

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO
DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE
DESPIDO COLECTIVO EN BANCO CEISS, S.A**

En Madrid, a 20 de mayo de 2016

REUNIDOS

Por la Representación empresarial,

[Redacted signature block for the employer's representation]

Por la representación de los trabajadores,

[Redacted signature block for the workers' representation]

[Redacted signature block]

Las partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS** de despido colectivo, movilidad geográfica, modificación de condiciones e inaplicación de Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 51, 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 5 de abril de 2016 las partes iniciaron, al amparo de la Disposición Adicional segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación para abordar un proceso de reestructuración de plantilla y buscar fórmulas que permitieran minimizar el impacto del proceso en el volumen de empleo. Para ello se celebraron reuniones los días 5, 7 y 13 de abril de 2016.

Segundo.- Con fecha 20 de abril de 2016 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, 51 y 82.3 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 y como consta en el Acta de inicio del periodo de consultas. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 20 y 28 de abril y 5, 10, 13, 17 y 19 de mayo de 2016

Tras el desarrollo de este proceso de negociación, el número de afectados por las distintas medidas contenidas en el Acuerdo, se ha reducido de los 1120 inicialmente propuestos a 850.

Tercero.- Que ha quedado acreditada la situación económica negativa de Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria (Banco CEISS), 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 previo como en el periodo formal, con intercambio 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 uno de los criterios de selección del personal afectado por la extinción.
- c) Movilidad geográfica al amparo del artículo 40 ET como medida alternativa al despido.
- d) Medidas de recolocación en otras empresas del Grupo.
- e) Medidas de protección en materia de ayudas financieras a las personas afectadas.

- g) Plan de recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Sexto.- Adicionalmente, se han acordado medidas de inaplicación del Convenio con el fin de provocar la reducción de costes que supone la minoración del excedente inicialmente propuesto. A tal efecto, las partes entienden que el presente periodo de consultas tiene plena validez y eficacia para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptimo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de UGT, CSICA, UEA y CC.OO, que ostentan en su conjunto el 100% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en la empresa. El presente acuerdo queda condicionado a su aprobación por los Órganos de Administración de la Entidad y por los Órganos de Dirección de las Secciones Sindicales firmantes de este acuerdo, en un plazo no superior al día 25 de mayo de 2016.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 850 empleados. El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

II. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Corresponderá a la empresa la determinación de la fecha de extinción del contrato, dentro del periodo de ejecución del despido establecido en el Capítulo I.

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

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

- a) Todos los empleados destinados en SSCC, Red de Oficinas y Servicios de apoyo, durante los quince días naturales siguientes a la ratificación del acuerdo de finalización del periodo de consultas.

- b) Los trabajadores afectados por el cierre de centros de trabajo o recepción del negocio de los centros de trabajo que se cierran, en los quince días naturales siguientes a la notificación a la representación legal de los trabajadores. Tal comunicación se realizará también a la plantilla afectada a través de los medios habituales utilizados por la empresa.

En todos los supuestos anteriores, la Entidad comunicará al empleado la aceptación o no de la extinción en los treinta días naturales siguientes a su solicitud. La Entidad podrá rechazar la adhesión a la baja indemnizada de los empleados de mayor edad, por razón de la garantía establecida en el apartado IV, Tercera, y hasta un número máximo de 45 de las solicitudes recibidas del colectivo menor de 55 años a 31 de diciembre de 2016. Los trabajadores que vean rechazada su solicitud de adhesión a la extinción del contrato en periodo voluntario, no podrán ser afectados por ninguna otra de las medidas de extinción o de movilidad geográfica previstas en el presente Acuerdo.

Cuarto.- La indemnización que tendrá 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 de 60 o más años de edad a 31 de diciembre de 2016 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.**

Percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de doce mensualidades.

- b) Trabajadores de 57, 58 o 59 años de edad a 31 de diciembre de 2016 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.**

Percibirán una indemnización a tanto alzado en cuantía igual al 60 % de la retribución fija bruta, (esta cuantía anual no podrá ser inferior a 25.000 euros), multiplicado por el número de años entre la fecha de la extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontando de dicha cantidad el importe correspondiente a la prestación por desempleo teórica bruta de dos años, calculada al momento de la extinción del contrato.

