

**ACTA FINAL DE ACUERDO ALCANZADO POR LAS PARTES EN EL PERÍODO DE
CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE BANCO
GALLEGO, S.A.**

En Barcelona, a 24 de enero de 2014

Representación empresarial:

D. Javier Vela Hernández, Director de Recursos Humanos de Banco de Sabadell
D. José Antonio Soler León, Director de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell
D. Ignacio García de Madariaga, Director de Relaciones Laborales de Banco Gallego
Dña. Carmen Fonseca Melchor, Responsable de Relaciones Laborales Zona Norte de Banco Sabadell.

Asesores representación empresarial:

D. Antonio Jorda de Quay
D. Antonio Sendra Sala

Representación sindical:

Por **CCOO** (61,76%): D. Arturo Cruzado Gómez, D. David Uzal Baños, Dña. Nuria Sánchez de la Vía, y Dña. María García García

Por **CIG** (20,59%): D. Ramón Basanta Piñeiro y D. Severino López Barreiro

Por **UGT** (8,82%): D. Rubén Conde Alvarez y D. Oscar S. Fernández Díaz

Por **CC&P** (8,82%): D^a. Raquel Bobes Fernández y D^a M^a Antonia Soley Ginestos

Asesores representación Sindical

D. Josep Barcelona Collell y D. Juan Antonio López Carpio

Tras largo debate y discusión los días 23 y 24 de enero, con diversas propuestas intercambiadas por las partes, éstas alcanzan el presente Acuerdo en relación con el conjunto de las condiciones del procedimiento de Despido Colectivo presentado por la Empresa con base en los siguientes,

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Que, en fecha 28 de noviembre de 2013, la Dirección de la Entidad comunicó a la Representación legal de los Trabajadores, su intención de llevar a cabo un procedimiento de Despido Colectivo en relación con la decisión empresarial de amortizar 195 puestos de trabajo que afectaba a distintos centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional sobre una plantilla inicial de 719 trabajadores, dando inicio al período de negociación previa al inicio del período de consultas, de 15 días de duración, establecido en el Convenio Colectivo Estatal del sector.

En el marco de dicho período de negociación previa, las Partes llevaron a cabo reuniones los días 28 de noviembre y 3, 4, 10, 11 y 18 de diciembre de 2013.

SEGUNDO.- Que, en fecha 11 de diciembre de 2013, la Dirección de la Empresa comunicó a la Representación Legal de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, la voluntad de la misma de iniciar un procedimiento de Despido Colectivo al objeto de proceder a la amortización de 195 puestos de trabajo, solicitándoles la constitución de la Comisión Representativa de los trabajadores dentro de los plazos establecidos al objeto de proceder posteriormente a la constitución de la Comisión Negociadora.

Dentro del mencionado período, la Representación Legal de los Trabajadores procedió a comunicar a la Dirección de la Empresa, la composición de la Comisión Representativa de los trabajadores.

TERCERO.- Que en fecha 18 de diciembre de 2013, constituida la Comisión Negociadora del período de consultas, la Dirección de la Empresa procedió a comunicar a la parte social el inicio del período de consultas legalmente establecido para el procedimiento de Despido Colectivo, en relación con la decisión empresarial de proceder a amortizar 195 puestos de trabajo en las áreas y zonas afectadas según indica el informe técnico de la consultora CMC, por la concurrencia de las causas objetivas de carácter económico, productivo y organizativo, expuestas en la Memoria Jurídica y en el Informe Técnico entregados a la Comisión Representativa de los Trabajadores junto con la demás documentación.

En esa misma fecha, las Partes fijaron como calendario de reuniones del período de consultas, los días 2, 3, 8, 9, 14, 23 y 24 de enero de 2014.

Durante las reuniones realizadas en el período de negociación previa previsto por el convenio y las reuniones realizadas durante el período de consultas establecido en el artículo 51.2 del ET, las Partes han debatido sobre las causas alegadas por la Empresa, así como, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias efectuando propuestas y contrapropuestas.

En el contexto de este acuerdo, las partes han convenido firmar el Acuerdo de Homologación de condiciones de los empleados de Banco Gallego, S.A. a los efectos de facilitar y minimizar el impacto del presente procedimiento.

CUARTO.- Que, como resultado de las reuniones llevadas a cabo, las Partes han alcanzado un pacto que tiene la consideración de **ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS, dando por finalizado dicho periodo con Acuerdo.**

ACUERDOS

PRIMERO.- EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS

La Representación de los Trabajadores ("RT") reconoce la concurrencia de las causas económicas, productivas y organizativas expuestas en la Memoria Jurídica y en el Informe Técnico facilitado a la parte social al inicio del período de consultas.

