

**ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL  
DESPIDO COLECTIVO, MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD  
GEOGRÁFICA Y OTRAS MODIFICACIONES A APLICAR EN BANCO BMN S.A.**

En Madrid, a 28 de Mayo de 2013.

**REUNIDOS**

Por la representación de Banco BMN S.A. (en adelante BMN):

D. Luis Mendoza Terón, D. Manel Nañez Pérez, D. Ignacio Cazorla Querejeta y Dña. María Franco Vargas.

Actúan como asesores D. José Sánchez Bernal y Dña. Cristina Samaranch Lacambra.

Por las Secciones Sindicales firmantes (en adelante RLT):

Por el sindicato CC.OO., D. Ramón Guirao Piñeyro, D. Alejandro Giménez Fluxá, D. Mario Rifaterra García y D. Miguel González Martínez.

Por el sindicato UGT, D. Jesús Vázquez Moreno, D. Francisco Bernardino Herrero Robles, D. Jaime Oliver Vallés, D. Josep Enric Cantón Ortiz.

Por el sindicato SELG, D. Pedro A. Torres Guerrero.

Por el sindicato SIC-CSICA, D. Alberto Jesús Losada Rodríguez.

Por el sindicato SECP-CSICA, D. Juan José de Pablos Malagón.

Por el sindicato ACCAG, D. Miguel Sánchez López.

Actúan como asesores D. Agustín Nieto Altozano (por el sindicato UGT), D. Iñigo Vicente (por el sindicato CC.OO.) y D. Ricardo Fortún Sánchez (como asesor independiente por los sindicatos SELG, SIC, SECP y UOB).

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad legal suficiente para la firma de este acuerdo, que se sustenta en los siguientes

**ANTECEDENTES**

1.- BMN fue constituido en 22 de diciembre de 2010 bajo la forma de Sistema Institucional de Protección (SIP) tras la integración de las siguientes cuatro Cajas de Ahorros: Cajamurcia (41% de BMN), Caixa d'Estalvis del Penedès (28%), Caja de Ahorros de Granada (18%) y Sa Nostra (13%) con la finalidad de hacer frente a sus debilidades estructurales a causa de la crisis económica española. Como consecuencia de la misma, se acreditó en cada una de las 4 Cajas antes citadas la necesidad, por motivos económicos, de reducir sus plantillas, por lo que, tras un amplio acuerdo con la RLT, tramitaron por separado los oportunos expedientes de regulación de empleo, regulados en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, que fueron aprobados mediante las siguientes Resoluciones dictadas por la Dirección General de Empleo en los Expedientes nº 258/10 (Caixa Penedés), 306/10 (Caja Murcia), 327/10 (Caja Granada) y por Resolución dictada por la Dirección General de Trabajo de Baleares en el expediente nº 165/10 (Sa Nostra).

2.- En fecha 14 de septiembre de 2011, las Cajas de Ahorros que habían conformado el SIP decidieron fusionarse, mediante la cesión universal de sus activos y pasivos afectos a la actividad financiera, al Banco BMN S.A. En consecuencia, los trabajadores de estas Cajas adscritos a la actividad financiera pasaron a formar parte de la plantilla del Banco, por mor del Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, dictando la Dirección General de Empleo y la Dirección General de Trabajo de Baleares resoluciones autorizando la subrogación de BMN en los referidos ERE's, pasando en consecuencia a ser BMN el titular de los efectos que como empresario le otorgaban aquellas.

3.- Como consecuencia del agravamiento de la situación económica, BMN planteó a la Autoridad Laboral una ampliación de los efectos del Expediente en vigor que fue aprobado mediante Resolución de 27 de junio de 2012.

A día de hoy se encuentra vigente un programa de suspensiones temporales de contratos de trabajo y una reducción salarial temporal, que finalizan el 30 de Junio de 2014, el primero, y el 31 de Diciembre de 2014 el segundo.

4.- Las pérdidas superiores a 3.300 millones de euros sufridas por BMN durante el ejercicio 2012 dentro del contexto general del sector, ha obligado a un decidido proceso de recapitalización con financiación pública procedente de fondos europeos, que ha exigido un amplio proceso de reestructuración tanto de su modelo de negocio como en su implantación territorial. En el ámbito laboral, el plan exige un nuevo proceso de reestructuración, por lo que en fecha 18 de Abril de 2013 se informó a la RLT de la necesidad y alcance del mismo y a cuyo efecto se acordó la composición de la Comisión Negociadora.

Con fecha 29 de Abril de 2013 se inició formalmente el período de consultas, constituyéndose la Comisión Negociadora y haciéndose entrega formal de la documentación preceptiva, de conformidad con lo establecido en el RD 1483/2012.

Durante el período de consultas se han celebrado diversas reuniones, concretamente, los días 29 de Abril, 7, 14, 22, 27 y 28 de Mayo de 2013.

5.- Durante el período de consultas las partes han negociado de buena fe, intercambiando propuestas y documentos para acercar posturas, que se ha traducido en la modificación de las

iniciales de cada una de ellas en orden a alcanzar finalmente el Acuerdo que a continuación se expresará, y que supone el reconocimiento de la situación económica negativa de BMN que hace necesario la adopción de una serie de medidas coyunturales y estructurales con la finalidad de contribuir a garantizar la viabilidad futura del Banco y el mantenimiento del mayor volumen posible de empleo presente y futuro. De igual forma, y con la finalidad de reducir el número de despidos, las partes han acordado una serie de medidas alternativas de flexibilización interna, modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica. Todo ello al amparo de lo previsto en los artículos 7 y 8 del RD 1483/2012.

