

ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE
CONSULTAS DE EXPEDIENTE DE
DESPIDO COLECTIVO DE BARCLAYS BANK, S.A.

En Madrid, a 13 de mayo de 2013

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

Natalia Gómez Pestana

Asisten como asesores, Martín Godino, José María Jove y Ana Godino.

Por la representación de los trabajadores:

Por la Sección Sindical de CC.OO

José Carlos Valenciano
Alberto Martínez
Rogelio Gonzalo
José Luis Pina
Carlos Villar
José Manuel Sevillano
Eduardo Alcaín

Por la Sección Sindical de UGT

Miguel Angel Ramos
Victoria Mula
Luis López
Miguel Angel Cámara
Javier Peris
José Antonio Gracia

The right side of the document contains numerous handwritten signatures in black ink. These signatures are organized into two main columns, corresponding to the 'Representación empresarial' and 'Representación de los trabajadores' sections. The signatures are varied in style, with some being highly stylized and others more legible. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around the main signature blocks.

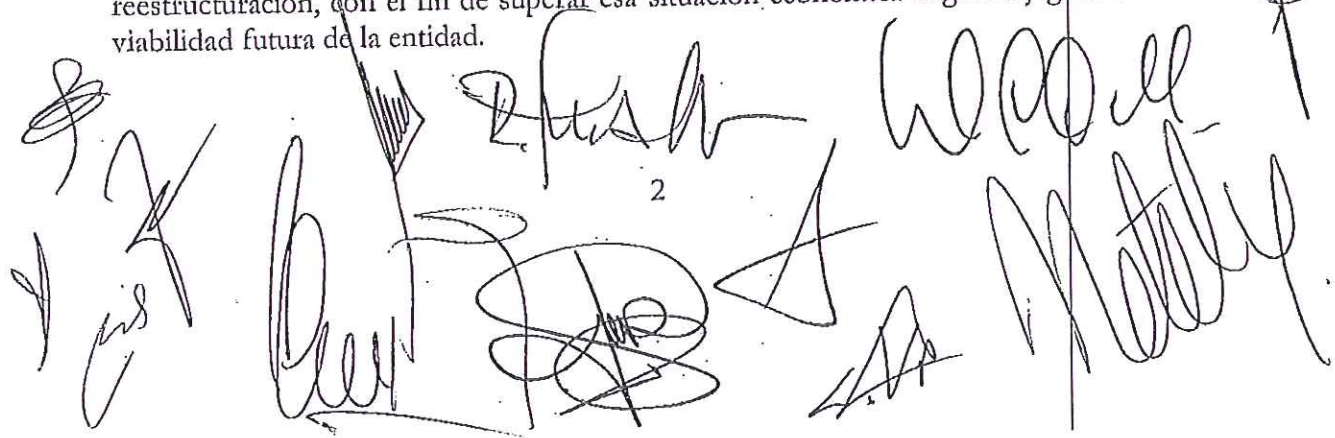
Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, traslados, modificación de condiciones de trabajo y suspensiones de contratos y reducciones de jornada, al amparo de los artículos 51, 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.-Con fecha 22 de febrero de 2013, al amparo de la Cláusula Adicional Primera del Convenio Colectivo de Banca, se inició un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación informal con objeto de buscar fórmulas que permitieran minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo. Para ello se celebraron reuniones los días 5, 11, 14 y 21 de marzo de 2013.

Segundo.- Con fecha 4 de abril de 2013 se inició el periodo de consultas entre la empresa y las Secciones Sindicales con representación en la misma a los efectos de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 10, 18, 24 y 29 de abril y 3 de mayo de 2013. Aunque en esta última fecha se levantó acta de finalización sin acuerdo del periodo de consultas, se dejó abierta la posibilidad de transformar el desacuerdo en acuerdo si las Secciones Sindicales, previa consulta a sus órganos de dirección, decidían aceptar la última propuesta empresarial formulada en dicha reunión. Por tanto, el presente Acta supone la concreción de dicha posibilidad y por tanto la transformación del inicial acta de desacuerdo de fecha 3 de mayo de 2013, en acta de finalización CON ACUERDO del periodo de consultas.

Tercero.- Que ha quedado acreditada la situación económica negativa de Barclays Bank, S.A., en los términos de la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales y coyunturales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la entidad.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There is also a small number '2' in the center.

Cuarto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente acuerdo.