Previa reducción del número de extinciones inicialmente comunicado por la Empresa, las Partes acuerdan la extinción al amparo de este procedimiento de un máximo de 90 contratos de trabajo de empleados de distintos centros de trabajo.

Conforme fue informado por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores al inicio del período de consultas, los trabajadores afectados son aquellos que:

1.-Se presenten de forma voluntaria dentro de los plazos establecidos al efecto y sean aceptados.

2.-Extingan su contrato con motivo del rechazo de la orden de traslado de la que sean objeto.

3.- Sean designados obligatoriamente, en el supuesto que derivado de las dos opciones anteriores no se alcance el número antes indicado.

La afectación voluntaria por parte de trabajadores liberará puestos de trabajo que pudieran no estar afectados. Por ello y teniendo en cuenta que junto a ello se pueden producir otras bajas y, además, en algunas zonas ya existen necesidades de cubrir vacantes, la Entidad podrá cubrir las o bien con traslados internos o bien cuando, ello no sea posible, con contratación externa, incluidas ETT.

Los criterios de selección de los trabajadores de soporte afectados, serán los establecidos en el documento "Criterios de Designación de los Trabajadores afectados por los despidos" entregado por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores al inicio del período de consultas.

Quedan excluidos de afectación todos aquellos trabajadores que padezcan una discapacidad igual o superior al 33% o convivan con su cónyuge o hijos que padezcan igual grado de discapacidad. Para que dicha exclusión tenga efecto, la situación deberá haber sido comunicada a la Empresa antes del 1 de enero de 2014.

Las extinciones se acometerán conforme a las condiciones del Plan de Acompañamiento Social que se especifican en el siguiente apartado, causando baja los trabajadores afectados en la fecha en que la Empresa les comunique individualmente la extinción de su contrato, a partir del día 7 de febrero de 2014 y hasta el 30 de junio de 2014.

SEGUNDO.- ESQUEMA GENERAL DEL PLAN SOCIAL

En atención a las circunstancias de los diferentes colectivos de trabajadores afectados por el presente Expediente de Despido Colectivo, se acuerda un esquema de Plan de Acompañamiento Social basado en una primera fase de voluntariedad y, en su defecto, en una segunda de afectación obligatoria. En ambos casos se establecen indemnizaciones en forma de pago único para los diferentes trabajadores afectados, traslados obligatorios, así como servicios de Outplacement.

De esta forma, se acuerdan las siguientes medidas compensatorias de la extinción de las relaciones laborales:

- I. **Indemnizaciones** en pago único.
- II. **Traslados** de carácter obligatorio.
- III. Servicios de **Outplacement**.
- IV. **Comisión de Seguimiento** e interpretación de los Acuerdos alcanzados.

A efectos del cálculo de las indemnizaciones se utilizarán los siguientes conceptos.

Salario regulador: El salario regulador, a los efectos del cálculo de todas las indemnizaciones pactadas en el presente Acuerdo, será el salario bruto fijo anual correspondiente a la situación devengada a 31-1-2014, con salarios 2014.

Salario bruto diario: Se obtiene dividiendo el salario bruto anual anteriormente establecido entre 365 días. Será la base de cálculo de la indemnización.

Años de servicio: Se considerará como antigüedad a efectos indemnizatorios la antigüedad acreditada de los trabajadores afectados y que, en cada caso, haya sido reconocida a efectos indemnizatorios que, como el caso de los salarios individualizados, aparecerá en los listados de trabajadores finalmente afectados.

TERCERO.- VOLUNTARIEDAD Y PROCEDIMIENTO DE AFECTACIÓN

Desde el 7 de febrero y hasta el día 15 de marzo de 2014 se abre un período durante el que cualquiera de los trabajadores que forman parte del colectivo de empleados de Banco Gallego podrá presentarse como voluntario para ser afectado en el presente procedimiento de despido colectivo. Dicha voluntad deberá manifestarse por escrito a la Dirección de RRLL según el procedimiento que se comunicará.

La Dirección del Banco se reserva el derecho de denegar la afectación de algún trabajador que ocupe un puesto de carácter estratégico o bien la de empleados que pertenezcan a zonas geográficas en las que haya necesidades de contratación o bien la de empleados que pertenezcan a zonas de gran afectación por este procedimiento de despido colectivo o bien que su solicitud pueda causar problemas organizativos en el área en que estén ubicados.

En cualquier caso, el Banco contestará a todas las solicitudes en el plazo máximo de 7 días a contar desde la fecha de finalización del periodo voluntario.

Si durante el referido período se presentase un número de voluntarios equivalente a 90, la Dirección del Banco, siempre y cuando no haya vetado la inclusión de algunos

voluntarios de conformidad con los criterios indicados en el párrafo precedente, confeccionará la lista definitiva de trabajadores afectados con arreglo a dichos voluntarios.

