

**ACTA DE FINALIZACION DEL PERIODO DE CONSULTAS CON
ACUERDO EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE
BARCLAYS BANK, SAU**

En Madrid, a 25 de febrero de 2015, reunida la Comisión Negociadora del procedimiento de despido colectivo iniciado el pasado 26 de enero de 2015, de conformidad con la siguiente composición

En representación de la empresa Barclays Bank, S.A.U. (en adelante, “BBSAU”, “el Banco” o “la Entidad”):

- D^a Ana Quirós Alba
- D. Josep Ibáñez Ibáñez
- D. Natalia Gómez Pestaña
- D. Gonzalo Arenas Calleja (Asesor)
- D. Martin Godino Reyes (Asesor)
- D^a Ana Godino Reyes (Asesor)

En representación de los trabajadores:

- D. Miguel Ángel Ramos Cuesta (UGT)
- D. Javier Peris Gras (UGT)
- D. Luis Lopez López (UGT)
- D^a Maria del Carmen Alonso Suárez (UGT)
- D^a Elena Caro Elvira (UGT)
- D. Javier Portell Batlle (UGT)

- D. Carlos Manuel Villar Sánchez de Molina (CCOO)
- D. Silvia Gil Bueno (CCOO)
- D. Carlos Sarrió Mora (CCOO)
- D. Fco. Xavier Rodríguez Fernández (CCOO)
- D. José Manuel Antón Prieto (CCOO)
- D. Alberto Martínez Gomez (CCOO)

Asisten como asesores de la representación de los trabajadores:

- D. José Antonio Gracia Guerrero (UGT)
- D. José Antonio Moreno Fernández (UGT)
- D. Jordi García Rubira (UGT)
- D. Angel Luis Martínez Ceron (UGT)
- D. Joan Sierra Fatjó (CCOO)
- D. Francesc Carbonell Sebarroja (CCOO)
- D. Alfonso Castillo Lozano (CCOO)

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para adoptar el presente ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS del expediente de despido colectivo tramitado al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y, a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero.- El 26 de enero de 2015 se inició el periodo de consultas entre la empresa y las Secciones Sindicales que habían asumido la interlocución en representación de los trabajadores, tras haber finalizado el periodo previo de negociación previsto en el Convenio Colectivo del sector, mediante la entrega de toda la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la Comisión Negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas. De todo ello se presentó copia a la Autoridad Laboral en fecha 26 de enero de 2015.

Segundo.- Ambas partes, de común acuerdo, han venido manteniendo diversas reuniones desde la fecha anteriormente indicada (días 26 y 29 de enero, 3, 5, 12, 17, 19, 24 y 25 de febrero de 2015) asistidos por sus respectivos asesores, en las que se ha estudiado toda la documentación entregada, se ha discutido sobre las causas motivadoras del despido colectivo presentado, así como sobre la posibilidad de reducir sus efectos, habiéndose levantado actas de todo ello.

Tercero.- Han quedado acreditadas las circunstancias económicas, productivas y organizativas justificativas del presente expediente, en los términos expuestos en la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de las medidas de reestructuración establecidas en el presente acuerdo, tanto en el actual escenario societario como en el caso de que se produzca en los próximos meses la integración del Banco en la entidad matriz del Grupo, CaixaBank, S.A.

Cuarto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente acuerdo, suscrito por la

Dirección del Banco y por las Secciones Sindicales de CCOO y UGT, que ostentan el 100% de la representatividad sindical en BBSAU y en los órganos unitarios de ésta.

Quinto.- De conformidad con lo anteriormente expuesto, se adopta el presente ACUERDO DE CONCLUSIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO, con arreglo a las materias y contenidos que a continuación se expresa, dándose traslado del mismo a la autoridad laboral en los términos legalmente previstos.

ACUERDOS

Previo. Definiciones a los efectos del presente Acuerdo

- **Salario regulador:** el salario regulador a los efectos del cálculo de todas las indemnizaciones pactadas en el presente Acuerdo, será el salario fijo mensual consignado en la última nómina completa percibida en BBSAU con carácter previo a la fecha de aplicación efectiva de cada medida, anualizado (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias), con inclusión, exclusivamente, de aquellos conceptos listados en el Anexo 1. Para los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares con arreglo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores se utilizará el salario como si prestaran sus servicios al 100%; idéntico tratamiento se aplicará a los supuestos de reversión de jornada que por conciliación y con carácter temporal hayan dejado de percibir la Ayuda de Comida respecto de dicho concepto. Ulteriores revisiones salariales fruto del Convenio Colectivo no alterarán los cálculos utilizados según las tablas disponibles en el momento de la extinción.

Cuando la referencia al salario regulador se haga en importe neto se calculará el mismo como la cifra teórica, tras descontar I.R.P.F. y Seguridad Social, de un empleado que percibiera exclusivamente dichos conceptos y sin considerar otras percepciones o beneficios que comporten retenciones o pagos a cuenta del I.R.P.F., atendiendo a las circunstancias personales y familiares del trabajador para determinar el tipo.

Igualmente en caso de que la última nómina completa en BBSAU haya sido aquella en que se regularizaron los haberes salariales pendientes por liquidación, no se considerará el tipo de I.R.P.F. efectivamente aplicado en la misma, sino aquél que hubiera aplicado de haber continuado trabajando el resto del año en condiciones equiparables.

- **Salario bruto diario:** se obtiene dividiendo entre 365 el salario regulador.
- **Antigüedad en el Banco:** se considerará como antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios, la fecha de inicio de prestación de servicios en BBSAU exclusivamente (salvo en caso de empleados incorporados vía sucesión legal *ex* art. 44 Estatuto de los Trabajadores), así como aquellas personas que acrediten documentalmente el reconocimiento por BBSAU de antigüedad anterior a la fecha de ingreso a efectos indemnizatorios específicamente. También se computará la antigüedad que tengan reconocida por la prestación efectiva de servicios en otras empresas del grupo Barclays en España, siempre que no se haya producido una desvinculación indemnizada.

Primero. Ámbito de afectación

Las Partes acuerdan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que el número de afectados por el presente despido colectivo es de 975 personas, lo que supone una reducción de 145 personas respecto a la inicial afectación planteada de 1.120 extinciones.

Todo ello, en atención a la concurrencia de las causas económicas, organizativas y productivas que se explicitan en el Informe Técnico y la Memoria Jurídica que sirven de fundamento del presente expediente de despido colectivo.