Asimismo, cabe mencionar que mediante el presente acuerdo las partes hacen decaer el anterior expediente autorizado por Resolución de la Dirección general de Empleo de 27 de junio de 2012, aglutinando en un único expediente las medidas suspensivas y de reducción salarial en vigor -autorizadas por dicha resolución-, de forma que en este documento se unifican todos los programas que se consideran necesarios para garantizar el cumplimiento del Plan de Capitalización y los compromisos adquiridos para la obtención de las ayudas públicas.

6.- Suscriben el presente acuerdo las secciones sindicales de CCOO, UGT, SELG, SECP, SIC y ACCAG, que suponen el 85,71% de la Comisión Negociadora, dándose la circunstancia de que dichas secciones acreditan una representatividad del 86,55% en los Comités de Empresa y Delegados de Personal de BMN.

En virtud de lo expuesto,

#### ACUERDAN

I.- Las medidas contenidas en este Acuerdo sustituyen y dejan sin efecto las medidas suspensivas en vigor, acordadas y ratificadas por resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de junio de 2012. Se prorroga en los términos establecidos en el presente acuerdo las medidas de reducción salarial contenidas en el referido Expediente, que quedan incorporadas en el cuerpo del presente acuerdo.

II.- Sobre la plantilla a 30 de Abril de 2013, y teniendo en cuenta el compromiso de dimensionamiento que se encuentra en el Plan de Capitalización a 31 de Diciembre de 2014, existe en la actualidad un excedente equivalente a 1.000 empleados (o su equivalente en personas/año). Dicha cifra se verá reducida en el equivalente a 100 personas/año como consecuencia de una cifra estimada de bajas vegetativas, así como por la reducción de la contratación temporal. Por consiguiente, el conjunto de medidas extintivas y no extintivas de los diferentes programas están encaminadas a obtener una reducción de costes equivalente a 900 puestos de trabajo (o su equivalente en personas/año).

Con objeto de reducir el impacto que supone esta necesaria reducción de costes, las partes han acordado distintos programas, teniendo por objeto los dos primeros considerados como medidas sociales o de acompañamiento, intentar reducir los despidos colectivos, de conformidad con el artículo 8 del RD 1483/2012.

III.- MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO: DEFINICIÓN DEL MARCO REGULADOR DE RELACIONES LABORALES DE BMN, INAPLICACIÓN DE CONDICIONES PREVISTAS EN EL

**CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORROS, Y DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 8 del RD. 1483/12 y demás normativa, se acuerda expresamente un paquete de medidas tendente a reducir los costes, cuyo objeto y finalidad no es otro que minimizar el impacto del presente procedimiento.

Estas medidas son las siguientes:

**Primera. Tratamiento de las condiciones laborales.**

De forma expresa, quedan derogados los siguientes compromisos:

- seguros de vida: de forma inmediata.
- seguros de salud: cuyos efectos se producirán con fecha 30 de junio de 2013.
- premios de antigüedad: cuya parte proporcional dotada a 31 de diciembre de 2012 se liquidará a cada trabajador en los tres meses desde la firma del presente acuerdo.
- premios de jubilación: cuya parte dotada a 31 de diciembre de 2012 se liquidará a la persona en el momento que acaeciera tal contingencia.
- El resto de los premios que excedan lo regulado en el Convenio Colectivo quedarán derogados a 30 de junio de 2013.

Las partes se comprometen de forma cierta a negociar de buena fe al objeto de alcanzar acuerdo antes del 31 de diciembre de 2013 para la convergencia de las condiciones laborales extraconvenio vigentes en la Entidad y provenientes de cada una de las cajas de origen. En particular, y de forma no excluyente, las partes negociarán en materia de homologación salarial, jornada y horario, conciliación de la vida familiar y laboral, promoción y carrera profesional, sistema de promoción asociada a clasificación de oficinas, derechos sindicales y beneficios sociales. Las partes adquieren el compromiso de que la mencionada armonización no ha de suponer incremento en los costes laborales de BMN, habida cuenta del escenario en el que se realiza el presente acuerdo, consensuando que la convergencia se basará en la adecuación progresiva en cuantía y tiempo de las condiciones retributivas, utilizando los mecanismos oportunos al efecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo en la fecha indicada, las partes se comprometen expresamente a acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos y, en concreto, a un arbitraje de carácter obligatorio.

En cualquier caso, desde la firma del presente acuerdo se aplicaría en toda la Entidad, de forma provisional, la libranza de las tardes de los jueves hasta que se regule la jornada BMN.

**Segunda. Homologación y ajuste del compromiso global en materia de previsión social complementaria.**

Sin perjuicio de los compromisos en materia de suspensión coyuntural de las aportaciones a los planes de pensiones, las partes se comprometen a que, en el marco de la negociación para la unificación del sistema de previsión social complementaria en la Entidad y la unificación de los planes de pensiones, el coste global de dicho sistema se reduzca en un 25% con respecto al coste del sistema de 2012 referido a la plantilla a 30 de junio de 2013.

**Tercera. Reducción Salarial.**

A partir de la firma del presente acuerdo se aplicarán las siguientes medidas de reducción del salario corriente y diferido:

**3.1. Suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones de aportación definida.**

Desde el 1 de Julio de 2013 al 31 de Diciembre de 2017 las partes acuerdan suspender las aportaciones a los planes de pensiones de aportación definida. En el supuesto que durante este período se transformara algún plan de prestación definida en otro de aportación, se suspenderían las aportaciones de ese colectivo hasta la misma fecha de 31 de diciembre de 2017.

