Las parte firmantes, con el objetivo de salvaguardar el mayor empleo posible, mediante la utilización de medidas alternativas a la destrucción del mismo, y aprovechando el lanzamiento de un nuevo modelo de negocio denominado "EVO" acuerdan modificar el horario general establecido en la Entidad de forma que dentro de los límites de jornada establecidos en Convenio, pueda emplear un número determinado de recursos que de otra manera podrían verse afectados por el proceso de reestructuración. En consecuencia, dentro de las oficinas EVO, y con la finalidad de obtener una mejor adaptación entre los horarios comerciales y las necesidades de la clientela, se establece el siguiente horario:

- Dirección de oficina: horario flexible, dentro del máximo de 1.623 horas anuales y dentro de la horquilla horaria de 8 a 20 horas.
- Resto de los integrantes de la oficina: turnos rotativos semanales, de 8 a 15 horas (con trabajo los jueves de invierno de 8 a 14:30 y de 16:30 a 19:30) y de 13:45 a 20:15, de lunes a viernes. Durante la jornada de invierno (de octubre a abril) las personas que tengan turno de mañana rotarán en la tarde de trabajo, de tal forma que puedan trabajar en horario de jueves por la tarde cualquier otro día de la semana de lunes a jueves. Durante la jornada de verano, las personas que estén adscritas al turno de mañana realizarán un horario de 8 a 14,30 de lunes a viernes. El turno de tarde mantendrá inalterado el horario general establecido durante todo el año, en atención a la menor jornada anual realizada.
- Aquellas personas que voluntariamente soliciten la adscripción con carácter permanente al turno de tarde tendrán prioridad de acceso al mismo, y en caso de existencia de más solicitudes al citado turno que vacantes se dará preferencia en función de criterios de conciliación.
- Podrán adscribirse a esta tipología de oficinas personas en reducción de jornada, a fin de apoyar horarios de mayor afluencia de público y compatibilizar esta actividad con las medidas de flexibilidad interna desarrolladas en el presente acuerdo.

Transcurrido el plazo de un mes desde la aplicación de este horario se informará a la Comisión de Seguimiento de los resultados. En anexo se relacionan las oficinas de la Red EVO a las que será de aplicación este horario. Cualquier modificación posterior de las oficinas relacionadas será presentada a la Comisión de Seguimiento.

Transcurridos dos años desde el 16 de abril de 2012 las partes se comprometen a analizar la jornada de estas oficinas a fin de adecuarla a las necesidades del negocio y

de la propia plantilla. De esta forma, las partes se obligan a negociar, a partir del 16 de abril de 2014, en el plazo de un año, las condiciones de jornada de estas oficinas.

Sexto.- Las partes se comprometen a unificar los sistemas de clasificación de oficinas en un período de tres meses desde la firma del presente acuerdo estableciendo igualmente las particularidades y especialidades que sean necesarias para las oficinas EVO.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Las partes firmantes del acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento que tendrá como funciones la interpretación, desarrollo, seguimiento e información sobre los aspectos derivados del mismo. Dicha comisión estará integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación del Banco.

Esta Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno en el que se regulará la periodicidad de las reuniones, la forma de convocatoria de las mismas y la de adopción de acuerdos.

