

**ACTA DE ACLARACIÓN, SUBSANACIÓN Y CORRECCIÓN DE ERRORES DEL ACUERDO
ALCANZADO POR 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.**

DE 28 DE MAYO DE 2013

En Madrid, a 6 de Junio 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 UGT, D. Jesús Vázquez Moreno, D. Francisco Bernardino Herrero Robles, D. Jaime Oliver Vallés, D. Josep Enric Cantón Ortiz.

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 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 la capacidad legal suficiente para la firma de este acuerdo y, atendiendo a que ambas partes han observado que en el acta de acuerdo de 28 de mayo de 2013 se habían omitido involuntariamente alguno de los aspectos acordados, al

tiempo que se han detectado algunos errores, las partes suscriben el presente acta de aclaración, subsanación y corrección de errores que se transcribe.

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 en fecha 1 de octubre del 2011, 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, tras diferentes reuniones previas en las que se debatió ampliamente por las partes la situación, dando cumplimiento a lo previsto en la disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo, 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. A tal efecto y a pesar de que inicialmente se planteó el expediente al amparo del artículo 51 como procedimiento de despido colectivo, en el curso del periodo de consultas se han contemplado otras medidas tendentes a minimizar el número de afectados. Así, el presente expediente se basa no solamente en el artículo 51 para despidos colectivos, sino también en medidas de carácter coyuntural tales como la reducción de jornada y suspensión de contratos previstos en el artículo 47 del ET. Por ello, y al amparo del citado artículo 47 ET y artículos 16 y siguientes del RD 1483/2012 se plantea formalmente la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada por las causas económicas expresadas en la memoria explicativa, entendiéndose que estas medidas conjuntamente con las de reestructuración contribuirán al cumplimiento de las previsiones del plan de capitalización.

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.

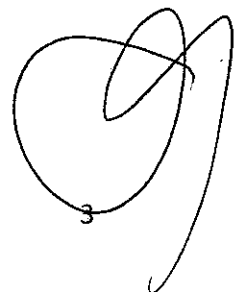
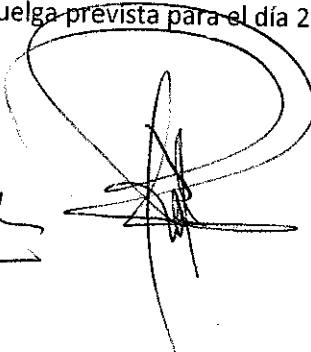
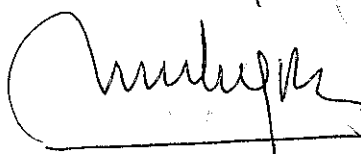
Asimismo, cabe mencionar que mediante el presente acuerdo las partes hacen decaer el anterior expediente autorizado por Resolución de la Dirección general de Empleo de 27 de junio de 2012, aglutinando en un único expediente las medidas suspensivas y de reducción salarial en vigor -autorizadas por dicha 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.

7.- Con la firma del presente acuerdo, que puso fin al periodo de consultas, las secciones sindicales firmantes acordaron la desconvocatoria de la huelga prevista para el día 29 de mayo.

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, salvo aquellas que están en curso, que continuarán hasta su finalización. 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.

Asimismo, las partes han acordado una serie de medidas, en buena medida coyunturales, en relación a las condiciones laborales, a fin de contribuir al cumplimiento de las previsiones del plan de capitalización en materia de gastos de personal y minorar el impacto sobre el empleo del presente proceso de restructuración.

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 que excedan de lo pactado en convenio colectivo: de forma inmediata. Se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de mecanismos tendentes a posibilitar el mantenimiento de las condiciones de la póliza a cargo del trabajador que lo desee.
- seguros de salud y asimilados: cuyos efectos se producirán con fecha 30 de junio de 2013. Se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de mecanismos tendentes a posibilitar el mantenimiento de las condiciones de la póliza a cargo del trabajador que lo desee.

- 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. La Entidad aportará a la Comisión de Seguimiento un documento en el que se recogerá las condiciones en las que está dotado el fondo a 31 de diciembre de 2012.
- 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, plan de igualdad, 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 ni ahorro 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.

