

Reunida la mesa de negociación laboral conforme el orden del día establecido en la convocatoria cursada previamente al efecto, tras las distintas intervenciones de la representación de los trabajadores y de la representación de la Dirección de la empresa, las partes manifiestan:

Por parte de la Dirección se ha manifestado de forma reiterada la necesidad de abordar de inmediato el segundo plan de reestructuración debido a la profundidad y materialidad de la crisis económica que afecta de manera muy sustancial al sector financiero y también específicamente a nuestro grupo y que se concreta en:

- a) Descenso continuado de las cifras de negocio provocado por una cada vez menor demanda de crédito solvente y una reducción paulatina de la financiación minorista.
- b) Incremento de la morosidad que, si bien se mantiene por debajo de la media del sector, sigue creciendo de forma ininterrumpida.
- c) Efecto en cuenta de resultados de 2012 y siguientes de la aplicación del Real Decreto 2/2012 de medidas para el saneamiento del sector financiero.
- d) Mantenimiento de la situación de cierre de mercados mayoristas.
- e) Mantenimiento de la financiación a través de preferentes computables a efectos de recursos propios suscritas por el FROB, cuyo coste se sitúa en el 8% nominal anual.

Ante esta situación la dirección presentó un plan de reestructuración a la representación de los trabajadores conteniendo una serie de medidas necesarias y adecuadas encaminadas al cumplimiento de los compromisos derivados de la aplicación del Real Decreto 2/2012.

La representación social transmitió a la Dirección su desacuerdo con las medidas propuestas, por lo que ésta ha adecuado la intensidad de las mismas, con la finalidad de conseguir el equilibrio entre las necesidades del banco y las líneas consideradas inasumibles por la representación de los trabajadores.

En ese sentido, ambas partes han acercado posturas que permite alcanzar el siguiente principio de acuerdo, que será tramitado a través de los procedimientos que resulten adecuados:

1º Continuar con el ERE en vigor hasta utilizar todas las plazas disponibles para bajas voluntarias indemnizadas.

2º Ofrecer un nuevo plan de hasta 150 bajas voluntarias indemnizadas, sin límite de edad, con una compensación de 45 días de salario por año laboral trabajado, con un tope máximo de 42 mensualidades. Se establece un tope mínimo de 40.000 € para las personas que tengan más de 6 años de antigüedad. La adscripción a este plan requerirá la conformidad de la dirección de la empresa.

Dentro de lógica de este plan, tendrán preferencia en el acceso al mismo los trabajadores que presten sus servicios en aquellas unidades y/o centros donde haya una mayor necesidad de reducción de recursos.

3º Establecer un programa de entre 100 y 150 suspensiones de contrato por seis meses, cuya vigencia se establece desde el 1 de Julio de 2012 al 31.12.2012. La empresa abonará hasta un máximo de 500 euros mensuales durante el período de suspensión. La suma de esa cantidad más el salario de los seis meses anteriores a la suspensión, más la prestación por desempleo percibida durante esos seis meses solo podrá alcanzar un máximo del 75% de la retribución bruta en cómputo anual. En caso de que la suma anterior superara el tope del 75%, la cantidad a abonar como complemento por el banco se limitará al importe necesario hasta alcanzar el porcentaje anteriormente indicado.

A petición de los afectados, se concederán anticipos a cuenta de la remuneración ordinaria durante el período de suspensión, de manera que desde el inicio de esa situación y computando el plazo de un año a partir del día siguiente de la misma, se alcance una promedio del 75 % del salario bruto anual que le hubiere correspondido en caso de no haberse suspendido su contrato.

En la medida en que el programa de bajas voluntarias alcance la cantidad de 150, solo se podrían utilizar hasta 100 suspensiones. En el caso de no alcanzarse dicha cifra, el programa de suspensiones se extendería hasta un máximo de 150 plazas. En todo caso, entre las dos medidas anteriores la suma no podrá exceder de 250.

La adscripción a dicho programa tendría un carácter voluntario inicialmente, siendo de carácter obligatorio hasta alcanzar el número planteado por la empresa.

Durante la suspensión, el trabajador podrá solicitar la carencia de amortización de capital de los préstamos para adquisición de vivienda así como de los anticipos de nómina, formalizados todos ellos con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

A la finalización de dicha suspensión la empresa le notificará su nuevo destino que podrá ser cualquiera dentro del ámbito geográfico de BMN. Si existiere movilidad geográfica efectiva, entendiéndose por tal el cambio de residencia habitual de trabajador, el banco pagará a éste una compensación de 800 euros mensuales por tres años en concepto de alquiler de vivienda, y una cantidad de 20.000 euros por una sola vez. En este caso se concederá al trabajador hasta 4 días de permiso retribuido por mudanza.

