

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO
DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO
DE BANCO GRUPO CAJAS**

En Madrid, a 15 de marzo de 2013

REUNIDOS

Por la Representación empresarial,

D. Eduardo Hernández Alonso
D. Luis Fernández de Nograro Sábando
D. Miguel Ángel Benedicto Trullén

Por la representación de los trabajadores,

Por ASIPA

- Gonzalo Postigo Zabay
- Fernando Sarrato Balaguer
- Juan Carlos Mendoza Sánchez
- Alfredo Quintín Delgado

Por COMFIA-CCOO

- Miguel Ángel Villalba Grao
- Almudena Garnica Rugama
- Francisco Javier Pozo Sanz
- Alfonso Díez Prieto (asesor)

Por CSICA

- Isabel Sánchez García
- Francisco Jesús García Espina
- Camilo Trejo Novillo
- Ángel Jesús Manzanedo Gutiérrez
- Purificación Alonso Sardón

Por UGT

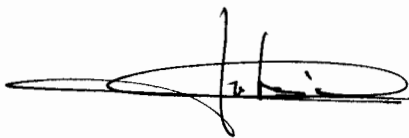
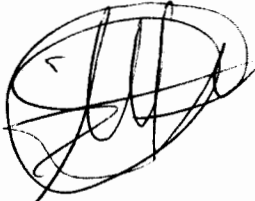
- María Victoria Camarena Grau
- Alberto Salas Ayape
- Inmaculada Fernández Gallardo
- Javier Florido Rodríguez
- Consuelo Arauzo Barbadillo
- Miguel Ángel Gómez Aguado
- Rafael Gil Herrera (asesor)

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS de despido colectivo, traslados, modificación de condiciones de trabajo y suspensiones de jornada, al amparo de los artículos 51, 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

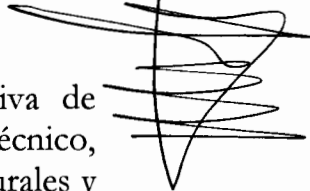
ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 17 de enero de 2013 se celebró una reunión informativa del proceso de reestructuración que la entidad planteaba iniciar a la vez que de inicio del periodo de negociación informal previo y limitado en el tiempo, establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 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 los días 28 de enero y 5 de febrero de 2013. Tras el desarrollo de ese proceso previo de negociación, las partes dieron por concluido el mismo en fecha 5 de febrero de 2013.

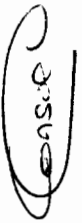
Segundo.- Con fecha 13 de febrero de 2013 se inició el periodo de consultas entre la empresa y todas las Secciones Sindicales existentes en la empresa que ostentan la interlocución social con la entidad y la totalidad de la representación en los comités de empresa y delegados de personal y acordaron su intervención como interlocutores 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 21 y 28 de febrero 8, 12 y 13 de marzo de 2013.



Tras el desarrollo de este proceso de negociación, el número de afectados por el presente procedimiento de despido colectivo inicialmente propuesto por la empresa en 592 se redujo a 515. Adicionalmente, con la finalidad de minimizar el impacto en el empleo, se han acordado medidas de flexibilidad consistentes en hasta 60 suspensiones de contrato de trabajo en los términos contenidos en este Acuerdo, reduciéndose la cifra de extinciones a **455**, habiéndose alcanzado ACUERDO en fecha 15 de marzo de 2013.

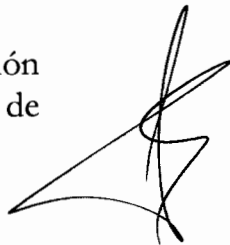


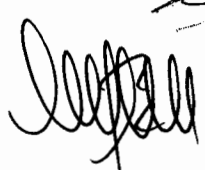
Tercero.- Que ha quedado acreditada la situación económica negativa de BANCO GRUPO CAJA3, en los términos de la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales y coyunturales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la entidad.



Cuarto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, tanto en el periodo formal, como en el informal, 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 reparto del empleo mediante la suspensión de contratos y consiguiente disminución del número de despidos, al amparo de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
 - e) Creación de una bolsa de empleo en los términos establecidos en este Acuerdo.
 - f) Medidas de protección de las personas afectadas por el despido en materia de ayudas financieras.
- 
- 
- 

g) Plan de recolocación externo al amparo de la legislación vigente y que mejora los mínimos establecidos en la misma para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Sexto.- Adicionalmente, se han acordado medidas de modificación de condiciones de trabajo y descuelgue del Convenio colectivo 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 los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptimo.- Suscriben el presente Acuerdo las Secciones Sindicales de COMFIA-CCOO con representación del 11,43%, CSICA con representación del 20%, UGT con representación del 44,76%.