Salvo que el acuerdo de armonización de condiciones que alcancen las partes o, en su caso, el laudo que dicte el árbitro, establezca lo contrario, dicho acuerdo o laudo derogará todos los Acuerdos anteriores, sea cual sea su ámbito y denominación, así como todas las condiciones más beneficiosas que se hubieren concedido con anterioridad en cualquier ámbito del Banco.

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 por jubilación, manteniendo las aportaciones por contingencias de riesgo asociadas 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 cómputo de tiempo para el devengo de nueva 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 o cualquier otra denominación).

- 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. 24 y 25 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 de devengo de la misma 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 2014.

- 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, residiendo en la Dirección del Banco la decisión sobre la concreta aplicación de dicha medida, ya sea mediante decisiones que afecten

a personas concretas o a colectivos homogéneos, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento de los criterios utilizados.

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 acuerda en la tabla que se acompaña como anexo.
- c) En el supuesto de no llegar a un acuerdo con anterioridad a 31 de diciembre de 2013 conforme a lo previsto en la cláusula II del presente epígrafe (homogeneización de los diferentes sistemas de planes de pensiones), 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 vería 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, y al amparo de lo previsto en el artículo 47 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, al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece un plan de suspensiones de contratos rotatoria, de un máximo de nueve meses de duración, en el período de 1 de Julio de 2013 a 31 de Diciembre de 2017. Mediante dicho plan se cubrirán un equivalente de 125 jornadas anuales de trabajo mediante 6 turnos de suspensión de una duración máxima de nueve meses en el periodo indicado.

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.

El diferencial entre el número de solicitudes aceptadas y el número máximo de suspensiones pactadas será cubierto por designación directa de BMN, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento.

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.

Los empleados que hayan sido suspendidos en el año 2012 o 2013 no podrán ser objeto de suspensión hasta el año 2015 y 2016 respectivamente, salvo razones organizativas excepcionales acordadas 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.

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, por lo que su importe quedará retenido para asegurar que cumple dicha finalidad.

La Comisión de Seguimiento podrá evaluar otras formas tendentes a paliar la pérdida de capacidad adquisitiva originada por la suspensión.

Para facilitar que puedan emprender acciones para mejorar su empleabilidad y capacitación profesional, los trabajadores adscritos a este programa percibirán en concepto de ayuda a la formación, durante la duración del periodo de suspensión, un plus de 600 euros mensuales.

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 de las denominadas zonas "core" (territorio natural) y 200 kilómetros para las de las oficinas de las denominadas "no core" (zonas de expansión).
- b) En caso que la oficina no se haya integrado, la reincorporación se producirá en un radio de 25 kilómetros.
- c) Hay que prever Madrid, Islas y Melilla.

— En el caso de servicios centrales:

- a) En caso que la unidad donde prestaba servicios haya sido objeto de reestructuración de plantilla y/o reubicación, la reincorporación se producirá en un radio máximo de 200 kilómetros. (Catalunya, Madrid e Islas).
- b) En caso contrario, la reincorporación se producirá en el mismo centro de trabajo o en un radio de menos de 25 kilómetros.

En aquellos casos (territorios no peninsulares, Madrid y servicios centrales de Catalunya y Aragón) que no fuera posible organizativamente la aplicación de los límites geográficos aquí pactados, se aplicará lo previsto para los supuestos de movilidad geográfica, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento.

Segunda. Reducciones de jornada, al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cualquier empleado podrá solicitar del 7 al 21 de junio de 2013 la adscripción voluntaria al programa de reducción voluntaria sin perjuicio, que por motivos organizativos, se habiliten nuevos periodos de adscripción dando cuenta a la Comisión de Seguimiento.

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.

El diferencial entre el número de solicitudes aceptadas y el número máximo de reducciones de jornada pactadas será cubierto por designación directa de BMN, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento.