Quinto.- Que con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Indemnizaciones más favorables para las personas de mayor edad.
- b) Mecanismos de voluntariedad como criterio de selección del personal afectado.
- c) Medidas de movilidad geográfica.
- d) Medidas de flexibilidad interna como la suspensión de contratos y la reducción de jornada al amparo de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Medidas de protección de las personas afectadas por el despido en materia de ayudas financieras.
- f) Plan de recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Sexto.- Adicionalmente se han acordado medidas de modificación de condiciones de trabajo con el fin de mejorar la competitividad y la viabilidad de la empresa. A tal efecto, las partes entienden que el presente periodo de consultas tiene plena validez y eficacia para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptimo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO y UGT, que ostentan en su conjunto el 100% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el conjunto de la entidad.

En virtud de ello,

ACUERDAN

- I. El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 890 empleados. El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo,

salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de junio de 2014. No obstante hasta un número de 100 extinciones podrán ejecutarse entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015.

II. BAJAS INDEMNIZADAS.

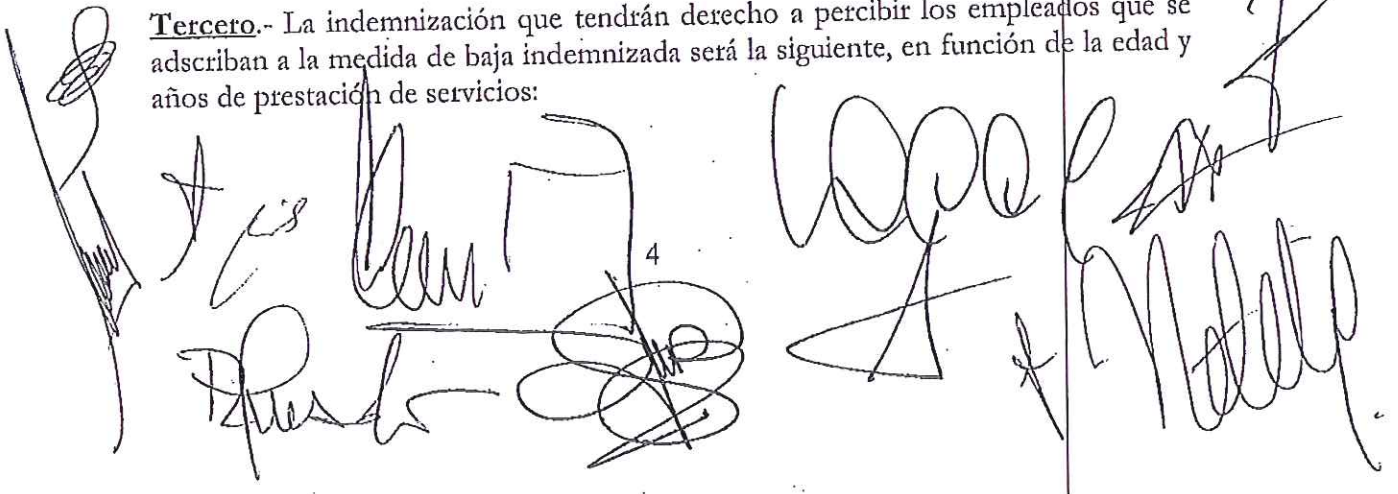
Primero.- Podrán proponer su adhesión a la medida de baja indemnizada todos los empleados de la Entidad, en los plazos, términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo. Quedan excluidos de dicha medida los trabajadores en situación de excedencia forzosa o voluntaria.

Segundo.- Las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:

- a) Todos los empleados durante los quince días siguientes a la firma del presente acuerdo.
- b) Los trabajadores afectados por el cierre de centros de trabajo o reestructuración de servicios centrales, en los quince días siguientes a la notificación a la representación legal de los trabajadores. Dicha comunicación se realizará con distribución por provincias o Comunidades Autónomas. Tal comunicación se realizará también a la plantilla afectada a través de los medios habituales utilizados por la empresa.
- c) Los empleados afectados por la movilidad geográfica a más de 50 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, en los quince días siguientes a la notificación del traslado.

En todos los supuestos anteriores la entidad comunicará al empleado la aceptación o no de la extinción en los treinta días siguientes a la solicitud. La solicitud podrá rechazarse por razones justificadas, sin que puedan rechazarse más de 35 solicitudes voluntarias. En todo caso, corresponderá a la entidad la determinación de la fecha de extinción del contrato.