Las partes firmantes se comprometen a promover las modificaciones oportunas en los Reglamentos de los Planes de Pensiones para recoger esta medida.

**3.2. Suspensión y/o supresión del devengo de los siguientes conceptos o reducción de sus importes:**

**- Trienios.**

Durante el período 1 de Junio de 2013 a 31 de Diciembre de 2017 se suspenderá el devengo de la retribución aparejada a la antigüedad contemplada en el Convenio Colectivo (Art. 42) u otro que lo sustituya en el futuro, así como y en los diferentes pactos o acuerdos en vigor (trienios).

**- Promoción por antigüedad.**

Durante el período 1 de Junio de 2013 a 31 de Diciembre de 2014 se suspenderá el cómputo de tiempo a efectos del ascenso por tiempo en cada uno de los niveles contemplados en el Convenio Colectivo en vigor (Art. 42 y disposiciones concordantes) u otro que lo sustituya en el futuro.

**- PEDP.**

Durante el periodo 1 de Junio de 2013 a 31 de Diciembre de 2017 quedará suspendido el cómputo de tiempo a efectos del calendario previsto para este concepto.

**- Plus Convenio.**

Durante el año 2014 no se devengará ni se pagará la parte variable del Plus Convenio. Como consecuencia no se aplicará lo relativo al plus de eficiencia correspondiente al mismo ejercicio.

**- Quebranto de moneda.**

Dado que la empresa asume en todos los ámbitos de aplicación el faltante de caja, queda suprimido el abono de "quebranto de moneda", cualquiera que sea su denominación.

**- Reducción de los pluses funcionales.**

El importe total de los pluses funcionales se reducirá en un 20 % a partir del 1 de Junio de 2013 en el coste relativo a la plantilla a 30 de junio de 2013, resolviendo en la Dirección del Banco la decisión sobre la concreta aplicación de dicha medida.

### 3.3. Reducción salarial temporal.

Se prorroga hasta 31 de Diciembre de 2017 la tabla aprobada en el ERE en vigor a la fecha de la incoación del presente expediente de Despidos Colectivos y ratificada por Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de junio de 2012, de reducción salarial temporal, si bien con tres modificaciones:

- a. No se puede aplicar sobre aportaciones a planes de pensiones.
- b. En el ejercicio 2014, se produce una modificación al alza en cada uno de sus tramos según se queda en la tabla que se acompaña como anexo
- c. En el supuesto de no llegar a un acuerdo con anterioridad 31 de diciembre de 2013 conforme a lo previsto en la cláusula 2 del presente epígrafe, esta medida se prorrogará hasta el momento de la entrada en vigor del pacto que debiera alcanzarse en dicha negociación, y nunca después de 31.12.2017.

### 3.4.

El plazo previsto para las diferentes medidas coyunturales y que suponen deslizamientos estructurales, se verá acortado, finalizando en dicho momento la operatividad de las mismas, en caso de devolución de las ayudas del FROB.

## IV. MEDIDAS SOCIALES DE FLEXIBILIDAD INTERNA, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Con idéntico objeto que el programa anterior, se acuerda un conjunto de medidas que permitirá reducir el número de afectaciones al procedimiento de despido colectivo. Estas son las siguientes:

### Primera. Suspensiones de contratos.

Se establece un plan de suspensiones de contratos, de un máximo de nueve meses de duración, en el período de 1 de Julio de 2013 a 31 de Diciembre de 2017, para un número de personas/año que no podrá exceder de 125.

Cualquier empleado podrá solicitar, en cualquier momento, hasta el mes de marzo de 2017, la adscripción voluntaria al programa de suspensiones.

No obstante lo anterior, la Entidad podrá denegar la solicitud de adscripción de los trabajadores que se hallen en los siguientes supuestos:

- Servicios de red: directores regionales; jefes de zona; directores y subdirectores de oficinas.
- Servicios centrales: directores de área; directores de departamento: personal técnico de Madrid; personal técnico de territoriales cuya sustitución suponga contratación externa.

- Las limitaciones previstas a la Entidad para denegar solicitudes quedarán sin efecto en el caso de que éstas superen el número de suspensiones pactadas.
- Para el resto de colectivos la empresa podrá denegar hasta un 5% de las solicitudes formuladas.

En cualquier caso, la determinación de la fecha de suspensión es decisión exclusiva de BMN.

Los empleados que sean adscritos al programa de suspensiones, quedarán exentos de ser incluidos en el programa de reducciones de jornada.

Ningún empleado, salvo solicitud en sentido contrario, podrá ser adscrito a más de un turno de suspensiones. Los empleados que hayan sido suspendidos en el año 2012 o 2013 no podrán ser objeto de suspensión hasta el ejercicio 2016, salvo razones organizativas que se explicitarían en la Comisión de Seguimiento.

El período de suspensión efectivo se computará de forma individualizada dentro de dicho plazo a partir de la fecha en la que se comunique la afectación al empleado, con expresión, en todo caso, del período de suspensión individual total que le corresponda.

Durante el período de suspensión, la empresa abonará una indemnización de 600 euros mensuales (o su parte proporcional si la suspensión es por un período inferior).

Los empleados que sean adscritos a este programa tendrán derecho a la concesión de forma incondicionada del anticipo social por la cuantía de las cuotas de sus préstamos de empleado durante el periodo de suspensión en los términos que regula el Convenio Colectivo, para el pago de las mismas.

El periodo de finalización de las suspensiones fijadas para el año 2017 no podrá prolongarse más allá del 31 de diciembre del dicho ejercicio.