5.6

La reducción de jornada pactada se computará por jornadas completas coincidentes con lunes o viernes salvo acuerdo en contrario o que el volumen de empleados del centro de trabajo requiera una planificación semanal distinta de la reducción aquí establecida, siempre que sea por jornadas completas. El formato y calendario establecido se mantendrá con carácter estable sin perjuicio de que por acuerdo o por necesidades organizativas del centro de trabajo pueda ser modificado. Por acuerdo entre las partes o en el proceso de designación a cargo de

la Entidad se podrá articular la reducción de jornada mediante acumulaciones diarias o mensuales.

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

Los empleados que queden adscritos al presente programa quedarán exentos de ser incluidos en el programa de suspensiones.

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 restructuración o reubicación
- Se limitará el número de 150 movilidades efectivas a más de 100 kilómetros o que excedan del ámbito de una isla y 150 movilidades 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 o isla 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, entendiéndose por tal el cierre de su oficina o la restructuración del departamento.

Los trabajadores que hayan sido objeto de un traslado a más de 100 kilómetros no podrán ser adscritos al programa de suspensión, salvo adscripción voluntaria.

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 quedarán adscritos a este programa mediante adhesión voluntaria.

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 restructuración de plantilla 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.

En aquellos casos (territorios no peninsulares, Madrid y servicios centrales de Catalunya y Aragón) que no fuera posible la aplicación de los límites geográficos aquí pactados, se aplicará lo previsto para los supuestos de movilidad geográfica, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento.

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, en todo o en parte, ello conllevaría la adscripción a un programa extintivo de los contenidos en el capítulo VI, excepto en aquellos supuestos en que pudiera minimizarse mediante la adscripción a programas alternativos del presente acuerdo.

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

Tercera. Acuerdos de extinción de mutuo acuerdo.

BMN aceptará hasta 200 solicitudes de extinción 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. 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:

- a) Importe equivalente a 30 días de retribución fija por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores, con el límite de 22 mensualidades.
- b) Importe de 2.100 euros por cada 3 años completos de prestación de servicios, calculada a la fecha de baja en la Entidad.
- c) 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

- d) En todo caso, se establece una indemnización mínima total de 20.000 euros para los empleados con una antigüedad igual o inferior a seis años, y de 30.000 euros cuando la antigüedad sea superior.

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, de manera que todas las plazas que no queden cubiertas por los programas de bajas de mutuo acuerdo, de venta de redes de oficinas, de bajas incentivadas y del 50 % del programa de excedencias, serán incluidas en este programa de bajas por designación de la empresa.

La indemnización de estas bajas será de 25 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores, 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:

- a) 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores, con el tope de 20 mensualidades.
- b) 2.100 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

VIII. DISPOSICIONES VARIAS.

Primera.- El salario regulador para todos los programas y medidas contemplados o previstos en el presente Acuerdo se compondrá por las percepciones del trabajador en los doce meses

inmediatamente anteriores a la efectividad de la medida, excluyendo las indemnizaciones, suplidos y retribución variable supeditada a la consecución de objetivos comerciales cuantificables. A estos efectos no se tendrá en cuenta la aplicación de la tabla de moderación salarial.

Las situaciones derivadas de los programas de restructuración acaecidos durante los doce meses anteriores al hecho causante no se tendrán en cuenta para calcular el salario regulador, calculando el mismo como si hubiera estado en activo a jornada completa.

Segunda.- La Representación sindical mantendrá las garantías que la legislación laboral establece sin que el presente Acuerdo suponga modificación de ninguna de las mismas.

Tercera.- Con el fin de evitar la utilización de la convención o/a de la mención a ambos géneros, se ha optado por utilizar el clásico masculino genérico, bajo la premisa de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombre y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primera.- Para velar por la adecuada aplicación e interpretación del presente Acuerdo y ejercer las distintas funciones que le sean encomendadas, se constituye una Comisión de Seguimiento y Garantías de carácter paritario e integrada por igual número de miembros, de un lado, de la Dirección de BMN y, de otro, de las organizaciones sindicales que hubieren sido partes firmantes del presente Acuerdo, que lo hubieren ratificado o que se hubieren adherido a él, de forma proporcional a su representación. Inicialmente se compondrá por un máximo de 16 miembros.