Si el trabajador optare por no incorporarse, tendrá derecho a una indemnización de 45 días por año laboral trabajado con un tope de 42 mensualidades. En todo caso, si tuviere una antigüedad igual o superior a 6 años, la indemnización mínima será de 40.000 €.

Las medidas de movilidad geográfica que no vayan acompañadas de un cambio de domicilio de los empleados afectados, darán derecho durante el plazo máximo de dos años inmediatamente posteriores a la incorporación del trabajador a su nuevo destino, al disfrute de las condiciones siguientes:

- a) Al abono de la compensación establecida por el convenio colectivo por kilometraje recorrido en los trayectos hasta un máximo de los 75 primeros kilómetros (150 ida y vuelta).
- b) Al pago de un complemento salarial en concepto de movilidad geográfica en cuantía equivalente a:
 - a. 100 euros al mes en caso de que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino se encuentre comprendida entre 25 y 55 kilómetros.
 - b. 20 euros por día efectivamente trabajado, en caso de que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino se encuentre comprendida entre más de 55 y hasta 75 kilómetros.
 - c. 25 euros por día efectivamente trabajado, en caso en que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino sea superior a 75 kilómetros.
- c) Durante el plazo máximo de dos años cuando entre el centro de trabajo origen y el de destino exista una distancia superior a 55 kilómetros, el empleado podrá optar por flexibilizar su jornada diaria de trabajo en un máximo de 30 minutos, a la entrada y a la salida, siempre que las necesidades de servicio previamente establecidas por la caja a solicitud del empleado, lo permitan.

4º Las partes acuerdan la suspensión durante dos años, de forma rotativa, de los contratos de trabajo a 800 empleados durante tres meses al año. Esta medida, que está encaminada a evitar o reducir el volumen de afectados por el programa de bajas incentivadas, supondrá una

reducción de costes equivalente a 200 puestos de trabajo año y se implementará de forma inmediata.

Existirá un período de adscripción voluntaria, siendo posteriormente completado por decisión de la empresa hasta el máximo antes indicado.

La adscripción de personas a dicho programa será gestionada por la dirección de la empresa bajo criterios organizativos, no discriminatorios, e intentando minimizar en la medida de lo posible la repetición de personas en dicha adscripción.

Durante la suspensión, el trabajador podrá solicitar la carencia de amortización de capital de los préstamos regulados en el Convenio, siempre que el importe de la carencia no suponga un importe superior al salario dejado de percibir.

Asimismo, los anticipos de nómina formalizados con anterioridad a la firma del presente acuerdo podrán ser objeto de carencia a petición de los interesados..

5º Se establece un programa de excedencias voluntarias con el siguiente esquema:

- a) Excedencia por un periodo igual o mayor a un año y menor de dos. Se retribuirá con un 15% del salario actual, y se concede con reserva de puesto de trabajo y plaza anterior.
- b) Excedencia por un periodo igual o mayor de 2 años y menor de tres. Se retribuirá con un 20% de salario actual y se concede con reserva de puesto de trabajo dentro del ámbito de los 25 kilómetros de movilidad sobre la plaza anterior.
- c) Excedencia por un periodo igual o mayor de tres años y menor de cinco. Se retribuirá con un 30% del salario actual y se concede con reserva de puesto de trabajo dentro del ámbito de los 25 kilómetros de movilidad sobre la plaza anterior.

La adscripción a dicho programa requerirá la aceptación por la dirección de la empresa. Durante el plazo de excedencia quedan suspendidas las aportaciones al plan de pensiones.

6º Se establece un programa de reducciones de jornada con novación contractual, de carácter voluntario, tanto temporales como definitivas, con un mínimo de un 20% de jornada y un máximo de un 50%, con una reducción salarial directamente proporcional a la reducción de tiempo de trabajo.

La adscripción a este programa requerirá conformidad de la dirección de la empresa.

