

**A LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL EXPEDIENTE DE
SUSPENSIÓN DE CONTRATOS, REDUCCIÓN DE JORNADA Y
MODIFICACIÓN DE CONDICIONES EN EL GRUPO LIBERBANK
(LIBERBANK, S.A Y BANCO CASTILLA LA MANCHA, S.A)**

En Madrid, 22 de mayo de 2013

Muy Sres. nuestros:

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 y 47 del Estatuto de los trabajadores, y una vez concluido el pasado día 8 de mayo de 2013 sin acuerdo el período de consultas seguido en cumplimiento de los citados preceptos, por medio del presente escrito, y en su condición de representante de una de las Secciones Sindicales integrantes de la comisión negociadora en representación legal de los trabajadores, les comunicamos la decisión final de la empresa sobre las medidas que va a aplicar de modificación de condiciones de trabajo y suspensión de contratos y reducciones de jornada, todas ellas justificadas en las causas económicas expuestas en la Memoria y en el Informe Técnico facilitados a la representación de los trabajadores en el inicio del preceptivo período de consultas, así como en el resto de documentación preceptiva y adicional de que se ha hecho entrega y obra en su poder y cuyo contenido damos por íntegramente reproducido.

I. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se adoptan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

A. Reducción salarial temporal aplicable a toda la plantilla.

Los trabajadores tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a 31 de mayo de 2013, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva, en la que se aplica menor reducción a los salarios más bajos y mayor a los salarios más altos:

Retribución Fija	% Reducción
De 30.000 a 35.000 €	4,75%
De 35.000 a 40.000 €	5,70%
De 40.000 a 45.000 €	6,65%
De 45.000 a 50.000 €	7,60%
De 50.000 a 55.000 €	8,55%
De 55.000 a 60.000 €	9,50%
De 60.000 a 65.000 €	10,45%
De 65.000 a 70.000 €	11,40%
De 70.000 a 75.000 €	12,35%
De 75.000 a 80.000 €	13,30%
De 80.000 a 85.000 €	14,25%
De 85.000 a 90.000 €	15,20%
De 90.000 a 95.000 €	16,15%
De 95.000 a 100.000 €	17,10%
De 100.000 a 105.000 €	18,05%
Más de 105.000 €	19,00%

No se aplicará reducción salarial para los salarios inferiores a 30.000 euros ni el salario resultante de la reducción podrá ser inferior a la citada cantidad. Igualmente, y en todo caso, la reducción salarial que corresponda por aplicación de la tabla anterior no podrá suponer la percepción de un salario inferior al previsto en el Convenio Colectivo aplicable para su nivel y categoría profesional.

Con el fin de no perjudicar las bases de cotización que por el efecto de la aplicación de la medida de reducción salarial pudieran resultar minoradas, la empresa se compromete en tales supuestos a hacerse cargo del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social para mantener la misma base de cotización durante todo el período de aplicación de tal medida

La aplicación de esta medida supone un ahorro coyuntural estimado de 18 millones de euros anuales.

B. Supresión definitiva de algunos beneficios y mejoras sociales.

Con efectos del día 1 de junio de 2013, se suprimirán los siguientes beneficios y mejoras de que disfrutaban los trabajadores en función de la Entidad de procedencia.

- Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM.
- Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur.
- Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM.
- Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.
- Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.
- Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura.
- Pagas por 25 años de servicios/premios de dedicación.
- Plus Sentencia Terminales a los empleados procedentes de Banco CCM.
- Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.
- Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.
- Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

La aplicación de esta medida supone un ahorro estructural de costes que se estima en 2,2 millones de euros anuales.

C. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes, hayan o no extinguido el contrato de trabajo, la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación.

La aplicación de esta medida supone un ahorro temporal de costes estimado en 20 millones de euros anuales.

II. SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

A. Suspensión temporal de contratos.

Se suspenderá el contrato de trabajo de 1332 trabajadores durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses, de conformidad con el calendario de aplicación que se comunicará una vez finalizado el plazo de adscripción voluntaria a la medida al que se hace referencia en el párrafo siguiente. Las suspensiones de contrato se ejecutarán en todo caso en el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016.

Durante el plazo de quince días naturales siguientes a la fecha de la presente comunicación, todos los trabajadores podrán adherirse voluntariamente a la medida de suspensión de contrato. La empresa contestará en el plazo de siete días si acepta la adscripción voluntaria del trabajador o la rechaza por razones organizativas justificadas.

Finalizado el citado plazo, se comunicará a la representación de los trabajadores la relación definitiva de afectados por la suspensión del contrato, incluyendo a quienes se hayan adscrito voluntariamente a la medida y su solicitud no haya sido rechazada y a los trabajadores necesarios para alcanzar el número de 1332 suspensiones de contrato antes señalado.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de suspensión de contrato serán, después de la adscripción voluntaria, los siguientes:

- Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.
- Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad.
- Dimensionamiento de la Red Comercial. Consideración de variables de productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.
- Dimensionamiento de Servicios Centrales. Realizado de conformidad con el estudio elaborado por la empresa Boston Consulting Group en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank.
- Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente.

A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

B. Reducción de jornada.

1. Un total de 1.000 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 30% durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

La relación definitiva de afectados por la reducción de jornada que aquí se regula y la determinación individualizada del horario de trabajo resultante tras la reducción se comunicará a la representación de los trabajadores una vez conocida la relación definitiva de afectados por la medida de suspensión de contratos, tras el periodo de adscripción voluntaria a dicha medida regulado en el apartado A).

Transcurrido el plazo de cuatro años de reducción de jornada, el trabajador tendrá derecho a volver a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los mismos expresados para la suspensión de contratos, con excepción de la voluntariedad.

2. Los trabajadores no afectados por la medida de suspensión de contratos regulada en el apartado A) ni por la reducción de jornada regulada en el punto 1 de este apartado B), esto los 3115 trabajadores restantes, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando:
 - Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.
 - Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la

reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.
- Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

La relación definitiva de trabajadores afectados por la reducción de jornada que aquí se regula se comunicará a la representación de los trabajadores una vez conocida la relación definitiva de afectados por la medida de suspensión de contratos, tras el periodo de adscripción voluntaria a dicha medida regulado en el apartado A).

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

Sin otro particular y rogándole se sirva firmar el recibí de la presente comunicación en prueba de acuse de la misma, le saluda

Atentamente



D. Juan Carlos Navarro Mateos
Director de Relaciones Laborales