Segunda.- La Comisión de Seguimiento y Garantías ejercerá las funciones siguientes:

- a) Conocer, con carácter previo a su materialización, las medidas de aplicación de los diferentes programas de afectación de la plantilla, tanto de carácter voluntario como forzoso, verificando la correcta aplicación de las medidas propuestas. Dicha comunicación habrá de incluir, al menos, la siguiente información: relación de los trabajadores afectados, centro de destino en su caso, indicación de sus perfiles profesionales, así como cualquier otra que pudiera resultar de interés laboral.
- b) Conocer y resolver las reclamaciones o quejas promovidas por los trabajadores afectados por la aplicación de las concretas medidas de cualquiera de los programas del Acuerdo, verificando a tal efecto la correcta aplicación por la Dirección de BMN de los criterios que en él se establecen.
- c) Recibir o requerir de la Entidad cuanta información resulte relevante en la aplicación de los programas del presente Acuerdo, en particular la evolución de las adhesiones durante el periodo voluntario.
- d) Interpretar las desavenencias entre las partes del presente Acuerdo.

Tercera.- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento y Garantías requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Cuarta.- La Comisión podrá nombrar, de entre sus miembros, a un Presidente y un Secretario que velarán por el correcto desarrollo de las reuniones y redacción de Actas.

Quinta.- Las reuniones de la Comisión serán con carácter general trimestrales o a solicitud de cualquiera de las partes.

Sexta.- Dentro del mes inmediatamente posterior a la firma y durante su sesión constitutiva, la Comisión de Seguimiento y Garantías aprobará, por mayoría de miembros de cada representación, su Reglamento de Régimen Interior.

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.

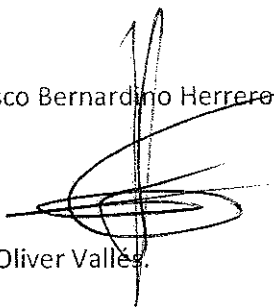
D. Mario Rifaterra García.

D. Miguel González Martínez.

D. Jesús Vázquez Moreno

ACCAG.

D. Francisco Bernardino Herrero Robles.

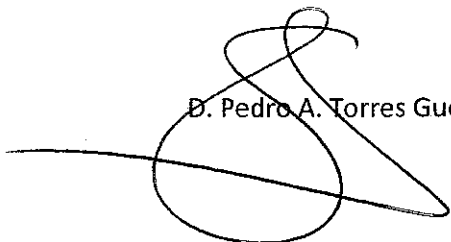


D. Jaime Oliver Valles.

D. Josep Enric Cantón Ortiz.

D. Pedro A. Torres Guerrero.

SILG



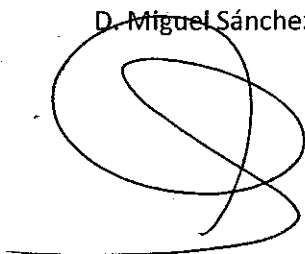
D. Alberto Jesús Losada Rodríguez.



D. Juan José de Pablos Malagón.

SECP/CSIC

D. Miguel Sánchez López.

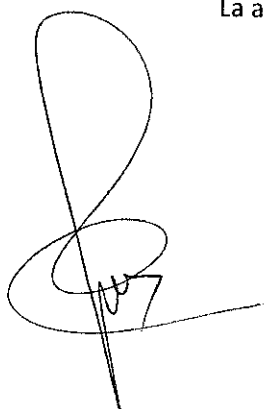
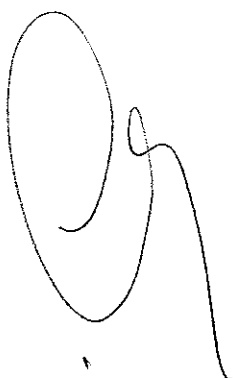
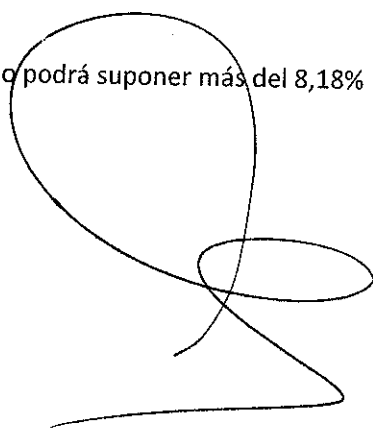
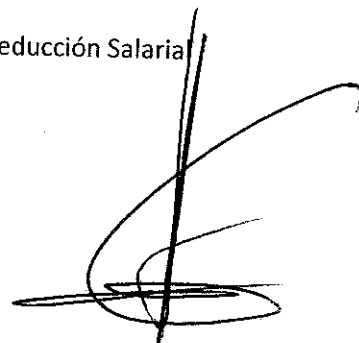


DECCAG.

