

En Madrid, a 17 de mayo de 2012

## **ACUERDO DE ADECUACIÓN LABORAL**

### **REUNIDAS LAS PARTES**

De una parte, **BANCO MARE NOSTRUM, S.A.** (en adelante, “la Empresa” o “BMN”), entidad financiera con CIF A-86104189 y domiciliada en Paseo de Recoletos, 17, 28004 Madrid. Actúa representada en este acto por D Luis Mendoza Terón en su condición de Director de RRHH y Servicios Generales.

De otra parte, las Secciones Sindicales constituidas en BMN,

- Unión General de Trabajadores (UGT), representado por D. Sebastián Moreno Rodríguez.
- Comisiones Obreras (CCOO), representado por D. Manuel F. Sánchez
- Sindicato de Empleados La General-Caja Granada (SELG), representado por D. Antonio Cano.
- Confederación Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros – Sindicat Independent Caixa Penedès (CSICA - SECP), representado por Dña. Teresa Casanovas.
- Sindicato Independiente Caja de Ahorros de Murcia (SIC-CSICA), representado por D. Francisco García Cerezo.
- Asociación de Cuadros de Caja Granada (ACCAG), representado por D. José Hassan Comino.

Serán denominados de forma conjunta en lo sucesivo como “las Partes”.

### **ANTECEDENTES**

- I. Tras el inicio de la crisis económica y financiera, con el objetivo de reordenar el fraccionado sistema español de entidades de crédito se aprobaría el Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito, en el que se crearía el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).

- II.** En el marco del proceso de concentraciones que seguiría, impulsado por el nuevo marco normativo que condicionaba el acceso a los fondos del FROB a la reestructuración mediante la concentración de entidades pequeñas y medianas para obtener entidades de mayor volumen y solvencia, con el fin de garantizar su viabilidad, con fecha 22 de diciembre de 2010 BMN fue inscrito en el registro oficial de entidades financieras del Banco de España.
- III.** Dicha entidad fue resultante de la integración en la gestión de cuatro cajas de ahorros (Caja de Ahorros de Murcia, Caixa d'Estalvis del Penedès, Caja General de Ahorros de Granada y Caja de Ahorros y Monte de Piedad de las Baleares "Sa Nostra"), proceso aprobado por parte de los consejos de administración de dichas cajas el 2 de junio de 2010 y que se inició mediante la constitución de un Sistema Institucional de Protección, constituido al amparo del Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, que estableció un añadido al artículo 8 de la Ley 13/1985, de 25 de mayo sobre Coeficientes de Inversión, Recursos Propios y Obligaciones de Información de los Intermediarios Financieros.
- IV.** Con fecha 2 de julio de 2010 las representaciones de las citadas Cajas de Ahorros y de las organizaciones sindicales con audiencia electoral en las mismas acordaron constituir una Mesa Marco ( en adelante "MM") para el "Plan de adecuación en el proceso de integración en un SIP", conviniendo que estaría compuesta por 21 miembros por cada parte. Dicha MM convino con fecha 28 de julio del mismo año un "Protocolo de intenciones" con diez manifestaciones con las que ambas partes formularon los principios generales del proceso de integración.
- V.** Los Sistemas de Protección Institucional y las cajas de ahorros se vieron afectados por la nueva regulación introducida por el Real Decreto Ley 11/2010 de 9 de julio, de órganos de gobierno y otros aspectos jurídicos de las Cajas de Ahorro, dirigido a reforzar la capitalización de las entidades y a profesionalizar sus órganos de gobierno.
- VI.** Con fecha 14 de septiembre de 2010 la MM dio por concluida la negociación del "Plan de adecuación laboral", concertándose un "Acuerdo Laboral de Integración", que regulaba un Plan de desvinculación, los principios aplicables a la movilidad geográfica y la transmisión de empresa, así como otras disposiciones complementarias. Dicho Acuerdo Laboral fue ratificado en el seno de cada caja.
- VII.** Posteriormente, en octubre de 2010, cada una de las Entidades presentó un Expediente de Regulación de Empleo, con vigencia durante los años 2010 a finales de 2012 para lograr el programa de desvinculaciones previsto. En cada uno de estos Expedientes, las partes legitimadas alcanzaron un acuerdo (ratificando el mencionado acuerdo de 14 de septiembre, que prácticamente fue reproducido literalmente con algunas matizaciones lógicas), que fueron ratificados por sendas Resoluciones dictadas por la Autoridad Laboral.
- VIII.** En virtud del Real Decreto-ley 2/2011, de 18 de febrero, para el reforzamiento del sistema financiero, se intentaría fortalecer el nivel de solvencia de todas las entidades de crédito, incrementando los requerimientos de capital mínimos, tanto en términos de cantidad como de calidad de los mismos. Fruto de ello, el proceso de integración de las cajas, inicialmente como "fusión fría" en un SIP, se aceleraría, decantándose a favor de una integración total de la actividad financiera, incluidas las plantillas adscritas a la misma, al objeto de lograr los ratios de solvencia necesarios.
- IX.** Por ello, ante la aprobación por los Consejos de Administración y su propuesta a las respectivas Asambleas Generales del traspaso de la actividad financiera a favor de BMN, con los efectos laborales de sucesión empresarial previstos, las representaciones social y empresarial del nuevo Grupo BMN (integrado por la Empresa y las cajas) convinieron suscribir con fecha 25 de mayo de 2011 un Preacuerdo enunciando las

bases de la armonización de las condiciones de trabajo de los empleados de las cajas afectadas.