El colectivo susceptible de afectación es la plantilla en alta en Barclays Bank, S.A.U. a la fecha de firma del presente Acuerdo. No obstante, podrán también estar afectados por las medidas de acogimiento voluntario aquellos empleados con contrato de trabajo suspendido con reserva de su puesto de trabajo que se reseñan en el Anexo 4. Según expuesto en la Memoria, no se incluyen en el ámbito de aplicación del presente expediente de despido colectivo, los empleados que realicen funciones de gestores UHNW y HNW, así como a los que ejercen funciones de Investment Advisors, según listado contenido en el Anexo 3.

El plazo de ejecución de las medidas de extinción de contrato será hasta el 31 de diciembre de 2015.

Segundo. Plan social

Las medidas acordadas, obtenidas a la finalización con acuerdo del periodo de consultas, tienen por finalidad reducir los efectos del despido colectivo planteado y aliviar las consecuencias del mismo mediante fórmulas que permiten:

- a) Priorizar el criterio de voluntariedad en el acogimiento a las distintas medidas, reduciendo al máximo posible la necesidad de extinciones forzosas de contratos.
- b) Favorecer la recolocación de los trabajadores en otras empresas, tanto del Grupo como ajenas al mismo, primando la conservación del empleo para amortiguar el impacto de las extinciones necesarias.
- c) Facilitar cuando sea posible la movilidad interna en el propio Banco mediante movimientos de plantilla entre SSCC y Red en función del cumplimiento de los objetivos de reducción de plantilla señalados en la Memoria y en el Informe Técnico.

- d) Establecer cauces que permitan a los trabajadores más cercanos a la edad de jubilación contar con una cobertura compensatoria suficiente para llegar a la misma, aún de forma anticipada.
- e) Mejorar las indemnizaciones legales previstas para la extinción de contrato de trabajo.

Tercero.- Criterios de afectación

En el marco del Plan Social acordado, las partes han diseñado un esquema de afectación orientado a paliar los efectos del despido colectivo atendiendo, particularmente, al perjuicio específico causado a los distintos colectivos afectados con motivo de la pérdida de su empleo.

En este contexto, se ha definido un esquema de afectación basado en un criterio inicial de voluntariedad y una ulterior fase de extinción forzosa, que únicamente operará de no alcanzarse la cifra total de 975 desvinculaciones efectivas mediante el acogimiento voluntario de los empleados a las medidas planteadas en la primera fase.

Teniendo en cuenta el conjunto de las medidas que se han negociado y que conforman el Plan Social, se distinguen 3 **colectivos potencialmente afectados**:

- **Colectivo A:** empleados nacidos en 1963 o con anterioridad que, a fecha 31 de diciembre de 2015, acrediten 6 o más años de antigüedad en el Banco.
- **Colectivo B:** empleados nacidos en los años 1964, 1965 y 1966 que, a fecha 31 de diciembre de 2015, acrediten 6 o más años de antigüedad en el Banco.
- **Colectivo C:** empleados que no cumplan los requisitos de los colectivos A o B.

3.1. Medidas de acogimiento voluntario

Las partes han acordado un esquema de voluntariedad en la afectación que se adapta a los distintos colectivos potencialmente afectados y que comprende, como se detallará, medidas de extinción indemnizada del contrato y distintas opciones de recolocación, en función del colectivo afectado.

A estos efectos, se establece que, con el fin de facilitar el máximo número posible de recolocaciones, los empleados podrán manifestar su opción por acogerse a una, varias o a todas las medidas que se regulan en el presente apartado, en los términos y con el alcance y solución que posteriormente se expondrán.

I. Extinción indemnizada directa

Los empleados incluidos en el colectivo A que se acojan a esta medida, así como aquellos de los colectivos B y C que se acojan a esta medida y no lo hagan simultáneamente además a alguna de las medidas de recolocación, causarán baja por despido, en la fecha que determine el Banco, según lo establecido a continuación:

Colectivo A

Los empleados nacidos en 1963 o con anterioridad que, a fecha 31 de diciembre de 2015, acrediten 6 o más años de antigüedad en el Banco, podrán optar por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, con derecho a percibir una indemnización calculada como un importe bruto equivalente a un porcentaje de su salario regulador neto, computado desde la fecha de efectos de la extinción hasta la fecha en que el afectado cumpla determinada edad. Las cifras reguladoras serán las siguientes:

- a) Empleados nacidos en 1963 – cálculo hasta los 63 años de edad, 75% del salario neto.
- b) Empleados nacidos en 1962 – cálculo hasta los 63 años de edad, 80% del salario neto.

- c) Empleados nacidos en 1961 – cálculo hasta los 63 años de edad, 85% del salario neto.
- d) Empleados nacidos en 1960 – cálculo hasta los 63 años de edad, 85% del salario neto.
- e) Empleados nacidos en 1959 o antes – cálculo hasta los 63 años de edad, 90% del salario neto.

La cifra final resultante no podrá ser superior a los siguientes topes máximos, salvo que la indemnización legal por despido colectivo exceda de tal importe, cuya percepción mínima en todo caso estará garantizada:

- Empleados nacidos en 1963: 320.000 euros brutos.
- Empleados nacidos en 1962: 310.000 euros brutos.
- Empleados nacidos en 1961: 290.000 euros brutos.
- Empleados nacidos en 1960: 270.000 euros brutos.
- Empleados nacidos en 1959 y con anterioridad: 250.000 euros brutos.

Adicionalmente, el Banco sufragará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) desde la fecha de finalización del periodo de abono al que el empleado tenga derecho de la prestación por desempleo o, en caso de no reconocerse ésta por causa no imputable al empleado, desde la fecha de extinción, hasta el momento en que el afectado cumpla 63 años de edad.

El abono del Convenio Especial no impedirá que los empleados afectados puedan prestar servicios por cuenta propia o ajena si bien, en tal supuesto, las cuotas satisfechas por el Banco para cubrir el coste del Convenio sufrirán el correspondiente ajuste, de modo que los empleados vean inalterada su garantía de cotización y mantenimiento de bases durante el periodo trabajado. De este modo, si procede, BBSAU deberá sufragar exclusivamente la diferencia en la

cuota que resulte de aplicar el tipo que corresponda a la base de cotización por la que el empleado cotice con motivo de su prestación de servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y la base por la que BBSAU venía haciendo el cálculo de la cuota del Convenio Especial. En caso de cese en la actividad que comportó un alta en un régimen de Seguridad Social, se reanudará íntegramente el C.E.S.S. según lo establecido.