ANEXO I. TABLA DE REDUCCIÓN SALARIAL

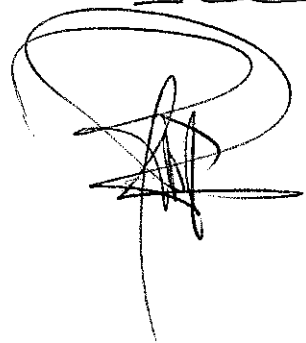
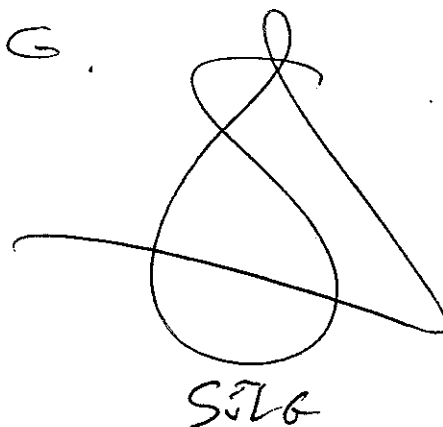
Intervalo		Fijo	Resto
0	25.000	0	0,0%
25.000	30.000	500	2,0%
30.000	35.000	1.110	5,0%
35.000	40.000	1.360	5,6%
40.000	45.000	1.638	6,1%
45.000	50.000	1.943	6,7%
50.000	55.000	2.275	7,2%
55.000	60.000	2.635	7,8%
60.000	65.000	3.023	8,3%
65.000	70.000	3.438	8,9%
70.000	75.000	3.880	9,4%
75.000	80.000	4.350	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

Andujar

CCCCG

SILG

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.

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:

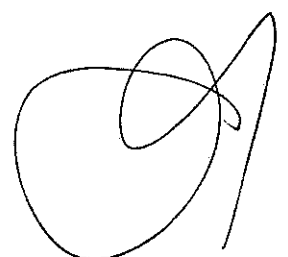
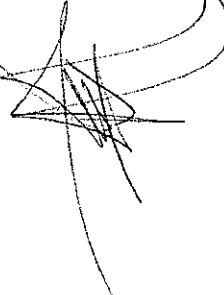
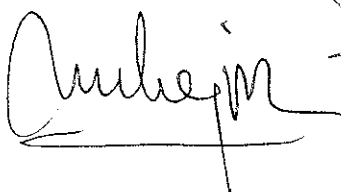
- Aumentar los niveles de productividad y rentabilidad comercial de la red de sucursales.
- Optimizar el negocio en los mercados tradicionales, integrando las oficinas con alta proximidad geográfica y racionalizando aquellas con niveles de rentabilidad no sostenibles en el tiempo y reducidas expectativas 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, la Entidad 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 y exclusión para las bajas forzosas.

Los criterios de afectación serán los siguientes:

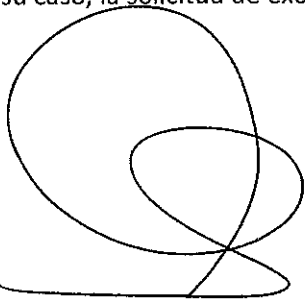
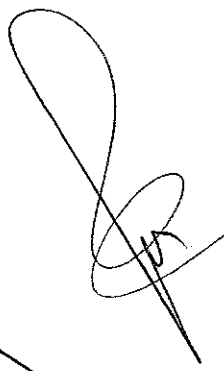
- o Empleados de oficinas que se cierran y/o de las oficinas receptoras del negocio.
- o Empleados adscritos a líneas de actividad que se abandonan.
- o Empleados destinados en áreas o departamentos de servicios centrales donde se produce ajustes de plantilla por necesidad de redimensionamiento al nuevo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