- X.** Con fecha 30 de mayo de 2011 el traspaso de la actividad financiera fue aprobado en las citadas Asambleas Generales, recibiendo las cajas acciones de BMN a razón de un 41% para Caja Murcia, un 28% para Caixa Penedès, un 18% para Caja Granada y un 13% para Sa Nostra.
- XI.** Tras dicha operación, que supuso una sucesión de empresa en virtud de la cual BMN se subrogó en la figura de empresario respecto del personal adscrito a la actividad financiera de las cuatro cajas de ahorros indicadas, se solicitó autorización expresa para continuar haciendo uso de las extinciones autorizadas en las cuatro resoluciones mencionadas relativas a los EREs de las diferentes cajas. Dicha petición fue estimada mediante resolución expresa, de modo que BMN como entidad sucesora puede continuar ejerciendo los ajustes de plantilla necesarios para adecuar la estructura a la situación resultante de la integración, dentro de los umbrales que ya habían sido admitidos por la Autoridad Laboral.
- XII.** Mediante el Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, se incrementaron nuevamente los requisitos de solvencia de las entidades financieras. Como consecuencia del mismo, es necesario, nuevamente, que las entidades financieras realicen esfuerzos adicionales para el control de sus gastos, con el objeto de lograr incrementar su eficiencia y reducir el volumen de su estructura.
- XIII.** A tal efecto, 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 alcanzaron con fecha 16 de abril de 2012 un Preacuerdo de adecuación laboral, complementando y ampliando el Expediente de Regulación de Empleo en curso, por seguir concurriendo las causas económicas y organizativas que justificaron su incoación.
- XIV.** Convocada la representación sindical y realizado el preceptivo trámite de consultas con la parte social,

## **MANIFIESTAN**

- I.** Que por parte de la Dirección se ha explicitado de forma reiterada la necesidad de abordar de inmediato la ampliación del 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 lo que deriva en una reducción paulatina de la inversión crediticia.
  - b) Incremento de la morosidad que, si bien se mantiene por debajo de la media del sector, continúa en una senda de crecimiento.
  - 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 obligaciones preferentes computables a efectos de recursos propios suscritas por el FROB, cuyo coste se sitúa en el 8% nominal anual.
- II.** Ante esta situación la Dirección presentó un plan de reestructuración a la representación de los trabajadores complementario al que dio lugar a los EREs precedentes. El Plan inicialmente fue rechazado por la representación de los trabajadores por considerarlo inasumible. Tras el correspondiente proceso de negociación tendente a minorar y mitigar los efectos de las medidas que el plan de reestructuración inicial contenía, las partes alcanzaron en fecha 16 de abril un preacuerdo que contiene una serie de medidas necesarias y adecuadas.
- III.** En este sentido, las partes han ratificado el Preacuerdo de 16 de abril de 2012, dando por concluido el período de consultas, y han logrado alcanzar el presente acuerdo que se integra por los siguientes

## **PACTOS**

### **PRIMERO. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS SOLICITADAS EN SU MOMENTO**

Con independencia de la ejecución de las medidas autorizadas por la autoridad laboral en el proceso de reestructuración en el que BMN se ha subrogado, las partes convienen en acordar un paquete de medidas complementarias en base a los siguientes términos:

#### **1. PLAN DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS.**

Se establece un nuevo plan de hasta 250 bajas indemnizadas en base a los siguientes programas:

A. Hasta 150 bajas indemnizadas, sin límite de edad, con una indemnización de 45 días de salario por año laboral trabajado, con un tope máximo de 42 mensualidades y 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. Se informará a la Comisión de seguimiento de las peticiones rechazadas así como de las causas que justifican dicha decisión.

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.

El plazo para adscribirse a este Plan tiene el límite del día 30 de junio de 2012, debiéndose producir la desvinculación antes del 31 de diciembre de 2012. Estos plazos podrán ser modificados por acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

B. Hasta un máximo de 150 bajas incentivadas, en las mismas condiciones que las establecidas en el apartado anterior, para aquellos supuestos en los que, tras el proceso de suspensión de contratos temporal de seis meses recogido en el apartado siguiente, no aceptasen el nuevo destino.

El salario regulador a efectos indemnizatorios en el supuesto en que el empleado decida acogerse al programa de bajas incentivadas será el acreditado en el momento anterior al período de suspensión de contrato.

En cualquier caso, el número de bajas incentivadas previsto en el apartado A no será inferior a 100, y en ningún caso el número de desvinculaciones que se produzca como consecuencia de los apartados A y B excederá de los 250 empleados.