El Convenio Especial se incrementará anualmente en un 2%, con el tope del incremento anual que anualmente se establezca para las bases máximas de cotización a la Seguridad Social, todo ello con efectos desde el 1 de enero de 2018.

Asimismo, en caso de jubilación, incapacidad permanente o defunción, cesará automáticamente la obligación empresarial de sufragar el coste del Convenio Especial.

Colectivo B

Los empleados comprendidos en el colectivo B que se acojan a esta medida de extinción indemnizada directa tendrán derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a 38 días del salario regulador por año de servicio.

Adicionalmente, percibirán las siguientes primas, en función de su antigüedad en el Banco:

- Empleados con al menos 6 y menos de 8 años de antigüedad, computada a la fecha de extinción del contrato de trabajo: 10.000 euros brutos.
- Empleados con al menos 8 y menos de 16 años de antigüedad, computada a la fecha de extinción del contrato de trabajo: 20.000 euros brutos.
- Empleados con 16 o más años de antigüedad, computada a la fecha de extinción del contrato de trabajo: 30.000 euros brutos.

Además, se establece una prima adicional por antigüedad, a razón de 1.000 euros brutos por cada año de antigüedad o fracción, computada a fecha de extinción del contrato.

La suma de los anteriores importes no podrá superar los 250.000 euros brutos.

Adicionalmente, se abonará una prima única de 60.000 euros brutos.

En todo caso, el empleado no podrá percibir un importe inferior a la indemnización legal por despido colectivo.

Igualmente, se establece un importe mínimo de indemnización para los empleados de este colectivo que opten por la baja directa de 3 anualidades de salario regulador y acrediten un mínimo de 10 años completos de antigüedad en el Banco, computada a fecha de extinción del contrato. Este mínimo operará, salvo que la suma de las 3 anualidades de salario regulador bruto exceda de 310.000 euros brutos, en cuyo caso prevalecerá este último tope máximo establecido.

Colectivo C

Los empleados comprendidos en el colectivo C que se acojan a esta medida de extinción indemnizada directa tendrán derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a 38 días del salario regulador por año de servicio.

Adicionalmente, percibirán las siguientes primas, en función de su antigüedad en el Banco:

- Empleados con menos de 8 años de antigüedad, computada a la fecha de extinción del contrato de trabajo: 10.000 euros brutos.
- Empleados con al menos 8 y menos de 16 años de antigüedad, computada a la fecha de extinción del contrato de trabajo: 20.000 euros brutos.

- Empleados con 16 o más años de antigüedad, computada a la fecha de extinción del contrato de trabajo: 30.000 euros brutos.

Además, se establece una prima adicional por antigüedad, a razón de 1.000 euros brutos por cada año de antigüedad o fracción, computada a la fecha de extinción del contrato.

En todo caso, se establece un tope máximo global de 250.000 euros brutos, salvo que la indemnización legal por despido colectivo exceda de tal importe, cuya percepción mínima en todo caso estará garantizada.

Igualmente, se establece un importe mínimo de indemnización para los empleados de este colectivo que opten por la baja directa y que se cifra en 65.000 euros brutos.

II. Medidas sociales de recolocación (colectivos B y C)

1.- Recolocación en empresas del Grupo CaixaBank, participadas o en empresas vinculadas al Grupo

Con el fin de aliviar los efectos del despido colectivo, se ofrecen 194 puestos de trabajo en empresas del Grupo CaixaBank, diferentes de la matriz, así como participadas, y 118 en empresas vinculadas al mismo (de interés o proveedoras), que podrán ser cubiertas por empleados afectados por el presente expediente de despido colectivo pertenecientes a los colectivos B y C anteriormente definidos que, conforme al procedimiento que se detallará más adelante en el apartado 4, se acojan a esta medida y sean finalmente seleccionados por las empresas correspondientes.

En concreto, se han identificado las siguientes posiciones:

Empresas del Grupo CaixaBank y participadas

- GDS-CUSA (*back-office* y servicios bancarios): 107 vacantes, todas en Madrid.
- Nuevo MicroBank (microcréditos sociales): 1 vacante en Barcelona.
- InverCaixa (gestión de fondos de inversión): 4 vacantes, de las que 3 son en Madrid y 1 en Barcelona – Madrid.
- CaixaRenting (renting): 3 vacantes, de las que 1 es en Canarias, 1 en Pamplona y 1 en Barcelona.
- CaixaCard (tarjetas y medios de pago): 8 vacantes, todas en Barcelona.
- FinConsum (E.F.C.): 1 vacante en Barcelona.
- SILK Aplicaciones (servicios informáticos): 9 vacantes, todas en Barcelona.
- Building Center (inmobiliaria): 20 vacantes, de las que 16 son en Barcelona, 1 en Burgos, 1 en Canarias, 1 en Madrid y 1 en Málaga.
- SUMASA (suministros y mantenimiento): 4 vacantes, 2 en Barcelona, 1 en Barcelona – Madrid y 1 en Madrid.
- Telefónica Finance Consumer (créditos al consumo): 1 vacante en Madrid.
- VidaCaixa (seguros de vida): 5 vacantes de las que 4 son en Barcelona y 1 en Madrid.
- SegurCaixa – Adeslas (seguros): 16 vacantes, de las que 8 son en Madrid y 4 en Barcelona, 1 en La Coruña, 1 en Málaga, 1 en Reus y 1 en Sevilla.
- Servihabitat (inmobiliaria): 12 vacantes, de las que 6 son en Madrid, 1 en Barcelona, 3 en Valencia, 1 en Bilbao y 1 en Extremadura.
- IT-Now (servicios informáticos): 3 vacantes en Barcelona.

Empresas vinculadas:

- Accenture Outsourcing Services (externalización de servicios): 18 vacantes, de las que 9 son en Madrid y 9 en Murcia.
- Right Management (selección de profesionales): 100 vacantes por toda la geografía nacional: Almería (1), Barcelona – Valencia (1), Canarias (1), Denia (1), Extremadura (1), Gandía (1), Jávea (1), La Rioja (3), Madrid (79), Madrid – Barcelona (2), Mallorca (2), Toledo (1), Torrelavega (2), Valencia (2), Játiva (1), Zaragoza (2).

Los empleados que opten por acogerse a esta medida de recolocación podrán solicitar hasta 3 vacantes en el Grupo CaixaBank y participadas y hasta 2 vacantes en empresas vinculadas, como máximo.