ASIPA, con representación del 23,81%, no suscribe el Acuerdo en el presente acto, por considerarlo insuficiente y querer someterlo a la ratificación de sus afiliados. Si la ratificación es favorable a la firma del Acuerdo se entenderá automáticamente suscrito.

Las representaciones indicadas suman el 100% de la representación en los órganos de representación unitaria.

Pendiente de revisión por los servicios jurídicos de las partes firmantes si se observa algún error en la redacción, que no afecte al contenido sustancial de lo pactado en el presente acuerdo en el plazo de 48 horas, las partes procederán a su corrección.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 455 empleados y 60 suspensiones de contrato de trabajo. El plazo de ejecución de las medidas de extinción en el presente acuerdo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013. No obstante, hasta un 10% de las extinciones previstas podrán ejecutarse hasta el 30 de junio de 2014. El plazo

de aplicación de la medida de suspensión se efectuará de acuerdo con lo establecido en su correspondiente epígrafe.

II. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- 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:

a) **Trabajadores con 60 o más años de edad a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.**

- Percibirán una indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el límite máximo de una anualidad.

b) **Trabajadores de 55 a 59 años de edad a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.**

- Trabajadores de 55, 56 o 57 años. Percibirán una indemnización en pago único equivalente al 75% de su retribución fija neta multiplicado por el número de años entre la fecha de extinción más un año y la fecha de cumplimiento de 63 años de edad.
- Trabajadores de 58 o 59 años de edad. Percibirán una indemnización en pago único equivalente al 80% de su retribución fija neta multiplicado por el número de años entre la fecha de extinción más un año y la fecha de cumplimiento de 63 años de edad.
- La entidad se hará cargo del pago del convenio especial desde la finalización teórica del periodo de percepción de la prestación por desempleo 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.

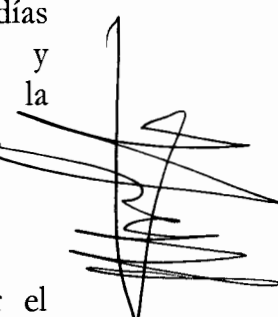
c) Trabajadores menores de 55 años a 31 de diciembre de 2013

- Percibirán una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio con el límite de 22 mensualidades, con el importe mínimo de 12 mensualidades.
- A la cantidad anterior se añadirá una cantidad de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios efectivos para la entidad.
- Adicionalmente percibirán una prima por acogimiento voluntario a la medida de baja indemnizada de 20.000 euros.
- En todo caso la indemnización total por todos los conceptos anteriores no podrá ser superior a 220.000 euros.

d) En los tres supuestos anteriores los trabajadores partícipes de un subplan o colectivo de prestación definida verán consolidados los derechos que les correspondan en el indicado Plan de pensiones a 31 de diciembre de 2012.

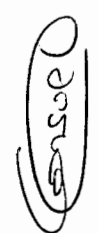
Segundo.- Procedimiento de aplicación. Las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:

- Se abrirá un plazo de adhesión voluntaria de 15 días naturales de duración, contados a partir del día 21 de marzo de 2013.
- Se abrirá un nuevo plazo de adhesión voluntaria de 15 días cuando se comunique el cierre o reorganización de centros de trabajo para los trabajadores afectados.
- Se abrirá un nuevo plazo de adhesión voluntaria de 15 días si el trabajador está afectado por un traslado a una distancia superior a 25 kilómetros desde el centro de origen.

- 
- 
- 
- 
- 
- En todos los casos la empresa podrá denegar, por razones justificadas, hasta el 10% de las propuestas de adhesión, debiendo contestar en el plazo máximo de quince días desde la terminación del periodo de adhesión y correspondiendo en todo caso a la empresa la determinación del momento de la baja y su efectividad.
- 



III. EXTINCIONES FORZOSAS DE CONTRATOS

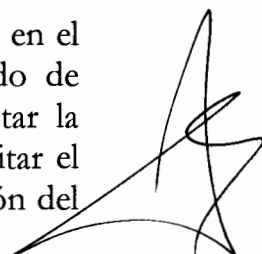


Primero.- Afectará al número de empleados necesario para alcanzar el número máximo de extinciones establecido en el epígrafe I, una vez aplicadas las medidas anteriores del apartado II.