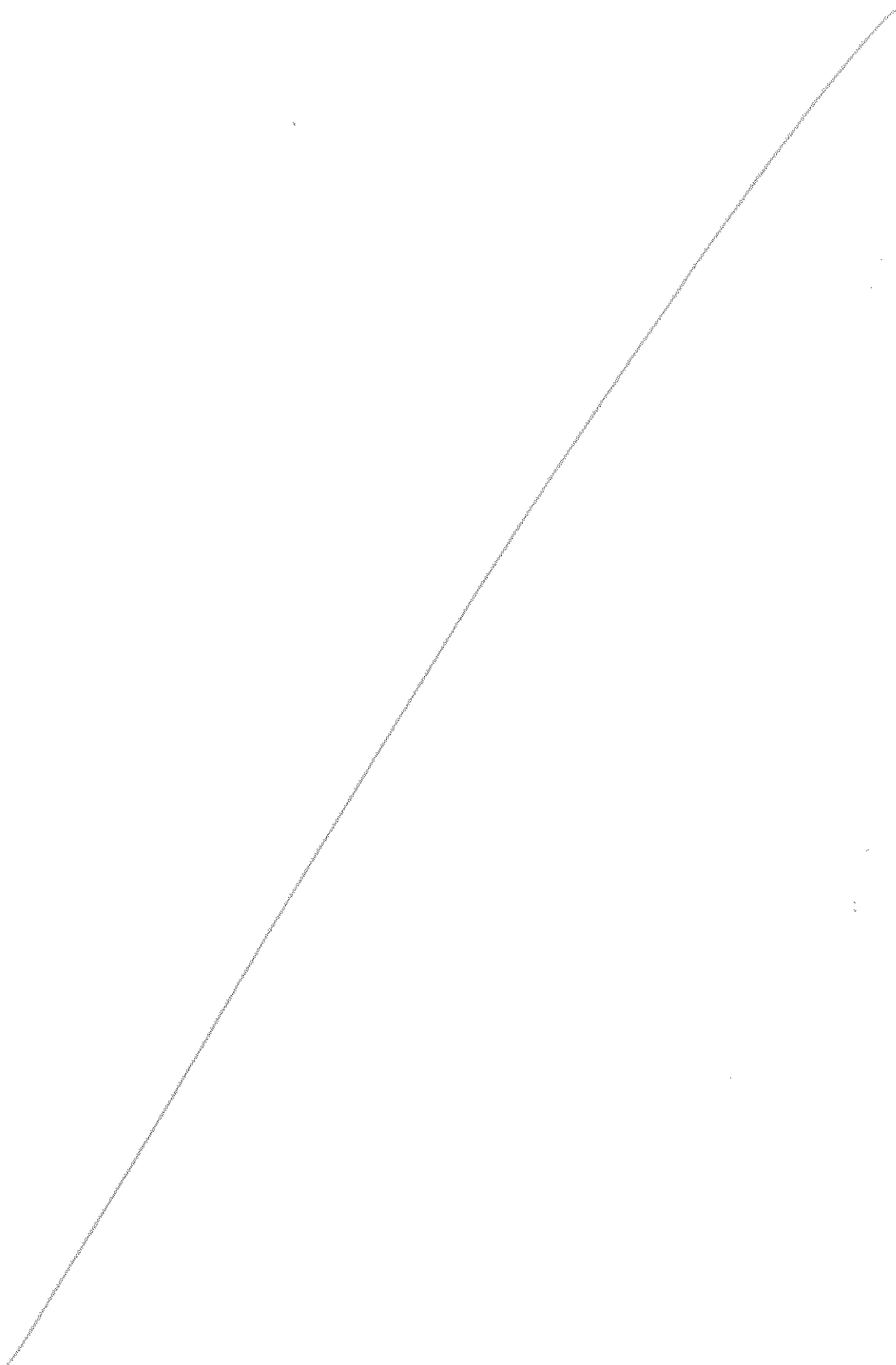
Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los acuerdos recogidos en el presente pacto.

La primera reunión se celebrará durante el mes de abril.

VII. ENTRADA EN VIGOR E INSTRUMENTACIÓN.

Primero.- El presente acuerdo entrará en vigor el 16 de abril de 2012, con la salvedad de lo dispuesto en el capítulo I sobre aplicación transitoria del acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011 que entrará en vigor en el momento de la firma del presente acuerdo y hasta el 15 de abril de 2012.

Segundo.- Las partes se comprometen a instrumentar el presente acuerdo, en un plazo de diez días desde su firma, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que las medidas puedan aplicarse efectivamente desde el 16 de abril de 2012, sin perjuicio del cumplimiento de los tiempos de preaviso legalmente previstos para la aplicación individual de las medidas pactadas.



CENTRO	NOMBRE
257	0257- TORREMOLINOS-
260	0260- AVILA-
261	0261- ALMERIA-SAN PEDRO-
264	0264 CADIZ
269	0269 JAEN
270	0270- TOLEDO-
278	0278- TORREVIEJA-
280	0280- BADAJOZ-
281	0281 ALCOBENDAS
291	0291- VALENCIA-AV.FRANCIA-
293	0293 VALENCIA-PIO XII
294	0294 ALICANTE/ALACANT-COM. RES. ISLA TABARCA
295	0295- MADRID-MONTE IGUELDO-
297	0297- BADALONA-
600	0600- MADRID OFICINA PRINCIPAL-
602	0602- MADRID-FELIPE II-
603	0603- MADRID-HERNANI-
605	0605- MADRID-ANDRES MELLADO-
606	0606- MADRID-GENERAL MARTINEZ CAMPOS-
607	0607- MADRID-ARAVACA-
608	0608- MADRID-GRAN VIA DE HORTALEZA-
610	0610- MAJADAHONDA-
614	0614- ALCALÁ DE HENARES-NATIVIDAD-
619	0619- BARCELONA-GRAN VIA DE LES CORTS CATALANES, 613-
620	0620 BARCELONA-ROSELLON, 250
624	0624 BARCELONA-ROSELLON, 28
630	0630- BILBAO-GRAN VIA DIEGO LOPEZ DE HARO-
633	0633 BILBAO-MADARIAGA
635	0635 ALGORTA
638	0638- GIRONA-
641	0641- VALENCIA-PLAZA DE ESPAÑA-
642	0642 CASTELLON DE LA PLANA-CARDONA VIVES
643	0643- ALICANTE/ALACANT-FEDERICO SOTO-
644	0644- BENIDORM-
645	0645- VALENCIA-PUERTO-
649	0649- ELCHE/ELX-
650	0650- ZARAGOZA-CANFRANC-
651	0651- VALENCIA-AYUNTAMIENTO-
652	0652 VALENCIA-POETA EMILIO BARO
653	0653 VALENCIA-DR.MANUEL CANDELA
655	0655- ALICANTE/ALACANT-CAPITAN DEMA-
659	0659- VALENCIA-NAVARRO REVERTER-
664	0664 ZARAGOZA-JUAN PABLO II
670	0670 SABADELL
672	0672- LHOSPITALET DE LLOBREGAT-
673	0673- LLEIDA-
678	0678- LOGROÑO-MIGUEL VILLANUEVA-
731	0731- MADRID-STA.MARIA DE LA CABEZA-
737	0737- MADRID-AMERICA-
739	0739 MADRID-HABANA
742	0742 MADRID-CEBADA
745	0745 MADRID-RIOS ROSAS
750	0750 ZAMORA
753	0753 PALMA DE MALLORCA-TOMAS VILLANUEVA CORTES
754	0754- GANDIA-
755	0755 PALMA DE MALLORCA-SANT MIQUEL
756	0756 SANT CUGAT DEL VALLES
757	0757- VALLADOLID-GAMAZO-
759	0759- SAGUNTO-PUERTO-
761	0761- CARTAGENA-
762	0762- ALBACETE-