En todo caso, los empleados que se adhieran a esta medida y que, tras realizarse los correspondientes procesos de selección por parte de las empresas implicadas, sean finalmente seleccionados por una de ellas para cubrir una de las posiciones detalladas, serán afectados por el presente expediente de despido colectivo, extinguiéndose su contrato de trabajo por esta causa, en la fecha que BBSAU determine y, en todo caso, antes de su incorporación efectiva en la nueva empresa. En tal supuesto tendrán derecho a percibir una indemnización conforme a los siguientes parámetros:

- (i) 22 días del salario regulador por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, si la vacante se encuentra a menos de 50 kilómetros de su último centro de trabajo.
- (ii) 26 días del salario regulador por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, si la vacante se encuentra a 50 kilómetros o más de su último centro de trabajo.

Posteriormente, y en un plazo máximo de 30 días desde la extinción del contrato con BBSAU, los afectados iniciarán una nueva relación laboral con la empresa que

los haya seleccionado, en los términos contractuales que se establezcan con su nuevo empleador, con total desvinculación de BBSAU.

No obstante lo anterior, los empleados que hayan optado por esta medida y hayan sido seleccionados y contratados, tendrán derecho, hasta 31 de diciembre de 2015, en caso de extinguirse su relación laboral por decisión de la tercera empresa por causa distinta al despido disciplinario procedente, a percibir el importe bruto equivalente a la diferencia entre la indemnización percibida y la que les hubiera correspondido de haberse acogido directamente a la medida de extinción indemnizada directa según su pertenencia al colectivo B o C.

Asimismo, los empleados que hayan optado por acogerse a esta medida de recolocación y que finalmente no hayan sido seleccionados para la cobertura de ninguna de las distintas posiciones solicitadas:

- (i) Si se han adherido a otras medidas de recolocación (excedencias de grupo a CaixaBank o Plan de Recolocación Garantizada Randstad): continuarán en los procesos de adjudicación y selección que correspondan a tales medidas.
- (ii) Si no se han adherido a otras medidas de recolocación pero sí a la extinción indemnizada directa como alternativa a la recolocación, se extinguirán sus contratos de trabajo con derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado I (Extinción indemnizada directa) para su colectivo. No obstante, si el empleado seleccionado decide finalmente rechazar la contratación, sin que haya mediado incumplimiento del empleador respecto a los términos ofertados inicialmente, no percibirá las primas previstas en dicho apartado I (Extinción indemnizada directa) establecidas para el supuesto de acogimiento directo a dicha medida.
- (iii) Si se han adherido exclusivamente a esta medida de recolocación: podrán optar por acogerse a la medida de la extinción indemnizada de contrato prevista en el apartado I, durante el período comprendido entre el 10 y el 14 de abril de 2015. En caso de no ejercitar dicha opción pasarán a formar parte del colectivo

susceptible de afectación forzosa salvo que, conforme a los criterios de exclusión pactados, no puedan ser afectados, y siempre que, por aplicación de las distintas medidas de acogimiento voluntario, no se haya conseguido cubrir el total de las 975 desvinculaciones que deben realizarse necesariamente.

2.- Excedencia especial e incorporación en CaixaBank

Con la finalidad de reducir el número de afectados por el despido colectivo, se ofrecen 265 vacantes de empleado en la red comercial minorista (*retail*) de la empresa CaixaBank, S.A. en Cataluña (250), Baleares (10) y Galicia (5), que serán cubiertas por empleados afectados por el presente expediente de despido colectivo pertenecientes a los colectivos B y C anteriormente definidos que, conforme al procedimiento que se detallará más adelante en el apartado 4, opten por esta posibilidad de afectación voluntaria y a los que les sean finalmente adjudicados las citadas vacantes.

Cada empleado que se adhiera a esta medida podrá designar hasta 5 poblaciones diferentes de Cataluña, Baleares o Galicia con vacantes en sus oficinas. CaixaBank, S.A., a su criterio, adjudicará todas las vacantes ofrecidas en su red comercial a los empleados que se hayan adherido.

Los empleados a los que se asigne una de las vacantes en la red de CaixaBank, causarán baja por excedencia de grupo en BBSAU, liquidando sus haberes salariales pendientes, y quedando su contrato en suspenso con reserva de puesto de trabajo. Asimismo, iniciarán una nueva relación laboral con CaixaBank en condiciones equiparables, en cómputo global, a las que disponían en BBSAU con arreglo a la política y normativa propias de CaixaBank, y en el contrato que se suscriba se indicará la localidad donde se ubica el centro de trabajo como lugar de referencia a todos los efectos. En todo caso percibirán un salario en cómputo anual equivalente al fijo de su última nómina completa en BBSAU, y el tiempo de prestación de servicios en CaixaBank se considerará a efectos de progresión por carrera y

complementos por antigüedad en BBSAU. Dicha excedencia especial se registrará por el modelo establecido según la normativa CaixaBank.

En caso de producirse la integración del Banco en la actual matriz de Grupo, antes o después de la materialización de la excedencia en BBSAU, la suspensión del contrato de trabajo quedará sin efecto o no podrá realizarse, por aplicación de la sucesión de empresa (artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores) y eventuales pactos de integración. En tal supuesto, la adhesión a la presente medida se entenderá que constituyó la aceptación de una medida de movilidad geográfica según corresponda en función de la vacante asignada, con los efectos compensatorios en materia de movilidad previstos en el presente acuerdo.

Los empleados acogidos a esta medida y efectivamente incorporados a un puesto en la red comercial de CaixaBank podrán manifestar, mediando un preaviso mínimo de 15 días naturales, y en todo caso como máximo hasta el 10 de diciembre de 2015, su opción por acogerse a la medida de extinción indemnizada, extinguiéndose su contrato antes del 31 de diciembre de 2015 y percibiendo las indemnizaciones previstas para el caso de haber optado por la extinción directa según pertenezcan al colectivo B o C. En tal caso la baja comportará la extinción simultánea de la relación con BBSAU y/o CaixaBank, sin derecho a percibir ninguna indemnización adicional diferente a las mencionadas.