Segundo.- Los criterios de selección de los trabajadores afectados serán los establecidos en la comunicación de inicio del periodo de consultas, teniendo igualmente en cuenta los criterios establecidos en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.



Tercero.- Los trabajadores afectados por esta medida estarán incluidos en el plan de recolocación presentado por la entidad al inicio del periodo de consultas durante un periodo de seis meses. La finalidad será intentar la recolocación del empleado en un puesto de carácter indefinido o facilitar el autoempleo durante el plazo de dieciocho meses siguientes a la extinción del contrato.

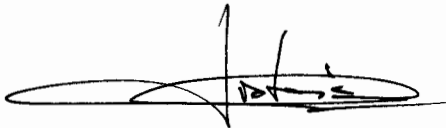


Cuarto.- La indemnización que percibirán los trabajadores afectados por la extinción del contrato será de 25 días de salario por año de servicio con el tope de 16 mensualidades.



No obstante lo anterior, si en los 18 meses siguientes a la extinción del contrato no se ha producido una oferta de trabajo, a menos de 150 kms. de su centro de trabajo antes de la extinción, para un puesto indefinido de nivel salarial 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, transcurrido dicho plazo, hasta alcanzar las siguientes cuantías:



- 
- 
- 
- a) 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades.
- b) 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios en la entidad.
- 
- 
- 
- 

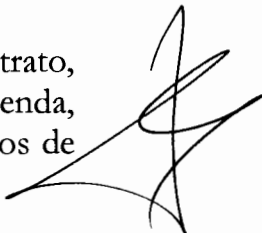
IV. **DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS II y III**

Primera.- Se entenderá por retribución fija neta la retribución fija bruta del trabajador percibida en los doce meses anteriores a la extinción del contrato, elevada al año, con deducción del IRPF y cotización a la Seguridad Social con cargo al trabajador correspondiente a dicha retribución.



Para los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal o reducción de jornada del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el cálculo de la retribución fija señalada en el apartado anterior se realizará como si estuviera en situación de alta y a jornada completa.

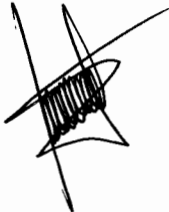
Segunda.- A efectos del cálculo de indemnización por extinción de contrato, no se computará el salario en especie, ni los conceptos de ayuda vivienda, ayuda de estudios, quebranto de moneda, kilometraje y cualesquiera otros de naturaleza extrasalarial.



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, en ningún caso dicha indemnización podrá ser superior a los límites máximos establecidos en cada uno de los apartados.



V. **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

1. Cuando como consecuencia de la reorganización de la red comercial, reestructuración de oficinas y otras áreas de negocio, cierre de oficinas, recepción de negocio de otras oficinas y reorganización de los servicios centrales sea necesario destinar a un trabajador a una distancia superior a
- 

50 kilómetros desde el centro de trabajo en el que viene prestando sus servicios, tendrá derecho a percibir una indemnización en un pago único con arreglo a la siguiente escala:

- De 51 a 75 kms: 8.000 euros.
- De 76 a 100 kms:12.000 euros.
- De 101 a 250 kms:18.000 euros.
- De 251 a 400 kms:22.000 euros.
- De 401 a 600 kms:26.000 euros.
- Más de 600 kms:30.000 euros.

2. No habrá derecho a compensación en traslados que impliquen acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado.
3. Adicionalmente, el trabajador afectado por la medida de movilidad geográfica tendrá derecho a una ayuda vivienda en caso de que el traslado suponga cambio efectivo de residencia, de 750 euros brutos mensuales durante dos años.

VI. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

1. Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del presente expediente de despido colectivo y de reducir el número de extinciones de contratos tal como se expone en el antecedente segundo, se establece una medida de suspensión de contratos de trabajo de hasta 60 empleos, aplicable a los empleados no incluidos en las medidas establecidas en los epígrafes II Primero a) y b).
2. La decisión de la medida de suspensión de los contratos de trabajo corresponde en todo caso a la empresa. No obstante la entidad propondrá un plazo de adhesión voluntaria previo, simultáneo al establecido en el epígrafe II Segundo, para los empleados que estén interesados en la misma. Transcurrido el indicado plazo, si no se ha cubierto el número con

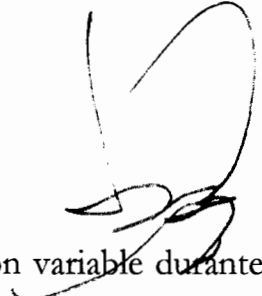
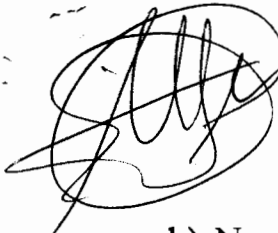
adhesiones voluntarias, la empresa aplicará la medida hasta alcanzar el número de sesenta.