La reincorporación se producirá en las siguientes condiciones:

- En el caso de red:
  - a) En caso que la oficina de origen se haya integrado con otra oficina, la reincorporación se producirá en un radio de 100 kilómetros para las oficinas core y 200 kilómetros para no core.
  - b) En caso que la oficina no se haya integrado, la reincorporación se produciría en un radio de 25 kilómetros.
- En el caso de servicios centrales:
  - a) En caso que la unidad donde prestaba servicios haya sido objeto de restructuración y/o reubicación, la reincorporación se producirá en un radio máximo de 200 kilómetros.
  - b) En caso contrario, la reincorporación se producirá en el mismo centro de trabajo o en un radio de menos de 25 kilómetros.

#### Segunda. Reducciones de jornada.

Se establece un Programa de reducción de jornada y salario total equivalente al 20% para un número de 625 empleados (equivalente a 125 trabajadores al año) durante el período 1 de Julio de 2013 a 31 de Diciembre de 2017.

No obstante lo anterior, la Entidad podrá denegar la solicitud de adscripción de los trabajadores que se hallen en los siguientes supuestos:

- Servicios de red: directores regionales; jefes de zona; directores y subdirectores de oficinas.
- Servicios centrales: directores de área; directores de departamento: personal técnico de Madrid; personal técnico de territoriales cuya sustitución suponga contratación externa.
- Las limitaciones previstas a la Entidad para denegar solicitudes quedarán sin efecto en el caso de que éstas superen el número de reducciones pactadas.
- Para el resto de colectivos la empresa podrá denegar hasta un 5% de las solicitudes formuladas.

Salvo acuerdo con el trabajador, las reducciones de jornada se producirán mediante el número de día semanales de trabajo o mediante acumulación mensuales del periodo de reducción de jornada.

Los trabajadores que queden adscritos al presente programa quedarán exentos de la aplicación de la tabla de moderación salarial indicada en el apartado 3.3

La reducción se computará mensualmente, debiendo conocer los trabajadores afectados con un mes de antelación la planificación mensual.

### Tercera. Movilidad geográfica.

A efectos de minimizar el impacto sobre el empleo derivado del cierre de oficinas y ajuste de plantillas en departamentos, el Banco podrá asignar a los empleados afectados a otros centros de trabajo distantes del anterior, aunque se encuentren a una distancia superior a la prevista en el Convenio, en las siguientes condiciones:

- Se preavisarán con una antelación de 30 días.
- Podrá afectar a los empleados de oficinas cerradas o integradas o a departamentos en los que se haya producido reestructuración o reubicación
- Se limitará el número de 150 movilizaciones efectivas a más de 100 kilómetros o que excedan del ámbito de una isla y 150 movilizaciones efectivas a entre 25 y 100 kilómetros.
- Las compensaciones en uno y otro caso serán:
  - o De 50 a 100 kilómetros: 3.000 euros
  - o Más de 100 kilómetros o que excedan del ámbito de una isla: 6.000 euros

Los empleados objeto de medidas de movilidad geográfica tendrán derecho preferente al retorno a la provincia de origen en caso de vacante.

En todo caso, la movilidad geográfica regulada en este apartado sólo podrá aplicarse una única vez, salvo causa justificada.

Aquellos trabajadores que sean afectados por movilidad geográfica y no estén de acuerdo con dicho cambio, podrán optar en un plazo de 15 días a contar desde la notificación de la medida de movilidad forzosa, por extinguir su relación laboral con las condiciones de las bajas incentivadas siempre que no se haya alcanzado el tope máximo de bajas incentivadas o, en su defecto, con las condiciones para las bajas forzosas.

#### Cuarta. Excedencias.

A partir del 15 de junio de 2013 y hasta el 30 de junio de 2014, un número máximo de 50 empleados pueden solicitar su adscripción voluntaria a este programa.

No obstante lo anterior, la Entidad podrá denegar la solicitud de adscripción de los trabajadores que se hallen en los siguientes supuestos:

- Servicios de red: directores regionales; jefes de zona.
- Servicios centrales: directores de área; directores de departamento; personal técnico de Madrid; personal técnico de territoriales cuya sustitución suponga contratación externa.
- Podrá denegar hasta un 10% de las solicitudes de empleados no incluidos en los perfiles anteriores.
- Las limitaciones previstas a la Entidad para denegar solicitudes quedarán sin efecto en el caso de que éstas superen el número de excedencias pactadas.

Las excedencias aquí pactadas tendrán una duración hasta el 31 de diciembre de 2017 en todos los casos.

La reincorporación se producirá en las siguientes condiciones:

- En el caso de red:
  - a) En caso que la oficina de origen se haya integrado con otra la reincorporación se producirá en un radio de 100 para oficinas core y 200 kilómetros para oficinas no core.
  - b) Que la oficina no se haya integrada, en cuyo caso la reincorporación se producirá en un radio de 25 kilómetros.
- En el caso de servicios centrales:
  - a) Que la unidad donde prestaba servicios haya sido objeto de reestructuración y/o reubicación, la reincorporación se producirá en un radio máximo de 200 kilómetros.
  - b) En caso contrario, la reincorporación se producirá en el mismo centro de trabajo o en un radio de menos de 25 kilómetros.

Durante el período de excedencia, el trabajador percibirá en concepto de ayuda un importe equivalente al 20 % de su salario bruto anual, con un mínimo de 12.000 euros al año. Sobre estas cantidades se practicarán las retenciones que en su caso correspondan. Asimismo, mantendrá las condiciones de los préstamos de empleado.