Siempre y cuando la vacante asignada en la red de CaixaBank se encuentre a una distancia superior a los 50 km entre el lugar de prestación de servicios en BBSAU y el centro de trabajo en CaixaBank, los afectados tendrán derecho a percibir una compensación a tanto alzado, según la siguiente escala:

- De 51 a 100 km: 15.000 euros brutos
- De 101 a 200 km: 20.000 euros brutos
- De 201 a 300 km: 25.000 euros brutos
- Más de 300 km: 30.000 euros brutos

Dicha compensación deberá retornarse al Banco en caso de extinción de la relación laboral, según el siguiente criterio:

- a) Si la extinción se produce en los primeros 18 meses, deberá retornar el 100% de la cantidad.
- b) Si la extinción se produce entre el mes 19 y el 36, deberá retornar el 50% de la cantidad.

Para la determinación de las distancias entre los centros de trabajo previo y posterior se utilizará como herramienta de cálculo la Via Michelin / Tipo de itinerario: Recomendado pro Michelin – Sin Peajes (www.viamichelin.es) y se tendrán en consideración como origen y destino la dirección de cada centro de trabajo.

En cualquier caso, los empleados que hayan optado por esta medida de recolocación y que finalmente no hayan sido seleccionados para la cobertura de ninguna de las vacantes:

- (i) Si se han adherido también al Programa de Recolocación Garantizada impulsada por el grupo Randstad (ver apartado siguiente): continuarán en el proceso de selección que corresponda a tal medida.
- (ii) Si no se han adherido a la medida de recolocación garantizada impulsada por el grupo Randstad pero sí a la extinción indemnizada directa como alternativa a la recolocación, se extinguirán sus contratos de trabajo con derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado I (Extinción indemnizada directa) para su colectivo. No obstante, si es el propio empleado seleccionado quien decide finalmente rechazar la contratación por parte de CaixaBank, no percibirá las primas previstas en dicho apartado I (Extinción indemnizada directa) establecidas para el supuesto de acogimiento directo a dicha medida.
- (iii) Si se han adherido exclusivamente a esta medida de adjudicación de vacantes en CaixaBank o si, habiéndose adherido a una medida de recolocación en el Grupo CaixaBank, participadas o vinculadas, no había visto atendida su

candidatura, podrán optar por acogerse a la medida de la extinción indemnizada de contrato prevista en el apartado I, durante el período comprendido entre el 10 y el 14 de abril de 2015. En caso de no ejercitar dicha opción pasarán a formar parte del colectivo susceptible de afectación forzosa salvo que, conforme a los criterios de exclusión pactados, no puedan ser afectados, y siempre que, por aplicación de las distintas medidas de acogimiento voluntario, no se haya conseguido cubrir el total de las 975 desvinculaciones que deben realizarse necesariamente.

3.- Programa de Recolocación Garantizada

Se ofrecen 150 puestos de trabajo en terceras empresas, que podrán ser cubiertas por empleados afectados por el presente expediente de despido colectivo pertenecientes a los colectivos B y C anteriormente definidos que, conforme al procedimiento que se detallará más adelante en el apartado 4, opten por esta posibilidad de afectación voluntaria y sean finalmente seleccionados en el marco de un Programa de Recolocación Garantizada instrumentado e impulsado por el Grupo Randstad, el cual se regirá por los términos establecidos a continuación y en todo caso en el Anexo 2.

En todo caso, los empleados que se adhieran a esta medida serán afectados por el presente expediente de despido colectivo, extinguiéndose su contrato de trabajo por esta causa, en la fecha que BBSAU determine, con derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a 30 días del salario regulador por año de servicio con el tope de 18 mensualidades, con el mínimo de 30.000 euros.

En todo caso, se establece un tope máximo global de 250.000 euros brutos, salvo que la indemnización legal exceda de tal importe, cuya percepción mínima en todo caso estará garantizada.

Hasta 31 de diciembre de 2016, los empleados que extinguieran su relación laboral por decisión del empleado o de dicha empresa por causa distinta al despido disciplinario procedente, tendrán derecho a percibir el importe bruto equivalente a la diferencia entre la indemnización percibida y la que les hubiera correspondido de haber causado baja directa según su pertenencia al colectivo B o C

Asimismo, los empleados que hayan optado por esta posibilidad de afectación voluntaria y que finalmente no hayan sido seleccionados para participar en el Programa:

- (i) Si se han adherido a la extinción indemnizada directa, se extinguirán sus contratos de trabajo con derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado I (Extinción indemnizada directa) para su colectivo.

No obstante, si el empleado seleccionado decide finalmente rechazar la participación en el programa, sin que haya mediado incumplimiento de Randstad respecto a los términos ofertados inicialmente, no percibirá las primas previstas en dicho apartado I (Extinción indemnizada directa) establecidas para el supuesto de acogimiento directo a dicha medida.

- (ii) Si se han adherido exclusivamente a esta medida de recolocación, o si, habiéndose adherido a una medida de recolocación en el Grupo CaixaBank, participadas o vinculadas, o solicitado una vacante en la red comercial de CaixaBank, no ha prosperado ninguna de sus solicitudes, podrán optar por acogerse a la medida de la extinción indemnizada de contrato prevista en el apartado I, durante el período comprendido entre el 10 y el 14 de abril de 2015. En caso de no ejercitar dicha opción pasarán a formar parte del colectivo susceptible de afectación forzosa salvo que, conforme a los criterios de exclusión pactados, no puedan ser afectados, y siempre que, por aplicación de las distintas medidas de acogimiento voluntario, no se haya conseguido cubrir el total de las 975 desvinculaciones que deben realizarse necesariamente.

4.- Procedimiento de acogimiento a las medidas y asignación de posiciones

(i) Plazo de adhesión

En todo caso, dentro de los 10 días naturales siguientes a la firma del presente acuerdo y en la fecha concreta que el Banco comunicará, se abrirá un período de acogimiento voluntario a las diferentes medidas previstas en el mismo, que permanecerá abierto durante 7 días naturales, para que los empleados que lo deseen puedan formular sus adhesiones.

El acogimiento a las medidas se realizará mediante una plataforma informática creada a tal efecto accesible para los empleados a través de la Intranet del Banco, que garantice la efectiva autenticación y confidencialidad de tal decisión. Los empleados ausentes por cualquier motivo recibirán en el domicilio informado a RR.HH. la documentación completa para poder ejercitar la adhesión; estos empleados podrán hacer llegar su adhesión excepcionalmente durante un periodo adicional de 7 días naturales, por el medio que el Banco comunicará.

La decisión de adhesión será irrevocable.