Tercero.- La indemnización que tendrán derecho a percibir los empleados que se adscriban a la medida de baja indemnizada será la siguiente, en función de la edad y años de prestación de servicios:

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are also some faint, illegible stamps or markings. A small number '4' is visible near the center of the signatures.

1. Trabajadores mayores de 56 o más años de edad a 31 de diciembre de 2013.

- Percibirán una indemnización igual al 90 por ciento de la retribución fija neta total anual del momento de la extinción del contrato, multiplicada por el número de años que falten al trabajador para alcanzar los 63 años. La cantidad resultante se reducirá en la cuantía bruta teórica de la prestación de desempleo que corresponda percibir al empleado durante dos años.
- La entidad se hará cargo del pago del convenio especial desde la finalización teórica del periodo de percepción de la prestación por desempleo y hasta que alcance la edad de 63 años. Dicho convenio especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones anteriores, actualizada, en su caso, con los incrementos de las bases máximas y con un tope anual del 2 por ciento.

2. Trabajadores con 54 ó 55 años a 31 de diciembre de 2013.

- Percibirán una indemnización igual al 80% de la retribución fija neta total anual en el momento de la extinción de contrato, multiplicada por el número de años que falten al trabajador para alcanzar la edad de 62 años. La cantidad resultante se reducirá en la cuantía bruta teórica de la prestación por desempleo que corresponda percibir al trabajador durante dos años.
- La entidad se hará cargo del pago del convenio especial de la Seguridad Social desde la finalización teórica del periodo de percepción de la prestación de desempleo y hasta que el trabajador alcance la edad de 62 años. Dicho convenio especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones anteriores, actualizada, en su caso, con los incrementos de las bases máximas y con un tope anual del 2 por ciento.

3. Trabajadores con 53 años a 31 de diciembre de 2013.

- Percibirán una indemnización igual al 80% de la retribución fija neta total anual en el momento de la extinción de contrato, multiplicada por el número de años que falten al trabajador para alcanzar la edad de 61 años. La cantidad resultante se reducirá en la cuantía bruta teórica de la prestación por desempleo que corresponda percibir al trabajador durante dos años.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- La entidad se hará cargo del pago del convenio especial de la Seguridad Social desde la finalización teórica del periodo de percepción de la prestación de desempleo y hasta que el trabajador alcance la edad de 61 años o la primera edad posible de jubilación anticipada, con el límite de la fecha en que alcance los 62 años. Dicho convenio especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones anteriores, actualizada, en su caso, con los incrementos de las bases máximas y con un tope anual del 2 por ciento.

4. Disposiciones comunes a los apartados 1, 2 y 3 anteriores.

- a) Únicamente podrán acogerse a las medidas citadas en los citados apartados los trabajadores en activo del Banco que cumplan los requisitos siguientes:

- Contar con un periodo mínimo de diez años de prestación de servicios en la fecha de firma del presente acuerdo.
- Acreditar una cotización mínima de 33 años a la fecha de cese de las coberturas señalada para cada caso, sumando a tal efecto el periodo comprendido entre la fecha de extinción del contrato y el de cese de las citadas coberturas.
- No haber alcanzado la edad legal de jubilación.
- No encontrarse en situación de jubilación parcial.

- b) Para los partícipes de los Subplanes 1 y 3 el Banco continuará realizando aportaciones al plan de pensiones por los trabajadores que se hayan acogido a las citadas medidas hasta la edad de finalización en cada caso de las coberturas señaladas en cada uno de los apartados anteriores. Para los partícipes del Subplan 2 se realizarán aportaciones hasta que el trabajador cumpla la edad de 63 años. En todo caso, serán de aplicación la totalidad de las modificaciones en las especificaciones del plan de pensiones que se regulan en el Capítulo IX del presente acuerdo. A tal efecto el salario pensionable computable será el del momento de la extinción del contrato actualizado en un 2% anual hasta la fecha de finalización de las coberturas señalada en cada caso.

5. Resto de trabajadores.

- Percibirán una indemnización de 35 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades.
- Percibirán igualmente, también con carácter indemnizatorio, una prima de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción del contrato.
- Adicionalmente, percibirán una indemnización, como prima por adscripción a la medida, de 20.000 euros.