A los empleados que causen baja en base a este programa se les aplicará en los préstamos que tuvieran en vigor en el momento de la firma de este acuerdo las condiciones preferenciales que se apliquen en la entidad, siempre y cuando se mantenga la relación comercial con la misma.

## **2. PROGRAMA DE SUSPENSIONES TEMPORALES DE CONTRATOS.**

La Empresa establecerá 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 en concepto de prestación complementaria hasta un máximo de 500 euros mensuales durante el período de suspensión. La suma de esa cantidad, el importe resultante de los salarios correspondientes a los seis meses anteriores a la suspensión, y la correspondiente prestación por desempleo percibida durante los seis meses de suspensión, no podrá ser superior al 75% de la retribución bruta en cómputo anual. En caso de que la suma anterior superara el tope del 75%, la cantidad a abonar por el banco en concepto de prestación complementaria 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 un promedio del 75 % del salario bruto anual que le hubiere correspondido en caso de no haberse suspendido su contrato.

La adscripción a dicho programa tendrá un carácter voluntario inicialmente, siendo de carácter obligatorio hasta alcanzar el número planteado por la empresa, en caso de que con las solicitudes voluntarias no se alcance el número de suspensiones necesarias para cubrir este programa.

Durante la suspensión, el trabajador tendrá derecho a 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.

Asimismo, durante el período de suspensión el trabajador mantendrá sus condiciones en lo relativo a seguros de vida, comisiones en las cuentas y tarjetas, cómputo de antigüedad, períodos de consolidación de niveles, participación en actividades de formación y convocatorias de oposiciones y de puestos específicos de trabajo. Igualmente, tendrá derecho al cobro de la ayuda de estudios, en su caso, y a la aportación al Plan de pensiones en función del salario que le hubiere correspondido en caso de no haberse suspendido su contrato.

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, en los términos de la cláusula decimocuarta del Acuerdo Laboral de 14 de septiembre de 2010, se mantendrán las compensaciones y demás derechos previstos en el referido acuerdo, excepto en lo relativo a lo contemplado en los puntos 3 y 4 de la cláusula decimoquinta.

Si el trabajador no acepta incorporarse en el nuevo destino que se le ofrezca, se entenderá que opta por la adscripción al Plan de bajas incentivadas previsto en el apartado B del apartado anterior

## **3. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

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 y garantizando en cualquier caso el mantenimiento de la representatividad sindical en los centros de trabajo afectados.

En el caso de que los empleados sean adscritos a dos períodos de suspensión, deberá mediar entre los mismo un período de nueve meses de actividad laboral.

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.

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

Asimismo, durante el período de suspensión el trabajador mantendrá sus condiciones en lo relativo a seguros de vida, comisiones en las cuentas y tarjetas, cómputo de antigüedad, períodos de consolidación de niveles, participación en actividades de formación y convocatorias de oposiciones y de puestos específicos de trabajo. Igualmente, tendrá derecho al cobro de la ayuda de estudios, en su caso, y a la aportación al Plan de pensiones en función del salario que le hubiere correspondido en caso de no haberse suspendido su contrato.

Transcurrido el plazo de suspensión el empleado se reincorporará en sus mismas condiciones laborales y en la misma población.

#### **4. PROGRAMA DE EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.**

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 período 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 período 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.

Se mantendrán las condiciones de los préstamos durante el tiempo en el que se permanezca en esta situación.

#### **5. PROGRAMA DE REDUCCIONES DE JORNADA.**

Se establece asimismo 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.

## **6. ACUERDO DE REDUCCIÓN SALARIAL TEMPORAL.**

Las Partes acuerdan una reducción salarial temporal para 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 aplicará conforme a la tabla que se adjunta. En ningún caso la aplicación de dicha medida comportará la percepción de un salario inferior a 30.000€ anuales brutos en condiciones de jornada completa.  
La anterior escala se aplicará sobre el salario real en cómputo anual, salvo por aquellas partidas que supongan ayudas familiares (ayudas de estudios y guardería), indemnizaciones por traslado/movilidad geográfica, retribuciones en especie, y dietas y kilometraje en las cantidades fijadas en el convenio colectivo.
- 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.
- e) En caso de practicarse la reducción sobre el salario, esta se instrumentará mediante un nuevo concepto de carácter negativo en la columna de retribuciones por el importe de la misma, de forma que no se vean afectados los importes teóricos de los conceptos retributivos.
- f) 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.
- g) En el supuesto en que durante la vigencia del presente acuerdo de reducción salarial se produjera alguna operación corporativa que llevara aparejada la necesidad de implementar otro programa de reducción salarial temporal, el colectivo de afectados por el presente acuerdo partirá, a efectos del cálculo, de las retribuciones acreditadas en el momento anterior a la firma del presente acuerdo

## **SEGUNDO. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.**

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 interna, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones, de trabajo de carácter colectivo, así como reducciones o suspensiones de contrato, 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.

## **TERCERO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y GARANTÍAS.**

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.

Por la Empresa

UGT

CCOO

UOB

SELG

SECP-CSICA

SIC-CSICA

CGT

ACCAG