(ii) Opciones de acogimiento voluntario

En la plataforma y demás medidas habilitadas para la adhesión se publicarán por parte de BBSAU las diferentes medidas de acogimiento voluntario a las que pueden optar los empleados, en función del colectivo al que pertenecen, así como la información económica relativa a una estimación de los importes indemnizatorios a que el empleado tendría derecho.

Por lo que respecta a las opciones de recolocación en empresas del grupo CaixaBank y vinculadas, BBSAU consignará en la plataforma informática correspondiente el detalle de las posiciones que se ofrecen, identificando la empresa o sector, el perfil exigido y población, así como la forma de hacer llegar el CV por

parte del candidato al departamento de selección o RR.HH. de dicha potencial empleadora para pasar a formar parte del proceso de selección.

Por lo que respecta a la asignación de vacantes por parte de CaixaBank, BBSAU hará constar las vacantes a cubrir en la indicada plataforma informática, con indicación expresa de las localidades donde dichas vacantes se localizan.

Los empleados que opten por solicitar alguna de las vacantes ofertadas en las diferentes medidas de recolocación (empresas grupo CaixaBank, participadas o vinculadas y vacantes CaixaBank) deberán cumplimentar su Curriculum Vitae y transmitirlo a la empresas potenciales empleadoras mediante los medios establecidos a tal efecto (preferiblemente, correo electrónico) en la descripción de dichas vacantes.

Asimismo, BBSAU comunicará a las empresas del grupo CaixaBank, participadas o vinculadas o bien a CaixaBank los datos de contacto de los adheridos de modo que dichas empresas puedan dar comienzo a los correspondientes procesos de selección y adjudicación con celeridad, otorgando los interesados consentimiento expreso en la forma que mejor proceda para tal finalidad a los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Recibidos los diferentes CVs y realizadas las evaluaciones iniciales, serán dichas empresas quienes contactarán a los candidatos que por perfil puedan encajar en sus vacantes al objeto de concertar los contactos y eventuales entrevistas telefónicas y/o personales que puedan ser necesarias en el marco de un proceso de selección.

(iii) Orden en la gestión de las solicitudes de recolocación

En primer término, las empresas del Grupo CaixaBank y participadas resolverán sus procesos de selección, notificando tanto a los seleccionados como a BBSAU la adjudicación de las plazas. Por su parte, los seleccionados serán excluidos de los restantes procesos de selección en que hubieran solicitado participar, del Programa

de Recolocación Garantizada y del proceso de cobertura de vacantes en la red comercial de CaixaBank, en caso de haber solicitado igualmente tal medida.

Seguidamente, las empresas vinculadas resolverán sus procesos de selección, notificando tanto a los seleccionados como a BBSAU la adjudicación de las plazas. Por su parte, los seleccionados serán excluidos del Programa de Recolocación Garantizada y del proceso de cobertura de vacantes en la red comercial de CaixaBank, en caso de haber solicitado igualmente tal medida.

En tercer y último lugar, los empleados adheridos exclusivamente a la cobertura de vacantes en la red comercial de CaixaBank, así como aquellos que hubieran solicitado vacantes en dicha red comercial y no hubieran sido seleccionados para la cobertura de vacantes en otras empresas según se ha descrito, hasta el máximo final de 265 empleados, serán asignados a dichas vacantes según criterio de CaixaBank, atendiendo a la adecuación de su perfil comercial.

Por otro lado, los empleados que hayan manifestado su voluntad de adherirse al Programa de Recolocación Garantizada como única opción de acogimiento voluntario, sin haber solicitado también alguna otra medida de recolocación o de asignación de vacantes serán inmediatamente aceptados en el programa de recolocación garantizada. En caso de superar el número de solicitantes el de plazas del programa, se atenderán las solicitudes por orden descendente de mayor antigüedad de los empleados.

Siempre y cuando aún existan plazas disponibles, los empleados que no hayan recibido oferta de recolocación en empresas del Grupo ni vinculadas y que no hayan optado por la cobertura de vacantes en la red de CaixaBank, o que habiéndolo hecho no hayan recibido la asignación de una plaza, y que hayan solicitado también su incorporación al Programa de Recolocación Garantizada, se podrán ir incorporando al mismo a medida que finalicen dichos procesos de selección y/o adjudicación, siempre que queden plazas disponibles en el mismo. En caso de solicitar su incorporación un número de candidatos superior al de plazas

disponibles, igualmente aplicará el criterio de mayor antigüedad para el acceso al programa.

(iv) Excepciones

En todo caso, BBSAU podrá rechazar solicitudes de acogimiento voluntaria a las distintas medidas cuando, teniendo en cuenta el lugar de prestación de servicios de los solicitantes, el número de adhesiones que se hayan materializado finalmente en una salida indemnizada o bien en una asignación de posición o vacante, supere el número de puestos de trabajo que son excedentes en cada territorio, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) De producirse una adhesión a las extinciones indemnizadas directas en número superior al excedente en cada territorio se atenderán las solicitudes por orden de mayor antigüedad.
- b) De producirse una adhesión a las medidas de recolocación en número superior al excedente en cada territorio, considerando las extinciones indemnizadas directas, se atenderán las solicitudes hasta el límite señalado a medida que se vayan resolviendo los diferentes procesos de selección o adjudicación.

No obstante lo anterior, las solicitudes formuladas por empleados de la Comunidad de Madrid serán aceptadas en su totalidad, aun cuando se supere el número de excedentes, considerando la especial afectación en dicho territorio por el redimensionamiento de SS.CC. y la posterior realización de medidas de movilidad funcional, y geográfica dentro de un radio de 50 km, para trasladar a personal de SS.CC. a red para cubrir el eventual exceso de vacantes por el mayor número de extinciones indemnizadas, cuando el perfil comercial de dicho personal así lo permita.

Por otro lado, el Banco podrá comunicar a aquellos empleados que se hayan adherido a cualquiera de estas medidas la previsión de su no afectación por ocupar

una posición en los SS.CC. redimensionados, de modo que ambas partes puedan acordar dejar sin efecto la afectación en estos casos concretos.

Asimismo, el Banco podrá rechazar por motivos estratégicos la adhesión a cualquiera de estas medidas de aquellos empleados que ocupen posiciones que la empresa considere relevantes tanto en la Red como en SS.CC., hasta un número máximo de 70.

(v) Resolución

En todo caso, la totalidad de los procesos de selección/ adjudicación que se deriven del procedimiento de adhesión descrito estarán resueltos, como máximo, el día 15 de abril de 2015.