Los criterios de exclusión serán los siguientes:

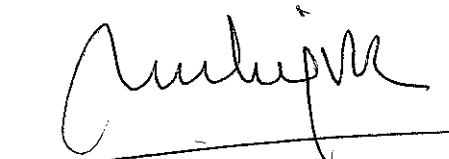
- o Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% acreditada antes del 28 de mayo de 2013.
- o Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33% acreditada antes del 28 de mayo de 2013.
- o Quienes acrediten fehacientemente ser víctimas de violencia de género.
- o 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.

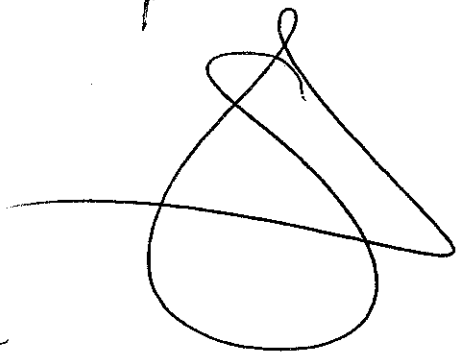
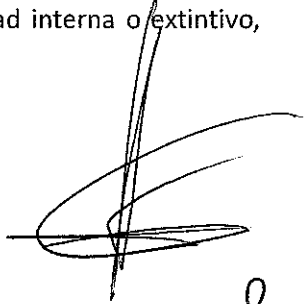
d) Criterios de prelación y exclusión para el resto de programas.

- En caso de que las solicitudes de bajas incentivadas superen los 170, se aplicarán criterios de prelación equivalentes a los criterios de afectación de bajas forzosas. En los mismos términos se procederá en caso de que las solicitudes para excedencias remuneradas supere del límite máximo del programa.
- En el caso de parejas acreditadas mencionado en los criterios de exclusión de bajas forzosas, de producirse la baja forzosa de uno de los dos miembros, el otro empleado quedará excluido de cualquier otro programa forzoso de flexibilidad interna o extintivo, pudiendo anular, en su caso, la solicitud de excedencia voluntaria.