**V.- MINORACIONES DE PLANTILLA NO INCLUIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO**

**Primera. Venta de unidades productivas autónomas**

BMN pretende externalizar determinados servicios y unidades que actualmente están desempeñados con empleados propios en un número previsto de 150 personas. Caso de que se confirme la operación u operaciones, se pondrá en conocimiento de la RLT para negociar las condiciones y garantías que correspondan.

Con fecha límite 30 de septiembre de 2014 la Comisión de Seguimiento deberá conocer la realidad de esas ventas, así como las medidas de ajuste en más o en menos de los programas de suspensión y/o reducción de jornada en la medida en que el número se desvíe de los 150.

**Segunda.- Venta de redes de oficinas.**

BMN pretende poner a la venta oficinas en determinadas provincias de zonas no core con un número estimado de 80 trabajadores.

Con fecha límite 31 de Marzo de 2014 la Comisión de Seguimiento deberá conocer la realidad de esas ventas, Caso de no producirse, ello conllevaría la adscripción a un programa extintivo excepto en aquellos supuestos en que pudiera minimizarse mediante la adscripción a programas alternativos.

En el supuesto de producirse la extinción, las condiciones serían las pactadas para las bajas incentivadas.

**Segunda. Acuerdos de desvinculación por voluntad de las partes.**

BMN aceptará hasta 200 solicitudes de desvinculación de mutuo acuerdo al amparo del artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Los términos y condiciones de estas bajas voluntarias se negociarán con los firmantes del acuerdo.

**VI. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO.**

Con las medidas recogidas en los apartados III y IV, las necesidades de reducción de plantilla quedan fijadas en el equivalente a 600 trabajadores/año. Asimismo, las medidas cuarta del apartado IV y las contempladas en el apartado V, anteriores, reducirán, caso de tener éxito parcial, la cifra anterior.

**Primera. Programa de bajas incentivadas**

A este programa, que tendrá un máximo de 170 plazas, podrán adherirse los empleados de BMN que lo deseen. Con objeto de minimizar el impacto social de esta medida se establece un programa de adscripciones voluntario o incentivado.

No obstante lo anterior, la Entidad podrá denegar la solicitud de adscripción de los trabajadores que se hallen en los siguientes supuestos:

- Servicios de red: directores regionales; jefes de zona.
- Servicios centrales: directores de área; directores de departamento: personal técnico de Madrid; personal técnico de territoriales cuya sustitución suponga contratación externa.
- Podrá denegar hasta un 5% de las solicitudes de empleados no incluidos en los perfiles anteriores.
- Las limitaciones previstas a la Entidad para denegar solicitudes quedarán sin efecto en el caso de que éstas superen el número de bajas pactadas.

En caso de ser aceptada la adhesión, la fecha efectiva de la baja será competencia de BMN.

La indemnización total será la suma de:

- Importe equivalente a 30 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 22 mensualidades.
- Importe de 2.100 euros por cada 3 años completos de prestación de servicios, calculada a la fecha de baja en la Entidad.
- Prima de voluntariedad:

Menos de 5 años	4.000 euros
Más de 5 años y menos de 10 años	9.000 euros
Más de 10 años y menos de 15 años	14.000 euros
Más de 15 años	20.000 euros

### Segunda. Programa de bajas por designación de la empresa.

Este programa supone la garantía de llegar a la cifra de reducción de plantilla prevista en el punto anterior, de manera que se aplicará durante los años 2013 y 2014 en cuantía tal que se garanticen las 170 extinciones indicadas, así como en todo caso que la plantilla a 31 de Diciembre de 2014 sea de 4.189 trabajadores o su equivalente en persona/año.

La indemnización de estas bajas será de 25 días por año de servicio, con un máximo de 16 mensualidades. No obstante lo anterior, si en los 18 meses siguientes a la extinción del contrato no se ha producido una oferta de trabajo para un puesto indefinido y de salario en cómputo anual no inferior en más de un 40% del salario que percibía el trabajador en la Entidad en el momento de extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad complementaria hasta alcanzar la suma de las siguientes cuantías:

- 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades.
- 2.100 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

### VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

**Primero.-** Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que tendrá por funciones la interpretación y mediación en todos los derivados de la aplicación del presente acuerdo, así como el seguimiento del Plan de Recolocación.

**Segundo.-** La citada Comisión estará integrada por la presentación de las organizaciones sindicales firmantes y por la representación de la Entidad.

Por la entidad Banco Mare Nostrum, S.A.:

D. Luis Mendoza Terón

D. Manel Nañez Pérez

D. Ignacio Cazorla Querejeta

Dña. María Franco Vargas

Por la representación legal de los trabajadores:

D. Ramón Guirao Piñeyro

D. Alejandro Giménez Fluxá,

D. Mario Rifaterra García

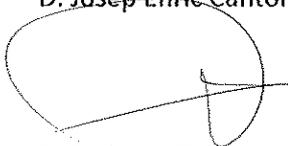
D. Miguel González Martínez.

D. Jesús Vázquez Moreno

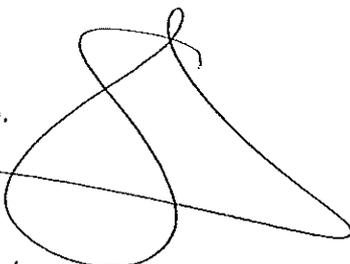
D. Francisco Bernardino Herrero Robles

D. Jaime Oliver Vallés

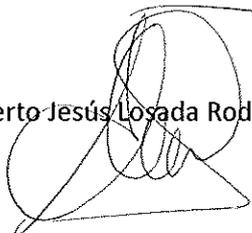
D. Josep Enric Cantón Ortiz.