3.2. Medida de extinción forzosa del contrato de trabajo

Siempre y cuando no se haya alcanzado el número de 975 extinciones mediante la aplicación de medidas voluntarias, se procederá a la aplicación de medidas de extinción forzosa del contrato de trabajo, atendiendo a los criterios de afectación que han sido objeto de negociación y que pueden resumirse como sigue:

1. Afectación de empleados comprendidos en el colectivo A

Considerando las particularidades de este colectivo, las partes han establecido un esquema de desvinculación específico para estos empleados que comprende condiciones claramente orientadas a minimizar los efectos de la pérdida de su empleo, con la finalidad de acercarlos a la jubilación.

En este contexto, se afectará a los empleados del colectivo A incluidos en el ámbito de aplicación del presente despido colectivo. No obstante, con la finalidad de preservar la continuidad del negocio, y considerando el volumen de empleados incluidos en este colectivo, la Empresa podrá decidir no afectar a un

número máximo de 45 empleados, por motivos organizativos, comerciales o bien por ocupar dichos empleados posiciones consideradas estratégicas por la Entidad o críticas tanto en SS.CC., como en la Red, según proceda.

2. Distribución del excedente de plantilla según segmentación (SS.CC. / Red Madrid / Red Cataluña / Red resto de España): según detallado en el Informe Técnico, en la Memoria Jurídica y en la comunicación de inicio del periodo de consultas.

No obstante lo anterior, las partes convienen que, teniendo en cuenta el excedente global que ha motivado el presente expediente de despido colectivo, con independencia de su adscripción a los distintos segmentos, es prioritario alcanzar el número total de 975 extinciones.

En consecuencia, el criterio de afectación por segmentación se aplicará partiendo del excedente identificado inicialmente en el Informe Técnico y la Memoria, si bien, en todo caso, la Empresa podrá realizar los reajustes que sean necesarios, teniendo en cuenta (i) el número final de afectados (que supone una reducción de 145 personas respecto al inicialmente identificado), (ii) la afectación voluntaria que resulte del proceso de adscripción a las medidas acordadas, (iii) los empleados excluidos de la afectación forzosa según criterios más adelante establecidos, (iv) las medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica, así como (v) cualquier otra circunstancia que tenga incidencia en la distribución del excedente inicialmente identificado. Todo ello con el objetivo de hacer efectivas las 975 desvinculaciones, finalidad ésta que las partes reconocen como necesaria y prioritaria.

3. Criterio de adecuación del perfil profesional dentro de cada segmento: detallada en Memoria, Informe Técnico y Comunicación de inicio del período de consultas.

En todo caso, las herramientas de evaluación que se utilicen para valorar la adecuación de perfil profesional se adaptarán a cada segmento, así como a las

competencias concretas que deban evaluarse conforme al rol efectivamente desempeñado.

4. Criterio social: no podrán ser objeto de aplicación de dicha medida forzosa aquellos empleados en que concurra alguna de las siguientes circunstancias, al haber considerado las partes que son colectivos a proteger en mayor medida:
 - a) Empleados nacidos en los años 1965 y 1964.
 - b) Quienes padezcan una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, acreditada antes del 2 de enero de 2015.
 - c) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad reconocida igual o superior al 33% acreditada antes del 2 de enero de 2015.
 - d) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
 - e) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho sean empleados del Banco, uno de los dos, siempre que dicho matrimonio o pareja de hecho acrediten su constitución con anterioridad al 2 de enero de 2015.

Los empleados del colectivo A afectados por la medida de extinción forzosa de su contrato percibirán las indemnizaciones que, para estos empleados, se han detallado en el apartado I (extinción indemnizada directa), y se aplicarán las condiciones de desvinculación allí establecidas.

El resto de empleados afectados por la medida de extinción forzosa, percibirán una indemnización bruta de 30 días de salario por año de servicio con el límite de 22 mensualidades. La cifra final resultante no podrá ser superior a 250.000 euros brutos, salvo que la indemnización legal por despido colectivo exceda de tal importe, cuya percepción mínima en todo caso estará garantizada.

BBSAU notificará a los afectados la extinción de su contrato de trabajo una vez conocida la relación definitiva de empleados acogidos voluntariamente a las

diferentes medidas de desvinculación y atendiendo, en su caso, al resultado de los procesos de recolocación que puedan afectarles, en los términos expuestos en los apartados anteriores.

3.3. Plan de Recolocación

Los trabajadores afectados por el despido y que no se hubieran podido recolocar en empresas del Grupo o vinculadas, o no hayan sido admitidos en el Programa de Recolocación Garantizada, podrán acogerse al plan de recolocación externa (*outplacement*) contratado por la Entidad, y cuya duración será de 6 meses computados desde la extinción del contrato.

Cuarto. Compensación por movilidad geográfica

Hasta el 31 de diciembre de 2015, los empleados que acepten voluntariamente trasladarse a un nuevo centro de trabajo situado a una distancia superior a 50 km del centro de trabajo de origen, 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:

- De 51 a 100 km: 15.000 euros brutos
- De 101 a 200 km: 20.000 euros brutos
- De 201 a 300 km: 25.000 euros brutos
- Más de 300 km: 30.000 euros brutos

Dicha compensación deberá retornarse al Banco en caso de extinción de la relación laboral, según el siguiente criterio:

- a) Si la extinción se produce en los primeros 18 meses, deberá retornar el 100% de la cantidad.

b) Si la extinción se produce entre el mes 19 y el 36, deberá retornar el 50% de la cantidad.

Para la determinación de las distancias entre los centros de trabajo previo y posterior que utilizará como herramienta de cálculo la Via Michelin / Tipo de itinerario: Recomendado pro Michelin – Sin Peajes (www.viamichelin.es) y se tendrán en consideración como origen y destino la dirección de cada centro de trabajo.

Quinto. Previsión Social Complementaria

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento se determinará el alcance y términos del mantenimiento para los empleados del colectivo A afectados por la extinción del contrato de trabajo de las aportaciones al plan de pensiones.

Sexto. Beneficios sociales

Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados afectados por cualquiera de las medidas de extinción de contrato reguladas en el presente acuerdo se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban con anterioridad a la extinción del mismo, por lo que la extinción de la relación laboral no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, salvo los anticipos de nómina del artículo 40.1 del Convenio Colectivo de Banca que se regularizarán con la liquidación de haberes y abonos indemnizatorios.