SCC & G

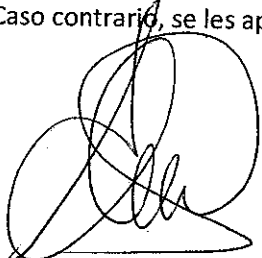




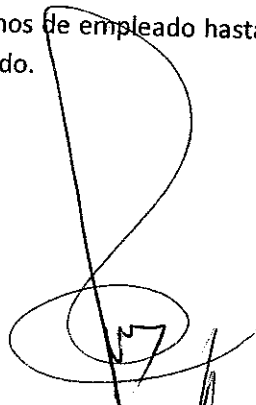
SEL G

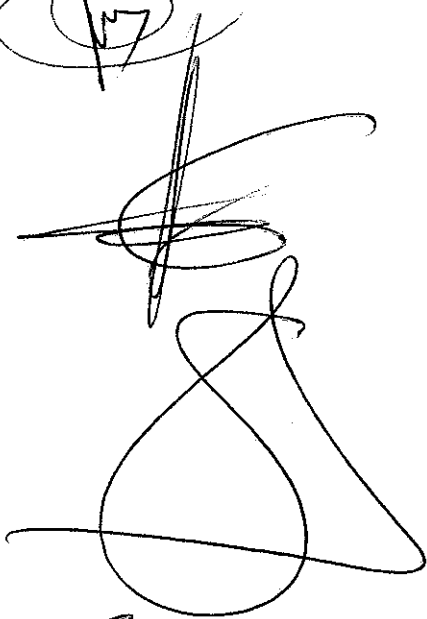
ANEXO III. CONDICIONES SOCIALES

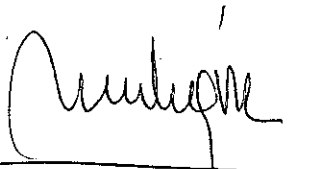
- A los trabajadores adscritos a las suspensiones de contratos y reducciones de jornada se les mantendrán todas las condiciones y beneficios sociales como si estuvieran en activo a tiempo completo.
- A los trabajadores adscritos a las excedencias remuneradas se les mantendrá las condiciones de los préstamos.
- A los trabajadores adscritos a programas extintivos (bajas incentivadas y bajas forzosas) se les mantendrá las condiciones de los préstamos a empleados durante los tres primeros meses y, posteriormente, se les aplicarán las mejoras condiciones que la Entidad ofrezca en ese momento de forma preferencial, que se concretarán en la Comisión de Seguimiento antes del 1 de Julio de 2013.
- A los trabajadores que extingan de mutuo acuerdo su contrato y, o bien opten por percibirlo en forma de renta, o bien mantengan en la Entidad durante los dos primeros años el 40% de la cuantía bruta recibida en forma de capital, que será remunerado a tipos preferenciales, se les mantendrá las condiciones de los préstamos de empleado hasta los 65 años. Caso contrario, se les aplicará las condiciones de mercado.

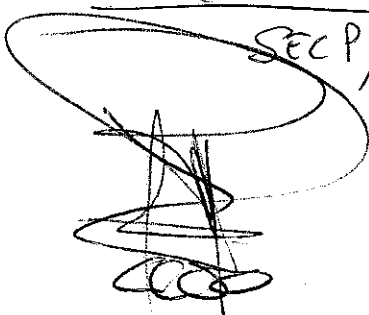

SECRET

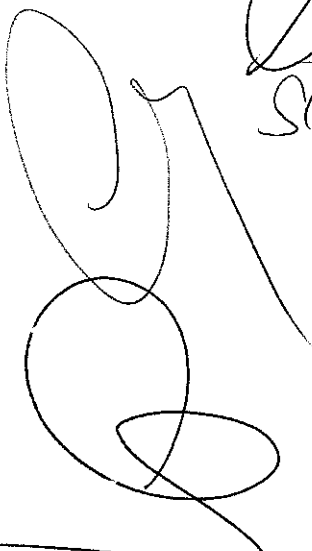





SELG


SECP/esica




SECRET

ANEXO IV. PERIODO DE ADHESIÓN A LOS DISTINTOS PROGRAMAS

Inicialmente los periodos de adhesión voluntarios a los diferentes programas y medidas serán los siguientes:

- Extinciones de contrato de mutuo acuerdo al amparo del art. 49 1. a) del ET:
 - o Del 10 de junio de 2013 al 10 de julio de 2013, con carácter general.
- Bajas incentivadas dentro del procedimiento de despido colectivo:
 - o Del 10 de junio de 2013 al 10 de julio de 2013, con carácter general, y excepcionalmente hasta el 19 de julio de 2013 para personas incluidas dentro de los criterios de afectación a bajas forzosas descritas en el Anexo II.
- Suspensiones de contrato:
 - o Del 7 de junio de 2013 al 21 de junio de 2013 para el primer turno de suspensiones rotatorias que se iniciaría el 1 de julio de 2013.
- Reducciones de jornada:
 - o Del 7 de junio de 2013 al 21 de junio de 2013.
- Excedencias remuneradas:
 - o Del 10 de junio de 2013 al 10 de julio de 2013, con carácter general, y excepcionalmente hasta el 19 de julio de 2013 para personas incluidas dentro de los criterios de afectación a bajas forzosas descritas en el Anexo II.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, the text "SCC-2013" is written. In the center, there is a large, stylized signature. To its right, there is a smaller signature. Below the center signature, there is a large, stylized signature. To its right, there is a smaller signature. Below the rightmost signature, the text "SCC-2013" is written. At the bottom right, there is a large, stylized signature. To its left, the text "SCC-2013" is written.

EXTINCIÓN DE MUTUO ACUERDO

Siendo las 18 horas del día 6 de junio de 2013, se reúnen las partes referenciadas a continuación con representación suficiente para acordar pactos colectivos.

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

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 la representación legal de los trabajadores:

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

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).