D. Pedro A. Torres Guerrero.



D. Alberto Jesús Losada Rodríguez.



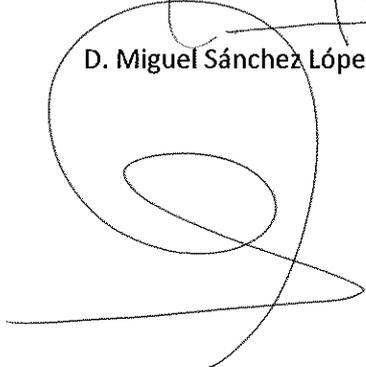
SIC-OSICA

D. Juan José de Pablos Malagón.

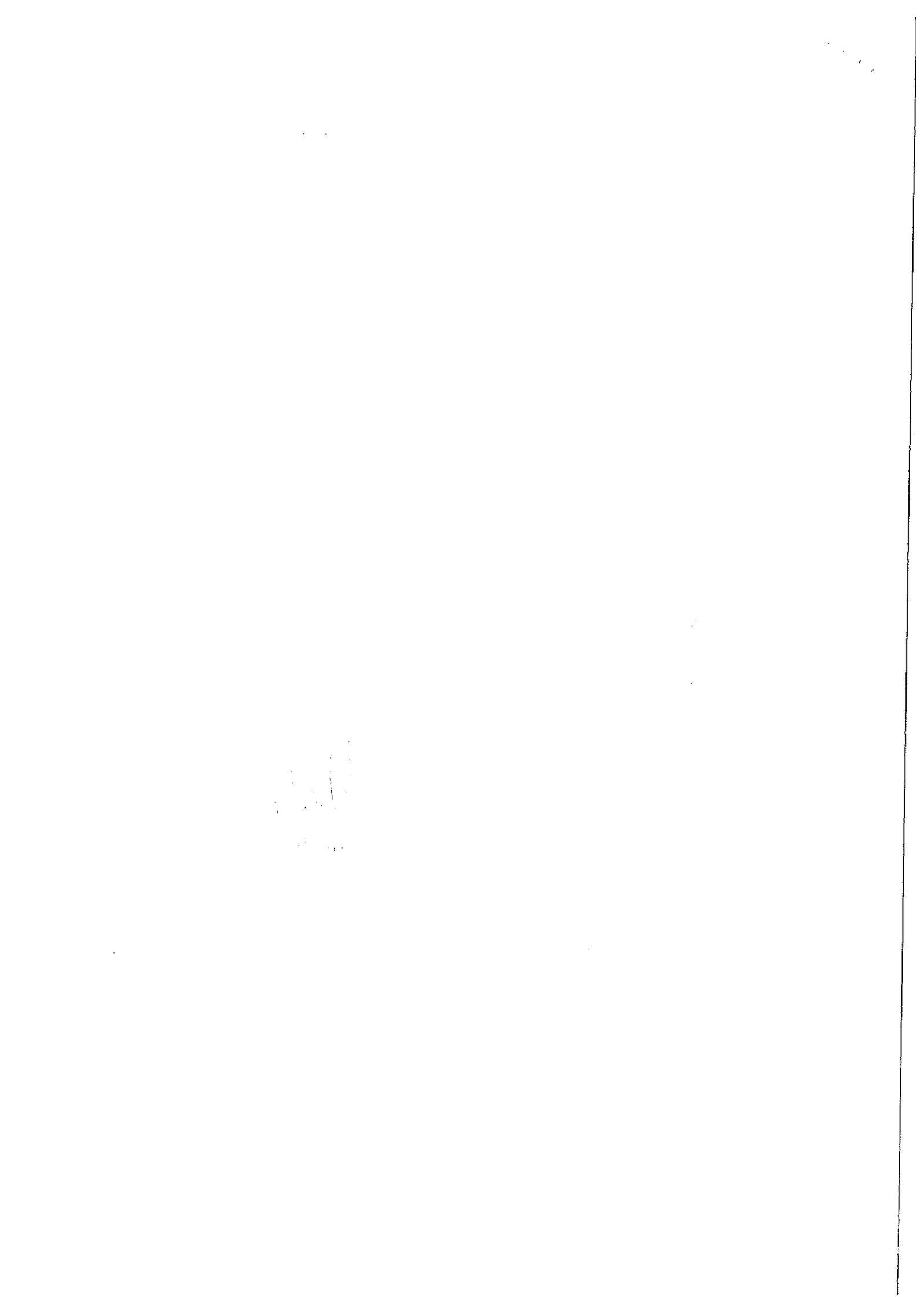


SELP-chica

D. Miguel Sánchez López.

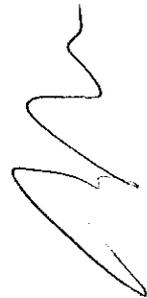


ASOCOR



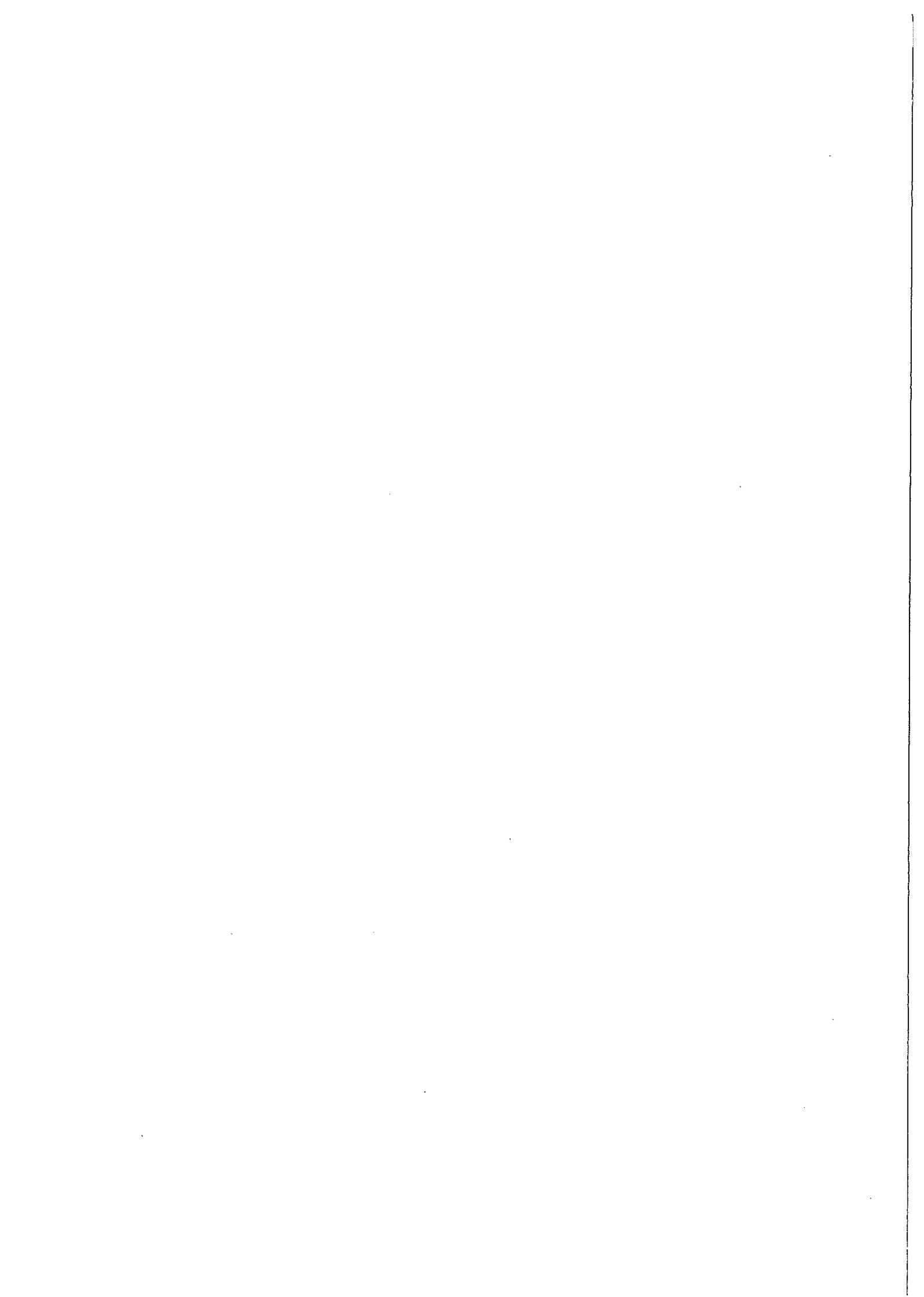
ANEXO I. TABLA DE REDUCCIÓN SALARIAL

Intervalo		Fijo	Resto
0	25.000	0	0,0%
25.000	30.000	500	2,0%
30.000	35.000	1.110	5,0%
35.000	40.000	1.360	5,6%
40.000	45.000	1.638	6,1%
45.000	50.000	1.943	6,7%
50.000	55.000	2.275	7,2%
55.000	60.000	2.635	7,8%
60.000	65.000	3.023	8,3%
65.000	70.000	3.438	8,9%
70.000	75.000	3.880	9,4%
75.000	80.000	4.350	10,0%
80.000	85.000	4.848	10,5%
85.000	90.000	5.373	11,1%
90.000	95.000	5.925	11,6%
95.000	100.000	6.505	12,2%
100.000	105.000	7.113	12,7%
105.000	110.000	7.748	13,3%
110.000	115.000	8.410	13,8%
115.000	120.000	9.100	14,4%
120.000	y más	9.818	14,9%



La aplicación de esta tabla no podrá suponer más del 8,18% de Reducción Salarial





**ANEXO II. RESTRUCTURACIÓN EN LA RED Y SERVICIOS CENTRALES DE BMN. CRITERIOS DE AFECTACIÓN**

La restructuración anunciada se operará en red y servicios centrales con base en los siguientes principios:

**a) Reestructuración de la red de particulares y empresas.**

Como consecuencia de las necesidades de reducción general del tamaño de la Entidad y de reordenación de su presencia territorial, el proceso de restructuración de la red incorpora medidas encaminadas a resolver las ineficiencias económicas y mejorar la rentabilidad, por un lado, y a satisfacer las exigencias regulatorias derivadas de la percepción de ayudas públicas, por otro. En cualquier caso, la totalidad de las medidas persiguen la recuperación de la viabilidad empresarial de forma sólida y autónoma, concretados en los siguientes objetivos:

- Reducción del tamaño general de la Entidad y de la red de oficinas.
- Potenciación de las actividades nucleares o core de la Entidad.
- Repliegue en las zonas geográficas y actividades non-core.
- Mejora del ratio de eficiencia comercial.