3. La suspensión tendrá lugar durante un periodo de dos años y se iniciará en la fecha que señale la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2013.
4. Durante la suspensión del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente le corresponda y, con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, una cuantía mensual equivalente a un doceavo del 25% de salario bruto fijo anual percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión.
5. Durante el periodo de suspensión el trabajador se mantendrá como partícipe en suspenso en el plan de pensiones y el tiempo de suspensión se computará como tiempo de antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios.
6. Finalizado el periodo de suspensión del contrato, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en la vacante existente de similar nivel y en el lugar más cercano posible al centro de trabajo de origen, siéndole de aplicación las compensaciones previstas en el apartado V.
7. No obstante, el trabajador podrá, finalizado el periodo de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá el importe de la indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo.

VII. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan las siguientes medidas:

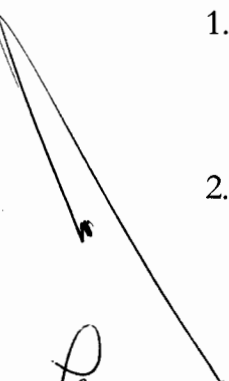
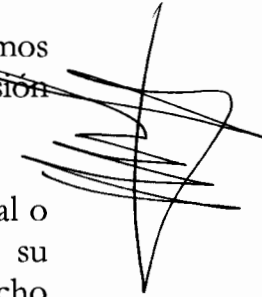
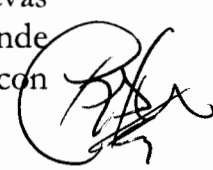
- a) Suspensión de las aportaciones al Plan de pensiones por la contingencia de jubilación de toda la plantilla durante los dos años siguientes a la firma del presente acuerdo. A tal efecto el citado periodo de dos años no se recuperará una vez transcurrido el mismo.

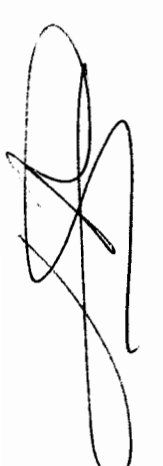


b) No se devengará cantidad alguna de retribución variable durante los años 2013 y 2014.



VIII. OTRAS DISPOSICIONES

- 
- 
1. Mantenimiento de las condiciones actuales de la cartera viva de préstamos de los trabajadores afectados por las medidas de extinción y suspensión previstas en el presente acuerdo.
 2. Se crea una bolsa de trabajo para los trabajadores con contrato temporal o de relevo a la fecha de firma del acuerdo o que hayan extinguido su contrato en el año anterior a la firma del acuerdo, que les dará un derecho preferente a ser contratado en el futuro cuando haya necesidad de nuevas incorporaciones y sean idóneos para ocupar el puesto que pretende cubrirse. Tendrán preferencia para la contratación los trabajadores con mayor tiempo de prestación de servicios a la entidad.
 3. Caja3 se compromete a no aplicar sin acuerdo previo medidas adicionales de reestructuración colectiva de las previstas en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET a las previstas en el presente acuerdo colectivo hasta el 31 de diciembre de 2014. Igualmente se compromete a no desprenderse total o parcialmente de sus redes de oficinas en el mismo periodo temporal.
- 

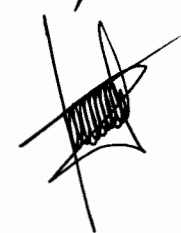


4. Plan de Recolocación Externa

Primero.- Las personas afectadas 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 por un periodo de nueve meses.



Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos exigidos en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.



IX. DEROGACIÓN DE ACUERDOS ANTERIORES Y MANTENIMIENTO DE CONDICIONES

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.



Y en prueba de conformidad, firman el presente Acta todas las partes arriba indicadas en el lugar y fechas reseñados al inicio, dando por **CONCLUIDO CON ACUERDO EL PERIODO DE CONSULTAS** iniciado el 13 de febrero de 2013, lo que comunicarán oportunamente a la Dirección General de Empleo a los efectos legalmente procedentes.