Abierto el acto, se pone de manifiesto por parte de la Dirección de la empresa que la reciente aprobación del RD 5/2013 de 15 de Marzo, no permite dadas las circunstancias concurrentes en BMN, acudir a un programa de extinción de contratos para empleados mayores de 50 años de edad dentro del procedimiento de despido colectivo iniciado por BMN en fecha 29 de Abril de 2013 y finalizado con acuerdo el día 28 de mayo de 2013.

No obstante lo anterior y al objeto de minimizar los efectos del referido procedimiento las partes han acordado la posibilidad de que los empleados nacidos antes del 31 de mayo de 1963 puedan acordar la extinción por mutuo acuerdo previsto en el art 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y por consiguiente sin derecho a la prestación de desempleo y con la regulación fiscal prevista para estos supuestos de extinción, de acuerdo con la siguientes condiciones:

La presente medida tiene un número máximo de 200 plazas asignadas.

Para poder acceder a la misma se requerirá por parte de los empleados una antigüedad igual o superior a 20 años a la fecha de la extinción.

La cantidad satisfecha por la Empresa al trabajador por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral se obtendrá de aplicar las siguientes reglas:

1. El 60% de la última retribución bruta anual fija por el tiempo que reste desde la fecha de extinción del contrato hasta la edad de acceso a la jubilación anticipada con un máximo de seis anualidades.
2. Prima de 2.500 € por año de servicio con un tope de 50.000 €.
3. La aplicación de las reglas contempladas en los puntos precedentes estará comprendida entre una cantidad mínima de 225.000 € y máxima de 275.000€.
4. La cantidad podrá ser percibida en forma de cantidad a tanto alzado con pago único, o bien distribuida en un máximo de 6 anualidades a elección del empleado.

Los criterios de asignación de las plazas solicitadas en base a las solicitudes recibidas seguirán las siguientes reglas:

1. Se dará prioridad a los nacidos en los años 1957 y anteriores, asignando como fecha de salida máxima el uno de Enero de 2.014.
2. En caso de no haberse alcanzado el número máximo de plazas previstas se dará prioridad a los nacidos entre los años 1958 y 1959.
3. En caso de que con los puntos 1 y 2 previos no se hubiere alcanzado el número máximo de plazas previstas se atenderán las solicitudes de los nacidos entre los años 1960 y 1963.
4. De las solicitudes realizadas en cada uno de los tramos de edad anteriores tendrán preferencia en primer lugar las de aquellos empleados que presten sus servicios en Provincias non-core o en unidades de Servicios Centrales que se hayan visto afectadas por una reestructuración o reducción de plantilla y en segundo lugar las de aquellos empleados con mayor antigüedad en la empresa.
5. En el caso de exceder el número máximo de plazas previsto para la presente medida podrán solicitar su extinción de mutuo acuerdo en las condiciones estipuladas para las bajas incentivadas previstas en el acuerdo de despido colectivo de fecha 28 de Mayo de 2.013.
6. Caso de que, como consecuencia de no aceptarse un número de solicitudes, no se alcanzaran las 200 plazas, no se incrementarán en dicho número el programa de bajas forzosas.

Y, no teniendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 19 horas, extendiendo acta que, leída por todos los asistentes, es encontrada conforme, siendo firmada por todos ellos en prueba de aceptación en el lugar y fecha arriba indicados.

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. Jesús Vázquez Moreno, en representación del sindicato UGT.

D. Francisco Bernardino Herrero Robles, en representación del sindicato UGT.

D. Jaime Oliver Vallés, en representación del sindicato UGT.

D. Josep Enric Cantón Ortiz, en representación del sindicato UGT.

D. Ramón Guirao Piñeyro, en representación del sindicato CCOO.

D. Alejandro Giménez Fluxá, en representación del sindicato CCOO.

D. Miguel González Martínez, en representación del sindicato CCOO.

D. Mario Rifaterra García, en representación del sindicato CCOO.

D. Pedro A. Torres Guerrero, en representación del sindicato SELG.

D. Alberto Jesús Losada Rodríguez, en representación del sindicato SIC-CSICA.

Dña. Juan José de Pablos Malagón, en representación del sindicato SECP-CSICA.

D. Miguel Sánchez López, en representación del sindicato ACCAG.