763	0763- GUADALAJARA-
764	0764 CUENCA
765	0765- PALENCIA-
766	0766 BILBAO-BIARRITZ
767	0767 SAN SEBASTIAN/DONOSTIA-LIBERTAD
768	0768 BILBAO-LUIS LUCIANO BONAPARTE
780	0780- SEVILLA-VIRGEN DE LUJAN-
781	0781- SEVILLA-SAN FRANCISCO JAVIER-
782	0782- MALAGA-AV.ANDALUCIA-
783	0783- HUELVA-
784	0784- CORDOBA-RONDA DE TEJARES-
785	0785- GRANADA-GRAN VIA COLON-
786	0786- GETAFE-
789	0789 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA-FRANCHY ROCA
790	0790 SEVILLA-SAN FERNANDO
811	0811- LAS ROZAS DE MADRID-REAL-
812	0812- MOSTOLES-
817	0817- VITORIA/GASTEIZ-
819	0819 CACERES
821	0821- CASTELLON DE LA PLANA-MIJARES-
824	0824- PAMPLONA/IRUNA-
827	0827- BILBAO-ALAMEDA DE SAN MAMES-
829	0829- SALAMANCA-
830	0830- SEGOVIA-
831	0831- VALENCIA-JAIME ROIG-
837	0837- BARCELONA-GRAN VIA DE LES CORTS CATALANES, 509-
841	0841- BARCELONA-FELIPE II-
842	0842- MADRID-BARAJAS PUEBLO-
843	0843- BOADILLA DEL MONTE-
845	0845- ALCORCÓN-CL. MAYOR-
846	0846- FUENLABRADA-
847	0847- LEGANÉS-AV. DE LA UNIVERSIDAD-
899	0899 SANTA CRUZ DE TENERIFE-PUERTA CANSECO
1019	1019- JEREZ DE LA FRONTERA-
1021	1021- CIUDAD REAL-
1031	1031 ESTEPONA
1032	1032 TARRAGONA-PERE MARTELL
1066	1066- ALGECIRAS-
1090	1090- CORNELLA DE LLOBREGAT-
1111	1111- MURCIA-OFICINA DE EMPRESAS-
1152	1152- LAS PALMAS DE GRAN CANARIA-LUIS DORESTE SILVA-
1182	1182- VALLADOLID-ZORRILLA-
1183	1183- RIVAS VACIAMADRID-
5172	5172- MADRID-ALBERTO AGUILERA-
5228	5228 ALCALÁ DE HENARES-LA ALCARRIA
5551	5551- ALCORCÓN-LAS RETAMAS-
5556	5556 PARLA
5573	5573 MADRID-ALCALA
5574	5574 MADRID-ARTURO SORIA, 36
5577	5577 MADRID-CASTELLANA
5594	5594- ÁREA DE EMPRESAS MADRID NORTE-CAPITAN HAYA
5597	5597 MADRID-GENERAL RICARDOS
5620	5620- TORREJON DE ARDOZ-LAS FRONTERAS-
5823	5823 BARCELONA-CORSEGA
5835	5835 LAS ARENAS / AREETA
5855	5855- SANTANDER-JESUS DE MONASTERIO-
5856	5856- BURGOS-CID CAMPEADOR-
5890	5890 BARCELONA-TETUAN
XXX	NUEVA OFICINA EN LOCAL 5810