7º Alcanzar un acuerdo de reducción salarial temporal a toda la plantilla de BMN con el siguiente esquema:

- a) El ámbito temporal va desde 1.07.2012 hasta la devolución de las ayudas del FROB, o en todo caso hasta el 31.12.2014.
- b) Se excluyen de esta medida las personas cuya retribución total anual sea igual o inferior a 30.000 euros
- c) Dicha reducción se distribuirá según tabla que se adjunta. Esta tabla podrá ser sustituida antes de la ratificación de este principio de acuerdo siempre que se den las siguientes condiciones:
 - 1. Acuerdo unánime de todas las secciones sindicales firmantes de este principio de acuerdo.
 - 2. Que la tabla tenga como límites los porcentajes de reducción máximos y mínimos de la que pretende sustituir, así como su estructura progresiva, sin que pueda haber diferencias significativas entre los niveles salariales que rompan el principio de proporcionalidad entre los distintos tramos.

3. Que el importe total de reducción de costes sea el mismo que el obtenido con la tabla que se adjunta al presente principio de acuerdo.

d) A elección del trabajador, podrá aplicarse la reducción salarial temporal a las aportaciones a su plan de pensiones del año corriente que le corresponda, en lugar de ver reducido su salario ordinario, y en igual cuantía.

8º Las reducciones salariales, tanto las derivadas de suspensiones de contrato como la temporal incorporada a este acuerdo no serán tenidas en cuenta a los siguientes efectos:

- a) Para calcular los salarios en el proceso de armonización de las condiciones laborales de BMN.
- b) A efectos del salario regulador para el cálculo de indemnizaciones por extinción de contrato.

9º Dado que la finalidad de los acuerdos alcanzados tiende al mantenimiento de los puestos de trabajo minimizando el impacto de otras medidas distintas de las aquí acordadas, durante la vigencia del presente acuerdo BMN asume el compromiso a que cualquier proceso de reorganización y/o reestructuración interno será negociado previamente con la representación sindical. Asimismo, y por parte de la representación sindical se asume el compromiso de cesar todas las medidas de presión que se originaron con motivo del proceso de reestructuración.

10º La Comisión de Seguimiento y Garantías que se creó en su día en el ámbito del primer plan de reestructuración asumirá idénticas competencias en el marco de este acuerdo.

Las partes, tras los trámites que consideren oportunos, procederán a ratificar, en su caso, el presente principio de acuerdo dentro del plazo máximo de 15 días desde el inicio del período de consultas previsto en la legislación en vigor.

En Madrid a 17 de Abril de 2.012

Por la Empresa

UGT

CCOO

UOB

SELG

SECPE

SIC - CSICA

CGT

ACCAG

ANEXO I PREACUERDO 17/04/2012

Intervalo $L_{i-1} - L_i$	Fijo hasta L_{i-1} (€)	Resto hasta L_i (%)	Fijo si L_i (€)	Tipos reales si L_{i-1} 1 (%)	Tipos reales si L_i (%)	% reducción anual media
0 - 25.000	0	0	0	0	0	0,00
25.000 - 30.000	0	0	0	0	0	0,00
30.000 - 35.000	900	4,3	1.115	0,00	3,19	3,09
35.000 - 40.000	1.115	4,8	1.355	3,19	3,39	3,30
40.000 - 45.000	1.355	5,3	1.620	3,39	3,60	3,50
45.000 - 50.000	1.620	5,8	1.910	3,60	3,82	3,72
50.000 - 55.000	1.910	6,3	2.225	3,82	4,05	3,93
55.000 - 60.000	2.225	6,8	2.565	4,05	4,28	4,16
60.000 - 65.000	2.565	7,3	2.930	4,28	4,51	4,39
65.000 - 70.000	2.930	7,8	3.320	4,51	4,74	4,59
70.000 - 75.000	3.320	8,3	3.735	4,74	4,98	4,82
75.000 - 80.000	3.735	8,8	4.175	4,98	5,22	5,14
80.000 - 85.000	4.175	9,3	4.640	5,22	5,46	5,39
85.000 - 90.000	4.640	9,8	5.130	5,46	5,70	5,68
90.000 - 95.000	5.130	10,3	5.645	5,70	5,94	5,90
95.000 - 100.000	5.645	10,8	6.185	5,94	6,19	6,02
100.000 - 105.000	6.185	11,3	6.750	6,19	6,43	6,29
105.000 - 110.000	6.750	11,8	7.340	6,43	6,67	6,51
110.000 - 115.000	7.340	12,3	7.955	6,67	6,92	6,77
115.000 - 120.000	7.955	12,8	8.595	6,92	7,00	7,00
120.000 y más	8.595	13,3	-	7,00	7,00	7,00

Por la Empresa

UGT

CCOO

UOB

SELG

SECPES (CA)

SIC - SIC

CGT

ACAG