La Entidad se hará cargo del pago del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta que el trabajador alcance la edad de 62 años. En el supuesto de que el empleado no cuente con el número de años de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación anticipada, el abono del convenio especial se ampliará hasta la primera fecha posible de jubilación anticipada y como máximo hasta los 63 años.

c) Trabajadores con 55 y 56 años a 31 de diciembre de 2016 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización a tanto alzado en cuantía igual al 60 % de la retribución fija bruta (esta cuantía anual no podrá ser inferior a 25.000 euros), multiplicado por el número de años entre la fecha de la extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de los 62 años de edad, descontando de dicha cantidad el importe correspondiente a la prestación por desempleo teórica bruta de dos años, calculada al momento de la extinción del contrato.

La Entidad se hará cargo del pago del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta que el trabajador alcance la edad de 62 años. En el supuesto de que el empleado no cuente con el número de años de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación anticipada, el abono del convenio especial se ampliará hasta la primera fecha posible de jubilación anticipada y como máximo hasta los 63 años.

c) Resto de trabajadores

Percibirán una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el límite de 22 mensualidades.

Percibirán adicionalmente una prima de 700 euros por cada año completo de prestación de servicios en la entidad a la fecha de extinción del contrato.

Adicionalmente, percibirán una prima por adscripción a la medida de baja indemnizada en función de los años de prestación efectiva de servicios en la Entidad a la fecha de extinción del contrato, de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta 9 años: 10.000 euros.
- Desde 9 años y día y hasta 20 años: 15.000 euros.
- Más de 20 años: 20.000 euros.

La Entidad se hará cargo del pago de Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

III. EXTINCIONES FORZOSAS

Primero.- Afectarán como máximo, al número de empleados necesario para alcanzar el número de extinciones de contratos establecido en el apartado I.

Los criterios de selección de los trabajadores afectados cuyos contratos de trabajo van a ser extinguidos son:

- Empleados mayores de 55 años por razón de la mayor protección que para ellos se establece en el presente acuerdo.
- Empleados destinados en Servicios Centrales donde se producirá la necesidad de una adecuación de la estructura de Banco CEISS en el Grupo.
- Empleados afectados por cierre de oficinas y/o destinados en oficinas receptoras del Negocio.
- Empleados adscritos a la Red de oficinas y/o unidades de apoyo a la Red que se redimensionan con arreglo a parámetros de mejora de productividad y eficiencia.
- Menor valoración, especialización, polivalencia e idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

Segundo.- La indemnización que tendrá derecho a percibir los empleados afectados por la extinción forzosa será la siguiente:

a) Trabajadores de 60 o más años de edad a 31 de diciembre de 2016 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de doce mensualidades.

b) Trabajadores de 57, 58 o 59 años de edad a 31 de diciembre de 2016 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización en cuantía igual al 50 % de la retribución fija bruta (esta cuantía anual no podrá ser inferior a 25.000 euros) multiplicado por el número de años entre la fecha de la extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontando de dicha cantidad el importe correspondiente a la prestación por desempleo teórica bruta de dos años, calculada al momento de la extinción del contrato.

La Entidad se hará cargo del pago del Convenio Especial en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Trabajadores con 55 y 56 años a 31 de diciembre de 2016 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización en cuantía igual al 50 % de la retribución fija bruta (esta cuantía anual no podrá ser inferior a 25.000 euros) multiplicado por el número de años entre la fecha de la extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de los 62 años de edad, descontando de dicha cantidad el importe correspondiente a la prestación por desempleo teórica bruta correspondiente a dos años, calculada al momento de la extinción del contrato.

La Entidad se hará cargo del pago del Convenio Especial en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Resto de trabajadores

La indemnización será de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades.

Adicionalmente percibirán una prima de 700 euros por cada año completo de prestación de servicios en la entidad a la fecha de extinción del contrato.

La Entidad se hará cargo del pago del Convenio Especial en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS II Y III.

Primera.- Se entenderá por retribución fija bruta el importe que resulte de anualizar la retribución percibida por el trabajador tomando en cuenta su situación a 30 de abril de 2016. Los conceptos retributivos tenidos en consideración para el cálculo de la indemnización son los señalados en el Anexo I.

Segunda.- En ningún caso la indemnización por extinción del contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades, ni superior en ningún caso a 200.000 euros.

Tercera.- Se garantiza que hasta el número de 447 trabajadores del colectivo afectado identificado en el Capítulo I del presente acuerdo, extinguirán su contrato por el mecanismo previsto para los trabajadores de mayor edad, de tal manera que si aplicadas las medidas de extinción voluntaria y forzosa sobre el colectivo de mayores de 55 años a 31 de diciembre de 2016, no se ha alcanzado la cifra señalada, la empresa cubrirá el diferencial que falta hasta el número indicado, aplicando las medidas previstas en Capítulo II del Acuerdo, apartado cuarto, c) sobre el colectivo de 54 años a la misma fecha. Será la empresa la que identifique al personal susceptible de la extinción del contrato por este mecanismo.

V. MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA REDUCIR O MINORAR EL NÚMERO DE DESPIDOS O SUS EFECTOS

Primero.- Ofertas de recolocación en empresas del Grupo

Durante el periodo de ejecución del despido colectivo establecido en el Capítulo I del presente acuerdo, la empresa se compromete a ofrecer a 200 trabajadores afectados por la medida de extinción del contrato por aplicación de los criterios de selección establecidos, y como alternativa a la misma, la recolocación directa y sin solución de continuidad en el Grupo Unicaja, en un puesto adecuado a su perfil profesional, respetando las condiciones salariales que actualmente tengan reconocidas en Banco CEISS.

La incorporación efectiva al Grupo Unicaja supondrá la suspensión del contrato de trabajo que mantiene con el Banco, celebrándose un nuevo contrato con dicha entidad, así como un acuerdo de suspensión con Banco CEISS.

En caso de que el puesto ofrecido implique movilidad geográfica, el trabajador tendrá derecho a percibir, como mínimo, la compensación establecida en el apartado referido a movilidad geográfica, incluyendo en la misma cualquier compensación establecida legal o convencionalmente.

Durante el periodo de ejecución del despido colectivo:

a.- El trabajador, durante los seis meses siguientes a la fecha de incorporación efectiva al Grupo Unicaja, podrá ejercer el derecho a la reincorporación a Banco CEISS.

b.- En el caso de que se produzca una alteración en el accionariado que supusiese la pérdida de control de Banco CEISS por parte de Unicaja Banco o de ésta última sobre la empresa participada, Banco CEISS podrá dar por finalizada la suspensión del contrato de trabajo suscrita con el trabajador; pudiendo igualmente la empresa del Grupo Unicaja de que se trate, dar por finalizada la relación laboral mantenida con el mismo, con reingreso del trabajador a Banco CEISS.

c.- En caso de extinción del contrato de trabajo en el Grupo Unicaja en virtud de la oferta de recolocación regulada en este apartado, salvo en los supuestos de baja voluntaria o despido declarado procedente, el trabajador podrá solicitar su derecho al reingreso a Banco CEISS.

En los supuestos anteriores, el empleado se incorporará en Banco CEISS al destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión del contrato, en cuyo caso una vez producida la incorporación, el Banco podrá extinguir su contrato de trabajo con derecho a las indemnizaciones establecidas para la extinción por adscripción voluntaria prevista en el apartado II de este Acuerdo, en

función del colectivo al que pertenezca a la fecha de este acuerdo, descontando las cantidades que hubiera percibido, en su caso, como consecuencia de la movilidad geográfica aplicada y considerando, a efectos del cálculo de la indemnización, el periodo de prestación de servicios realizado para la empresa del Grupo en la que se produjo la recolocación.

Si el trabajador que se hubiese adscrito a la extinción indemnizada del contrato en periodo voluntario recibiese oferta de recolocación en los términos previstos en este apartado, podrá revocar su adscripción a la medida extintiva, aceptando en ese caso la recolocación ofertada que se materializará en el momento en que organizativamente sea posible.

Una vez concluido el periodo de ejecución del ERE, y siempre que no se haya producido la alteración en el accionariado a que se ha hecho referencia anteriormente, a los trabajadores de Banco CEISS incorporados en virtud de este acuerdo a una empresa del Grupo Unicaja, se les reconocerá la antigüedad a efectos indemnizatorios que tuvieran en Banco CEISS en el momento de su incorporación a dicha entidad, produciéndose la extinción definitiva de su relación laboral con Banco CEISS, y sin que ni ésta ni la empresa del Grupo Unicaja a la que se hubiera incorporado puedan hacer uso de la facultad prevista en la letra b) anterior.

Segundo.- Disminución del excedente en el caso de venta de las 10 oficinas situadas en zona “no core” definidas en el Informe Técnico.

Si antes de la finalización del plazo de ejecución para el Despido Colectivo previsto en el presente acuerdo, se produce la venta de las 10 oficinas situadas en zona “no core” a Unicaja Banco, hasta un número total de 58 trabajadores, necesarios para la continuidad del negocio, se incorporarán a la Entidad compradora en virtud de la aplicación de lo previsto en el artículo 44 del ET, disminuyéndose el número de extinciones en ese mismo número.

Si por el contrario no se produjera la venta de las oficinas con la consiguiente consecuencia del cierre de las mismas, los empleados adscritos a las mismas estarían directamente afectados por la medida extintiva con las condiciones previstas para los supuestos de adscripción durante el periodo voluntario.