III. EXTINCCIONES FORZOSAS DE CONTRATOS.

Primero.- Afectará al número de empleados necesario para alcanzar el número máximo de extinciones señalado en el apartado I. No obstante, el Banco se compromete a no aplicar ninguna decisión de extinción forzosa antes de transcurridos dos meses desde la fecha de firma de este acuerdo. Además, antes de proceder en su caso a la aplicación de esta medida, el Banco convocará reunión de la Comisión de Seguimiento para informar del proceso de adscripción a las medias contempladas en el Capítulo II y valorar la situación en ese momento para adoptar, si así lo decide la Comisión por acuerdo de las partes, otras posibles medidas.

Segundo.- Los criterios de selección de los trabajadores afectados serán los establecidos en la comunicación de inicio del periodo de consultas. Se valorará también como uno de los criterios de selección la mayor protección que se dispensa en este acuerdo a los trabajadores de 53 o más años que se acojan voluntariamente a las medidas establecidas. En todo caso, serán excepcionados de la decisión unilateral de la empresa:

- a) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33 por ciento, acreditada antes del 4 de mayo de 2013.
- b) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad superior al 33 por ciento acreditada antes del 4 de mayo de 2013.
- c) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- d) Cuando dos miembros de un matrimonio sean empleados de la Entidad, uno de los dos, siempre que el matrimonio sea anterior al 4 de mayo de 2013.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and marks. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Banco'. In the center, there is a signature that looks like 'Paco'. To the right of 'Paco', there is a signature that looks like 'J. L.'. Further right, there is a signature that looks like 'J. L.'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'J. L.'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

Tercero.- La indemnización que percibirán los trabajadores afectados por la extinción del contrato será de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 22 mensualidades. No obstante, si en el plazo de 18 meses siguientes a la extinción del contrato el trabajador no ha tenido una oferta de puesto de trabajo indefinido en aplicación del Plan de Recolocación a que se refiere el Capítulo X del presente acuerdo, tendrá derecho a percibir en ese momento una cantidad complementaria para alcanzar la indemnización de 35 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades.

IV. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS II y III.

Primera.- Se entenderá por retribución fija neta la retribución fija bruta anual del trabajador en el momento de la extinción del contrato, con deducción del IRPF y cotización a la Seguridad Social con cargo al trabajador correspondiente a dicha retribución.

Segunda.- A efectos del cálculo de indemnización por extinción de contrato no se computará el salario en especie ni los conceptos de naturaleza no salarial, así como la Ayuda Escolar, la Ayuda Vivienda y la gratificación por desplazamiento.

Tercera.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades. Igualmente dicha indemnización no podrá ser superior en ningún caso a 240.000 euros.

V. SUSPENSIONES DE CONTRATO.

1. Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del presente expediente de despido colectivo y reducir el número de extinciones de contrato inicialmente previstas, la entidad podrá suspender el contrato de trabajo de hasta 50 empleados durante un periodo de dos años.
2. La suspensión de contrato podrá iniciarse en cualquier momento dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y 30 de junio de 2014.
3. Durante la suspensión de contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente corresponda y, con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, una cuantía mensual equivalente a un doceavo

del 20% del salario bruto fijo anual que tuviera en la fecha de inicio del periodo de suspensión de contrato.

4. A la finalización del periodo de suspensión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa, en el destino señalado por la misma, con aplicación en su caso de lo establecido en el Capítulo VI.

VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

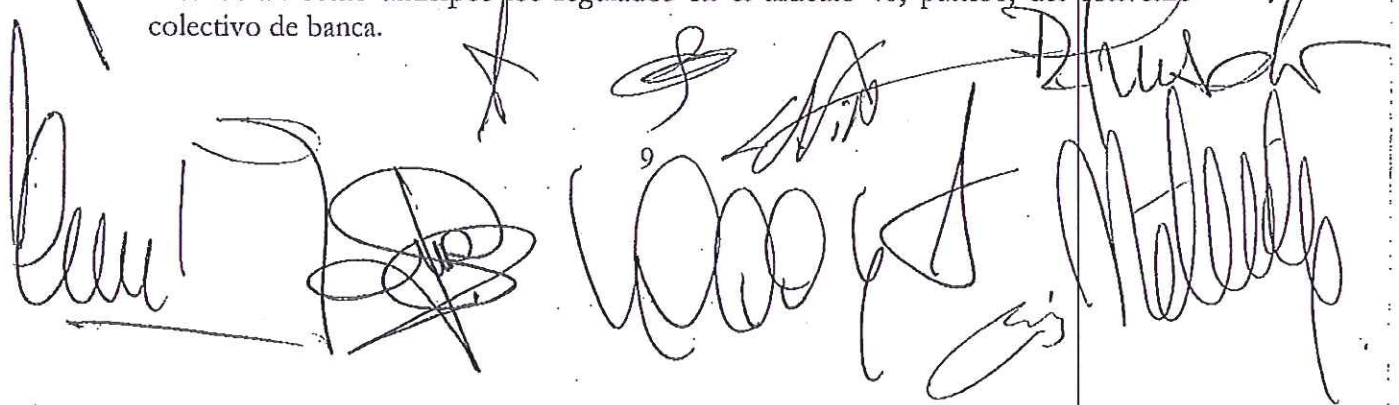
Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo VI del acuerdo colectivo de 9 de junio de 2011 hasta el 30 de junio de 2014. No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros

VII. REDUCCIONES DE JORNADA.

Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del expediente de despido colectivo, lo que ha permitido reducir el número de extinciones de contratos inicialmente previsto, el Banco podrá reducir en un 50% durante un periodo de cuatro años la jornada de trabajo de hasta 100 trabajadores. La reducción de jornada será del 50% en cómputo anual, con reducción proporcional del salario, y se realizará mediante la reducción del número de días semanales, mensuales o anuales de trabajo.

VIII. AYUDAS FINANCIERAS.

Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados afectados por cualquiera de las medidas de extinción de contrato reguladas en el presente acuerdo se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban con anterioridad a la extinción del mismo, por lo que la extinción de la relación laboral 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more legible signatures, including one that appears to be 'Woo'. On the right, there is a large, complex signature that looks like 'Ruscho' or similar. There are also various initials and smaller marks scattered across the bottom section.

IX. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL.

Primero.-Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 ET, se acuerdan las siguientes medidas:

- A. A partir del 1 de junio de 2013 los partícipes del Subplan 3 del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Barclays que accedan a la prestación de jubilación podrán optar por percibir la renta vitalicia asegurada o el capital actuarialmente equivalente evaluado con las bases técnicas de la póliza de seguros ofertada por la Compañía de Seguros elegida tras solicitud por parte de la Comisión de Control de al menos tres ofertas a distintas aseguradoras, quedando extinguidos en este segundo caso todos los derechos del beneficiario a la prestación de jubilación y los que se pudieran causar por su fallecimiento.
- B. A partir del 1 de junio de 2013 los partícipes del Subplan 3 del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Barclays que accedan a la jubilación anticipada, tendrán derecho a percibir la prestación de jubilación que corresponda computando el 100% del PE establecido para la edad de 65 años, computado sobre el 100% salario pensionable. No obstante, para los partícipes que accedan a la jubilación anticipada a los 61 años, se aplicará el PE establecido para la edad de 63 años.
- C. A partir del 1 de junio de 2013 los partícipes del Subplan 1 del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Barclays que accedan a la jubilación anticipada, tendrán derecho a que se recalculen las aportaciones por servicios pasados en la forma prevista en el punto 5 del Anexo I de las Especificaciones, pero tomando el 100% del PE establecido para la edad de 65 años, computado sobre el 100% del salario pensionable. No obstante, para los partícipes que accedan a la jubilación anticipada a los 61 años, se aplicará el PE establecido para la edad de 63 años.

Las partes se obligan a adaptar de forma inmediata las Especificaciones del Plan de Pensiones para el cumplimiento de lo acordado en los apartados anteriores en sede de negociación colectiva.

Segundo.-Las medidas establecidas en las letras B y C del apartado anterior no serán aplicables a quienes hayan extinguido su contrato de trabajo con anterioridad al 1 de junio de 2013 o lo extingan con posterioridad en virtud de acuerdos alcanzados antes de dicha fecha.

X. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.

Primero.- Los empleados afectados por cualquiera de las medidas extintivas de contrato previstas en el presente acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa aportado en la fecha de inicio del período de consultas, durante un periodo de un año.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

XI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes y de la Entidad.

Tercera.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los pactos regulados en el presente acuerdo.

Cuarta.- Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al mes hasta el mes de junio de 2014.

XII. DEROGACIÓN ACUERDOS ANTERIORES.

El presente acuerdo deroga y sustituye cualquier otro acuerdo colectivo anterior en todo lo que sea incompatible con el mismo o haya sido regulado específicamente en este nuevo acuerdo. En particular, y salvo las remisiones que puedan realizarse al mismo en el presente acuerdo, deroga en lo demás el acuerdo colectivo de 9 de junio de 2011.