A estos efectos se entenderán como préstamos todos aquellos hipotecarios o personales concedidos con arreglo a la normativa y condiciones de BBSAU, así como los préstamos regulados en los artículos 40.2, 40.3 y 41 del Convenio Colectivo de Banca.

Desde el momento en que un empleado solicite su afectación por alguna de las medidas extintivas descritas, o en que reciba notificación de su afectación forzosa

no podrá tramitar la concesión de nuevos préstamos o anticipos que comporten un incremento global de su endeudamiento.

Disposición Adicional Primera

En caso de producirse desvinculaciones, de forma individual o colectiva, en Ruval, S.A., Barclays Wealth Managers España S.A., S.G.I.I.C. , Inmuebles y Servicios Barclays, S.A. y Barclays Factoring, S.A. E.F.C. las partes se comprometen a estudiar la mejor fórmula para otorgar términos compensatorios similares a los aquí establecidos para los afectados.

Disposición Adicional Segunda

Para aquellos trabajadores que, siendo afectados por el presente expediente, tengan 55 años o más a la fecha de extinción de su contrato y que no hayan cotizado con anterioridad al día 1 de enero de 1.967 y para los que el presente Acuerdo no reconoce el abono de Convenio Especial específicamente (Colectivo A), se tramitarán los Convenios Especiales con la Seguridad Social que resultan legalmente exigibles.

Disposición adicional Tercera – Comisión de Seguimiento

Se crea una Comisión de Seguimiento para la interpretación y adaptación de lo establecido en el presente acuerdo, integrada por una representación de la Dirección de BBSAU por un lado, y por el otro por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes.

Cada organización sindical firmante estará representada por tres personas designadas al efecto.

Esta comisión se reunirá a petición de la Dirección de BBSAU o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la comisión y, como mínimo, una vez cada trimestre.

La comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

Y en prueba de su conformidad las personas indicadas en el encabezamiento firman la presente en el lugar y fecha indicados, en cada una de sus hojas, por cuádruplicado y a un solo efecto.

ANEXO 1: Listado de conceptos salariales computables para determinar el salario regulador

Código concepto	Concepto
1NSB	Salario Base
1NRS	Asimilación Categ (PE)
1NAB	Antigüedad Banca
1NAJ	Antig. Grupo Técnicos
1NCB	Compl. Personal Baleares
1NCD	Compl. Personal Canarias
1NCG	Plus Traslado Canarias
1NPR	Prorrata Paga Extras
96BF	Paga Extra Beneficios Feb
96JL	Paga Extra Julio
96MP	Mejora de Productividad
96SM	Paga Extra Septiembre
96BF	Paga Extra Beneficios Dic
96NA	Paga Extra Navidad
1NCT	Plus Calidad de Trabajo
1NFU	Plus Poliv Funcional
1NRA	Plus Trans. Resp. Admvo
1NPP	Plus Puesto
1NPG	Plus de Guardia
1NSG	Plus Servicios Generales
1NPT	Plus Turno
1NAC	Ayuda Comida
1NTC	Ayuda Comida(Ticket)
1NCJ	Compensación Jornada
1NEX	Compes.Pagas Extras
1NAX	Diferencia Artículo 10.VI
96B4	Bolsa Vacaciones Año

Código concepto	Concepto
1NPQ	G.E.T. por Puesto
1NTZ	Grat.Especial Temporal
1NTS	Plus Traslado
1NGP	Mejora Voluntaria
4NGR	Gratificación Voluntaria
1NSB	Salario Base
1NRS	Asimilación Categ (PE)
1NAB	Antigüedad Banca
1NAJ	Antig. Grupo Técnicos
1NCB	Compl. Personal Baleares
1NCD	Compl. Personal Canarias
1NCG	Plus Traslado Canarias
1NPR	Prorrata Paga Extras
96BF	Paga Extra Beneficios Feb
96JL	Paga Extra Julio
96MP	Mejora de Productividad
96SM	Paga Extra Septiembre
96BF	Paga Extra Beneficios Dic
96NA	Paga Extra Navidad
1NCT	Plus Calidad de Trabajo
1NFU	Plus Poliv Funcional
1NRA	Plus Trans. Resp. Admvo
1NPP	Plus Puesto
1NPG	Plus de Guardia
1NSG	Plus Servicios Generales
1NPT	Plus Turno
1NAC	Ayuda Comida
1NTC	Ayuda Comida (Ticket)

Código concepto	Concepto
1NCJ	Compensación Jornada
1NEX	Compes.Pagas Extras
1NAX	Diferencia Artículo 10.VI
96B4	Bolsa Vacaciones Año
1NPQ	G.E.T. por Puesto
1NTZ	Grat.Especial Temporal
1NTS	Plus Traslado
1NGP	Mejora Voluntaria
4NGR	Gratificación Voluntaria

ANEXO 2: Condiciones del Programa de Recolocación Garantizada

- Compromiso de recolocación de un 90% del total de participantes del programa (hasta el máximo de 150) en un periodo de 6 meses. Si vencido el plazo de 6 meses no se hubiera producido la recolocación, existirá la posibilidad de prorrogar un máximo de 2 periodos de 3 meses para aquellos participantes activos en el programa.
- Candidato: debe seguir con normalidad el programa: asiste a las sesiones, gestiona ofertas, está activo en su búsqueda de empleo. En caso de inasistencia a sesiones, no gestión de ofertas y bajo nivel de activación, Randstad lo pondrá en conocimiento de BBSAU para determinar la continuidad o no del participante en el programa.
- Los candidatos recibirán un mínimo de dos ofertas válidas de empleo que encajen con el perfil profesional del candidato definido con su consultor durante el programa.
- Los contratos de trabajo ofrecidos a los candidatos recolocados no podrán ser de duración inferior a cuatro meses y deberán tener en cualquier caso vocación de continuidad.
- Distancia del nuevo centro de trabajo: máximo 50 km desde la población de residencia del participante a excepción de aquellos casos en que el participante solicite ampliar el mencionado criterio.
- Concepto recolocación
 - Recolocación por cuenta ajena:
 - Oferta que encaje con el perfil profesional del participante definido con su consultor durante el programa

- Consecución de un nuevo puesto de trabajo indefinido o con carácter de estabilidad, siendo la duración mínima de la primera contratación de 4 meses
 - Salario del puesto: Acorde al mercado laboral
 - Distancia del nuevo centro de trabajo: 50 km desde la población de residencia del participante
- Arranque de un proyecto empresarial (autoempleo)