Tercero.- Movilidad geográfica como medida alternativa al despido.

Con el fin de reducir el impacto sobre el empleo del procedimiento de despido colectivo, la Entidad se compromete a ofrecer como medida de flexibilidad interna, la cobertura de determinados puestos de trabajo donde pueda haberse generado vacante que implique movilidad geográfica, entendiéndose que se produce cuando la distancia entre el centro de trabajo de origen y de destino sea más de 50 kilómetros.

Los trabajadores afectados por el traslado forzoso y que se incorporen efectivamente al centro de trabajo de destino, percibirán como compensación por traslado un importe a tanto alzado, calculado en

función de la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino, según la siguiente escala, salvo que suponga acercamiento a su domicilio habitual:

Entre 51 y 100 kilómetros: 3.000 euros brutos.

Entre 101 y 200 kilómetros: 12.000 euros brutos.

Entre 201 y 350 kilómetros: 15.000 euros brutos

Más de 350 kilómetros: 20.000 euros brutos.

La compensación de traslado deberá devolverse al Banco en caso de dejar de cumplirse la distancia en Km entre los centros de trabajo inicial y el nuevo, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Importe a devolver = (24 - N^o meses en nuevo destino) * (Importe compensación / 24)

A los efectos del cálculo de la distancia kilométrica entre el centro de origen y destino se tomará en cuenta la ruta más rápida según del MOCI (Mapa oficial de carreteras interactivo del Ministerio de Fomento)

VI. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES POR INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo del 1 de julio de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018, se acuerda la suspensión de aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación. A la finalización del periodo de suspensión establecido, los trabajadores afectados por esta medida tendrán derecho a la aportación al Plan de Pensiones que hubieran tenido con carácter previo al inicio de la suspensión acordada en virtud del Acuerdo Colectivo de 8 de mayo de 2013. En ningún caso habrá aportaciones por el plazo suspendido.

La medida anterior será aplicada tanto al personal activo como al personal en situación de excedencia especial en otras empresas.

VII. AYUDAS FINANCIERAS

Primero.- Las personas que causen baja en la Entidad como consecuencia de la aplicación del presente acuerdo, podrán optar por la cancelación de los préstamos, cuentas de crédito o anticipos concedidos por la Entidad en su condición de empleado o bien acogerse a las medidas específicas de novación o conversión de ayudas financieras que se detallan en el apartado tercero y cuarto, del presente capítulo, de este acuerdo.

Segundo.- Las personas que causen baja en la Entidad, dispondrán de un plazo máximo de 3 meses, a contar desde la extinción de la relación laboral, para proceder a la cancelación, novación o conversión

de los préstamos, cuentas de crédito, anticipos laborales o cualquier otra operación de activo concedidas por la entidad en su condición de empleado. Si trascurrido dicho plazo no se hubiera procedido a la conversión de las operaciones se iniciará, por parte de la Entidad, el proceso de resolución de las mismas.

El empleado iniciará el proceso de reconversión de dichas operaciones en el momento de la extinción del contrato con el fin de que la reconversión sea efectiva en el plazo máximo fijado de 3 meses desde su fecha de baja.

Tercero.- Medidas Específicas de Conversión:

1. Préstamos para la adquisición de Vivienda

- Con garantía personal: los empleados con préstamos para la adquisición de vivienda con garantía personal, deberán constituirse con garantía hipotecaria por el capital pendiente, pudiendo incrementarse el importe en los gastos inherentes de formalización de hipoteca. El plazo podrá ampliarse hasta el cumplimiento de la edad de 70 años del empleado que causa baja y al tipo de interés de la operación que sustituye.

Se podrá sustituir la constitución de garantía hipotecaria por mantenimiento de garantía personal aportando pignoración de fondo de inversión o depósito por importe del 100% del capital pendiente, en cuyo caso deberá intervenirse notarialmente la póliza firmada en su momento si no contaba con dicha intervención.

Se exonera de la obligación de constituir garantía hipotecaria en aquellos préstamos personales para vivienda con saldo vivo inferior a 50.000€ siempre que no haya situaciones de impago, debiéndose intervenir notarialmente la póliza firmada en su momento si no contaba con dicha intervención.