Si durante el referido período se presentase un número de voluntarios superior a 90, la Dirección del Banco confeccionará la lista definitiva de trabajadores afectados con arreglo a dichos voluntarios y en riguroso orden de solicitud, no obstante podrá vetar la inclusión de voluntarios de conformidad con los criterios indicados en párrafos precedentes.

Si una vez finalizado el período voluntario y una vez efectuadas las extinciones derivadas de los traslados resultase un número inferior a 90, la Dirección del Banco confeccionará la lista definitiva de trabajadores afectados hasta alcanzar aquella cifra. Estos trabajadores serán afectados con carácter obligatorio de conformidad con los criterios a los que se hace referencia en el Acuerdo Primero.

La lista definitiva de trabajadores afectados se irá confeccionando en función de los voluntarios y las personas trasladadas que soliciten la extinción, por ello cada vez que haya un grupo definitivo de afectados se entregará a los representantes de los trabajadores y, posteriormente será comunicada a la Autoridad Laboral. Se efectuarán tantas comunicaciones como grupos haya hasta alcanzar el número final de trabajadores afectados.

El número de trabajadores afectados se fija inicialmente en 90, no obstante del mismo se descontarán las bajas que se produzcan por cualquier causa en el colectivo de empleados de Banco Gallego durante el período que va de 24 de enero hasta el día que se produzca la última de las extinciones previstas en este acuerdo y en cualquier caso, como máximo hasta 30 de septiembre de 2014. No se descontarán, en ningún caso las 50 primeras extinciones de mutuo acuerdo que puedan producirse derivadas del acuerdo de extinción voluntaria de esta misma fecha.

Los empleados a quienes se les vaya a ofertar por parte del Banco alguna de las medidas establecidas podrán ser acompañados en sus entrevistas, si así lo desean, por un representante sindical que designen libremente.

CUARTO.- MEDIDAS LABORALES DE APLICACIÓN (PLAN SOCIAL)

Las medidas laborales que se convienen a continuación han tenido en cuenta las distintas realidades jurídicas que conciernen a los afectados, contemplan una homogeneidad de trato compatible con sus distintas especificidades y pretenden paliar y atenuar el perjuicio social que las necesidades de amortización de puestos de trabajo comportan.

Con arreglo a lo anterior, las partes han convenido las medidas laborales que a continuación se describen:

I. Indemnizaciones

El colectivo de trabajadores que voluntariamente soliciten su afectación en el despido colectivo podrán optar entre:

1. Una indemnización equivalente a 35 días por año trabajado más una cantidad adicional de 10.000 euros para los salarios inferiores a 30.000 euros anuales brutos

y de 15.000 euros para los salarios superiores a 30.000 euros anuales brutos, con un tope mínimo de 30.000 euros y un tope máximo de 150.000 euros.

Los trabajadores que opten por esta opción verán definitivamente extinguido su contrato de trabajo.

2. Una indemnización equivalente a la mayor de las dos siguientes opciones 20 días por año de trabajo con el tope de 12 mensualidades o 10.000 euros.

Los trabajadores adscritos a este colectivo verán extinguido su contrato de trabajo pero conservarán durante dos años la opción de recontractación a opción del Banco.

Si transcurridos los dos años, el Banco no hubiera ofrecido a estos trabajadores la opción de ser readmitidos tendrán derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir por despido improcedente de conformidad con la legislación vigente más una cantidad lineal de 10.000 euros. En caso de recibir esta indemnización adicional la relación quedará definitivamente extinguida sin obligación alguna para ambas partes.

Si durante el periodo de dos años, el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo y este fuera rechazado la relación quedará definitivamente extinguida, sin derecho a cobro de indemnización adicional alguna.

Si durante el período de dos años, el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo que implicase cambio de domicilio y el trabajador no estuviera interesado en dicho cambio, este podrá solicitar la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir a razón de 35 días por año trabajado con el tope, en cada caso individual, fijado de conformidad con la legislación vigente.

En ningún caso la cuantía máxima correspondiente a percibir por cada empleado por todos los conceptos previstos en este apartado, podrá superar el tope máximo de 240.000 € brutos.

QUINTO.- COLECTIVO DE TRABAJADORES AFECTADOS OBLIGATORIAMENTE

Si una vez concluido el período voluntario y efectuadas las extinciones derivadas de los traslados no se hubiesen presentado personas suficientes para cubrir la cantidad de 90 puestos de trabajo a amortizar, la Entidad podrá afectar trabajadores con carácter obligatorio. Éstos tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la mayor de las dos siguientes opciones 20 días por año de trabajo con el tope de 12 mensualidades o 10.000 euros.