Tales objetivos se alcanzarán mediante la adopción de las siguientes medidas:

**i. Ajuste de la Red de Oficinas y de la Plantilla en las Zonas y actividades Non-Core**

Se procederá al ajuste de la red de oficinas que pertenecen a las áreas geográficas non-core cuya realidad económica ha generado un impacto negativo en los resultados de BMN, gestionando una cuota de mercado limitada y con escasa rentabilidad.

Por ello, se va adoptar una política que persiga:

- la concentración del proyecto empresarial en aquellos mercados atractivos y con capacidad de generar y atraer negocio.
- el abandono de plazas no estratégicas.
- la concentración de oficinas con limitada cuota y rentabilidad.
- abandono progresivo de actividades no relacionadas con la actividad principal de la Entidad.

**ii. Potenciación del Banco Core.**

Paralelamente, se potenciará el desarrollo de la actividad propia y nuclear de la Entidad, persiguiendo la conformación de una institución sólida, viable y sostenible que pueda obtener una posición favorable para la obtención de beneficios de manera estable y recurrente.

El foco de la actividad bancaria se centrará en banca minorista, fundamentalmente pequeñas y medianas empresas (pymes) y particulares en las regiones tradicionales donde BMN ha proyectado su actividad y presenta sólidas ventajas competitivas.

A fin de conseguir los objetivos marcados anteriormente, la reestructuración con el objetivo de concluir la optimización de su red comercial tiene como finalidad principal adecuar su estructura organizativa a las exigencias de las distintas regiones estratégicas, con las premisas siguientes:

- Aumentar los niveles de productividad y rentabilidad comercial de la red de sucursales.
- Optimizar el negocio en los mercados tradicionales, integrando las oficinas con alta proximidad geográfica y racionalizando aquellas con niveles de rentabilidad no sostenibles en el tiempo y reducidas expectativas de crecimiento en el corto plazo.
- Mantener las sucursales ubicadas en mercados tradicionales que aportan liquidez y con un negocio recurrente en los que se dispone de una fuerte imagen y reconocimiento de marca.

Considerando los condicionantes generales de la reestructuración, los elementos básicos utilizados para la selección de las oficinas que permanecen en la red final del banco son:

- Zonas geográficas: Diferenciación entre zonas core -con mayor capacidad de gestión y menor exigencia de cierres- frente a los territorios de expansión o non-core, con un ajuste más intenso.
- Criterios de población en provincias fuera del territorio natural: cierre y/o concentración de oficinas en territorios donde están presentes diversas oficinas.
- Aspectos financieros (gap comercial): en función del nivel de productividad y rentabilidad comercial de la red de sucursales.

Junto con los excedentes que el cierre de oficinas genera de manera directa, se ha realizado un análisis de la carga media de trabajo en la red de oficinas resultante y que determina la necesidad de revisar y, en su caso, reasignar los recursos dentro de la red de oficinas que se mantiene. Esta reasignación deberá ir realizándose a medida que se ejecuten los cierres previstos o en relación con ellos y podrá exigir la movilidad geográfica de los trabajadores a los que afecte. Igualmente, para el resto de los territorios en los que no hay abandono de localidades, se producirá también la reordenación del negocio, oficinas y personas en el ámbito provincial correspondiente.

Por tanto, el número total de personas afectadas por cada territorio deviene de los excedentes que el cierre de oficinas genera de manera directa y de la reordenación de la carga de trabajo de las oficinas resultantes, tanto por asumir negocio de las oficinas que se cierran como de la propia reordenación del negocio, oficinas y personas en el ámbito provincial correspondiente.

En todo caso, tales medidas se comunicarán a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a su implantación en cada fase territorial, con indicación del número de trabajadores afectados en cada provincia por cada uno de los programas.

**b) Reestructuración de servicios centrales.**

En cuanto a los servicios centrales se procede a realizar una reestructuración en profundidad derivada principalmente de las siguientes premisas:

- reducción general del tamaño de la Entidad.
- abandono de determinadas actividades y áreas de negocio, por un lado, y de la
- necesaria adecuación de la carga de trabajo (como consecuencia tanto de los dos supuestos anteriores y de la propia disminución del tamaño de la red).

La reducción de personal en el área de servicios centrales se producirá de manera proporcional a la disminución acometida en el área comercial, adecuando la estructura y medios humanos de servicios centrales a la nueva red comercial resultante tras la reestructuración.

Estos procesos se deberán llevar a cabo de manera paulatina y acomodada al desarrollo general de los cierres, reasignaciones, redimensionamiento y reorganizaciones requeridas para la reestructuración general y redimensionamiento de la Entidad.

**c) Criterios de afectación para la designación de los trabajadores afectados.**

Los criterios de afectación serán los siguientes:

- o Empleados de oficinas que se cierran y/o de las oficinas receptoras del negocio.
- o Empleados adscritos a líneas de actividad que se abandonan.
- o Empleados destinados en áreas o departamentos de servicios centrales donde se produce ajustes de plantilla por necesidad de redimensionamiento al nuevo tamaño de la Entidad.
- o Dentro de los supuestos anteriores, se tendrá en cuenta la especialización o polivalencia funcional.

**d) Criterios de exclusión para la designación de los trabajadores afectados.**

Los criterios de afectación serán los siguientes:

- o Quienes padezcan una discapacidad superior al 33% acreditada antes del 28 de mayo de 2013.
- o Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad superior al 33% acreditada antes del 28 de mayo de 2013.
- o Quienes acrediten fehacientemente ser víctimas de violencia de género.
- o Cuando los dos miembros de una pareja sean empleados de la Entidad, uno de los dos, siempre que esté constituida la pareja antes del 28 de mayo de 2013.