- Si coexisten préstamos personales e hipotecarios para la financiación de vivienda, se podrán mantener las operaciones vigentes en el caso de que, al menos, el 80% del saldo vivo cuente con garantía hipotecaria. Se habilita la posibilidad de adecuar ambos préstamos para que entren en el parámetro anterior, de forma que se permitirá ampliar el importe del préstamo con garantía hipotecaria hasta el 100% del valor de tasación, minorando o amortizando el importe de los préstamos personales. En caso de que se mantenga el préstamo personal deberá intervenirse notarialmente la póliza firmada en su momento si no contaba con dicha intervención.
- Con garantía hipotecaria: los empleados con préstamos para la adquisición de vivienda con garantía hipotecaria mantendrán las condiciones financieras pactadas, pudiendo

optar por la novación del plazo hasta el cumplimiento de la edad de 70 años del empleado que causa baja.

2. Préstamos personales para atenciones varias, asuntos diversos, vehículo o finalidades similares:

Los empleados que tengan en vigor dichos préstamos podrán tramitar una nueva operación por el importe pendiente, al tipo de interés de la operación que sustituyen, y a un plazo máximo de 10 años. Las nuevas pólizas deberán ser intervenidas por fedatario público.

En caso de no solicitarse la ampliación de plazo no será necesario plantear una nueva operación y será suficiente con intervenir la póliza firmada en su momento si no contaba con intervención.

3. Cuentas de crédito o cuentas especiales de empleados.

Los empleados con cuentas de crédito en vigor deberán cancelarlas y aquellos con saldos deudores podrán tramitar una nueva operación de préstamo por el límite pendiente a la fecha de extinción, al tipo de interés Euribor a un año publicado a la fecha de extinción del contrato (o índice que lo sustituya) más un 1,25%, revisable anualmente y a un plazo máximo de 5 años.

Las cuentas de crédito se modificarán a tipo cero para la remuneración de saldos acreedores en el momento que cause baja el empleado.

Las pólizas deberán ser intervenidas ante fedatario público.

4. Anticipos.

Con motivo de la extinción de la relación laboral y en dicho momento, se producirá la cancelación automática del saldo pendiente de los anticipos en vigor. Los empleados podrán optar por tramitar una nueva operación de préstamo por el importe pendiente al tipo de interés Euribor a un año publicado a la fecha de extinción del contrato (o índice que lo sustituya) más un 1,25%, y por el plazo pendiente.

Las pólizas deberán ser intervenidas ante fedatario público.

Cuarto.- Los gastos que, en su caso, se deriven de la conversión o novación de las condiciones financieras señaladas anteriormente serán a cargo del empleado.

VIII. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Los empleados afectados por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con una empresa especializada y que se acompaña al presente acuerdo como Anexo.

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

IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes, en proporción a su representatividad, y de la empresa.

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

X. DEROGACION ACUERDOS COLECTIVOS ANTERIORES

Se dejan sin efecto las medidas de suspensión de contrato previstas en el Acuerdo Colectivo de 8 de mayo de 2013, sin perjuicio del mantenimiento y cumplimiento de aquellas que se encuentran en fase de ejecución en el momento de suscripción del presente Acuerdo.

Asimismo, se deja en suspenso, durante la vigencia del presente acuerdo, el acuerdo regulador de movilidad geográfica suscrito entre la Entidad y la totalidad de la Representación Sindical de fecha Diciembre 2015.

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 20 de abril de 2016, lo que comunicarán oportunamente a la Dirección General de Empleo a los efectos legalmente procedentes.

ANEXO I

CONCEPTOS CONSIDERADOS PARA EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATO

Sueldo
Antigüedad
Parte Proporcional Extra Beneficios
Parte Proporcional Extra Com. Marzo
Parte Proporcional Extra Com. Septiembre
Parte Proporcional Extra Productividad
P. Compensador / Comp. Clasif. Oficinas
Compensación Mejoras Sociales
Compensación Mejora Salarial
Complemento Personal Revisable
Antiguo Plus Informática
Complemento Transitorio
Plus Mejora Nivel
Plus Antigüedad Consolidada
Complemento Personal Banca Privada
Complemento Salario Uno
Complemento Personal Congelado
Complemento Personal Garantía
Complemento Pers. Consolidado Revisable
Complemento Puesto de Trabajo Revisable
Plus Cambio Horario
Complemento No Revisable PLF
Complemento Revisable P.L.F.
Diferencias Cotización
Plus Especial
Ajuste Salario Anual
Plus Compensación Turnos
Plus Puesto Trabajo
Complemento Dedicación Comercial
Complemento Dedicación
Plus Comp. Pers. Congelado y Absorbible
Plus disponibilidad
Complemento Disponibilidad Fijo
Plus equipo de apoyo / sustitución
Plus Choferes
Ayudante Ahorro
Plus Festividad
Plus Nocturnidad
Plus de Turnos
Plus Extranjero