Los trabajadores adscritos a este colectivo verán extinguido su contrato de trabajo pero conservarán durante dos años la opción de recontractación a opción del Banco.

Si transcurridos los dos años, el Banco no hubiera ofrecido a estos trabajadores la opción de ser readmitidos tendrán derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir por despido improcedente de conformidad con la legislación vigente más un complemento

lineal de 10.000 euros. Una vez recibida esta indemnización adicional la relación quedará definitivamente extinguida sin obligación alguna para ambas partes.

Si durante el periodo de dos años el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo y este fuera rechazado, la relación quedará definitivamente extinguida sin derecho a cobro de indemnización adicional alguna.

Si durante el período de dos años el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo que implicase cambio de domicilio y el trabajador no estuviera interesado en dicho cambio, este podrá solicitar la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir a razón de 35 días por año trabajado con el tope, en cada caso individual, fijado de conformidad con la legislación vigente.

En ningún caso la cuantía máxima correspondiente a percibir por cada empleado por todos los conceptos previstos en este apartado, podrá superar el tope máximo de 240.000 € brutos

SEXTO.- TRASLADOS DE CARÁCTER OBLIGATORIO

Se reconoce la capacidad de la Entidad de realizar traslados con carácter obligatorio que impliquen incluso el cambio de domicilio. Los trabajadores trasladados procederán principalmente de zonas donde haya excedentes de personal.

Dicha medida se justifica por la necesidad de equilibrar los desajustes que se producirán por aceptación de los trabajadores que soliciten voluntariamente su afectación y por las bajas que puedan producirse, dado que ello dará lugar a vacantes en puestos de trabajo que no se amortizan.

En este supuesto las condiciones que regirán para los traslados serán las siguientes:

a) Supuestos que impliquen cambio de domicilio tendrán derecho a:

- Una ayuda por vivienda de 700 euros mensuales durante 24 meses
- 6.000 euros de pago único

b) Supuestos que no impliquen cambio de domicilio se aplicará lo dispuesto por Convenio Colectivo (art. 30) y la normativa vigente en el Grupo Banco de Sabadell. Se anexa tabla.

Aquellos trabajadores afectados por traslados que impliquen cambio de domicilio y no estén de acuerdo con dicho cambio podrán extinguir la relación laboral con derecho a percibir una indemnización a razón de 35 días por año trabajado con el tope, en cada caso individual, fijado de conformidad con la legislación vigente.

SEPTIMO.- OUTPLACEMENT

La Entidad contratará con la sociedad RANDSTAD un servicio de "outplacement" en

los términos contemplados en el Plan de Acompañamiento Social y Propuesta anexa, presentada por la Empresa al inicio del período de consultas.

OCTAVO.- OTRAS CONDICIONES

Las obligaciones fiscales que pudieran derivarse de la aplicación de las condiciones previstas en el presente acuerdo serán a cargo de los trabajadores.

Se mantendrán las mismas condiciones actuales de la cartera viva de préstamos, a excepción de los préstamos o anticipos sin interés. Los préstamos o anticipos sin interés deberán cancelarse o reconvertirse en préstamos personales en el plazo máximo de un mes.

NOVENO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por un miembro y un asesor de cada una de las organizaciones sindicales firmantes con representación unitaria.

Esta Comisión tendrá vigencia mientras esté abierto el proceso de despido colectivo y tendrá como funciones, entre otras, las de interpretar el acuerdo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse tanto en el curso del proceso de aplicación del acuerdo como las que se deriven de la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el mismo.

Se facilitará a dicha Comisión la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo así como información con una antelación de 10 días relativa a las reorganizaciones de plantilla, traslados y cambios de lugar de trabajo que pudieran producirse en aplicación del mismo. Recibida tal información, las secciones sindicales podrán proponer que se reúna la Comisión de Seguimiento para plantear el análisis de tales medidas.

Con independencia de las reuniones ordinarias de la Comisión, ésta se reunirá inexcusablemente a la finalización de cada una de las fases del proceso, a fin de valorar la situación existente tras cada una de las fases descritas en el procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.

La Comisión se reunirá a petición expresa y fundada del 60% de representación de cualquiera de las partes.

DÉCIMO.- EFICIACIA Y EFECTOS DEL ACTA

Ratificado el presente documento tiene la consideración de ACTA FINAL DE PERÍODO DE CONSULTAS CON ACUERDO, con efectos desde la fecha de su firma y hasta el 30 de septiembre de 2014.

Lo que firman las Partes en prueba de su íntegra conformidad, en la fecha y lugar indicados en su encabezamiento.