

**ACTA FINAL CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS  
DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO, MOVILIDAD  
GEOGRÁFICA y REDUCCIÓN DE JORNADA EN LIBERBANK, S.A. Y  
BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. (GRUPO LIBERBANK)**

En Madrid, a 21 de junio de 2017

**REUNIDOS**

**Por la representación empresarial:**

D. José Luis Martín Sariego  
D. Juan Carlos Navarro Mateos  
D<sup>a</sup> Maria Cruz León Fernández

**Por la representación de los trabajadores,**

D. Rafael García Ledesma (CCOO)  
D. Alfredo Serna Suárez (CCOO)  
D. José Manzanero Silva (CSIF)  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Begoña Menéndez Cueva (CSIF)  
D. Vicente Gómez Salto (UGT)  
D<sup>a</sup>. Jose Antonio Valverde Lorenzo (UGT)  
D<sup>a</sup>. Begoña Ramos Álvarez (STC)  
D. José Manuel Fernández Gonzalez (INDEPENDIENTES)  
D. José María Moreno Saiz (CSICA BCLM)

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, promovido al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como de movilidad geográfica previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y de reducción de jornada establecido en el artículo 47.2 ET, de conformidad con los siguientes

## ANTECEDENTES

**Primero.**- Con fecha 2 de junio de 2017 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria en Liberbank, S.A y Banco CCM, S.A, la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo y de reducción de jornada, así como de movilidad geográfica, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo del Banco.

**Segundo.**- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se ha mantenido, desde el día 5 de junio hasta el 9 de junio de 2017, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 5, 7 y 9 de junio, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se ha facilitado información relevante sobre el proceso de reestructuración y se han debatido propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias. Las partes acordaron dar por concluido dicho periodo previo en la reunión del 9 de junio de 2017 con el fin de iniciar el periodo formal de consultas.

**Tercero.**- En el acta de la reunión celebrada el 7 de junio de 2017, las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, CSIF, UGT, STC, INDEPENDIENTES Y CSICA de BCCM, que ostentan la representación del 77,05% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo, designando a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas en la reunión celebrada el 13 de junio de 2017.

**Cuarto.**- Con fecha 13 de junio de 2017 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 13, 19, 20 y 21 de junio de 2017, durante las que se ha facilitado información y documentación

adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

**Quinto.**- Una vez analizadas las causas económicas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico aportados al inicio del periodo de consultas, las partes firmantes del presente acuerdo consideran acreditadas las citadas causas alegadas por la empresa para abordar un proceso de reestructuración que permitirá la consecución de una estructura más reducida, ágil y eficiente, acorde con la implantación de los proyectos Plan Comercial, el proceso de descarga operativa y la centralización de funciones, todos ellos en curso, así como hacer frente a las razones económicas y organizativas que justifican los mecanismos de ahorro de costes.

**Sexto.**- 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.

**Séptimo.**- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Mecanismo de voluntariedad como criterio de selección para el personal afectado por el despido colectivo.
- b) Recolocación interna mediante traslados al amparo del artículo 40 ET.
- c) Medidas de reducción de jornada que permiten el mantenimiento de mayor volumen de empleo como consecuencia del ahorro generado y que se concretan en minoración del horario y supresión de horario de tardes que permite mejorar la conciliación de la vida personal y familiar
- d) Medidas de protección de los colectivos con salarios inferiores.
- e) Plan de recolocación externo.

**Octavo.**- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CC.OO, CSIF, UGT, STC-CIC, Candidatura Independiente y CSICA Banco de Castilla la Mancha que ostentan en su conjunto el 77,05% de representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

En virtud de ello,

## **ACUERDAN**

### **I.- NUMERO DE AFECTADOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN Y PLAZO DE EJECUCION DE LAS MEDIDAS**

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 525.

El criterio de selección será el de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo II, a la que podrán acogerse todos los trabajadores de la Entidad en función de la definición de colectivos establecida en dicho Capítulo y siempre que reúnan las condiciones señaladas para cada uno de ellos, incluidos los trabajadores que en este momento se encuentran en situación de excedencia pactada compensada al amparo del acuerdo colectivo de 1 de junio de 2016.

El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá desde el 1 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

### **II.- BAJAS INDEMNIZADAS**

**Primero.**- Los trabajadores afectados por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece, en función de la edad y años de prestación de servicios:

A) **Trabajadores nacidos en 1956, 1957, 1958 y 1959**

- i) Percibirán una indemnización equivalente a un 60 % del salario anual fijo bruto actual, sin que tal cantidad pueda ser inferior al 75 % del salario neto ni superior al 80% del salario neto que le correspondería percibir al trabajador con la referencia a los tramos y tipos de IRPF aplicables en el momento de la extinción del contrato y teniendo en cuenta la exención fiscal aplicable a los supuestos de extinción del contrato derivados de despido colectivo, y con el límite adicional de que dicha cantidad resultante no sea superior a 50.000 euros brutos, multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años.

Del importe resultante del cálculo del párrafo anterior, se descontará el importe de la prestación neta por desempleo que tenga derecho a percibir, siendo la diferencia la indemnización final que le corresponda y que será abonada en forma de renta mensual desde la fecha de extinción del contrato y hasta el momento de cumplimiento de la edad de 63 años, o en forma de capital, a elección del empleado.

La cantidad resultante no podrá ser inferior a la legalmente establecida de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad.

- ii) Adicionalmente, con independencia de la indemnización percibida en el apartado anterior, los trabajadores que, finalizada la prestación por desempleo, no tengan la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación anticipada, percibirán una compensación económica mensual equivalente al importe de dividir 24.000 euros brutos, entre el número de meses que medien entre el agotamiento de la prestación por desempleo y el cumplimiento de la edad de 63 años. Si el trabajador decide jubilarse anticipadamente antes del cumplimiento de la edad de 63 años, dejará de percibir desde ese momento las cuantías que queden pendientes de abono desde la fecha de acceso a la jubilación hasta los 63 años.

Si el agotamiento de la prestación por desempleo se produce cuando el trabajador ya ha cumplido la edad de 61 o más años, el importe de la compensación será de 1.000 euros brutos mensuales desde la finalización de la citada prestación y hasta la fecha en que cumpla 63 años, salvo

que decida jubilarse anticipadamente antes de esa fecha, en cuyo caso dejará de percibirla.

Esta compensación cesará si el trabajador presta servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y percibe rentas superiores a la cantidad que pudiera corresponderle por aplicación de este apartado o fuera declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual con derecho a prestación por tal motivo.

Si el trabajador accediese durante este tiempo a la percepción del subsidio de desempleo, la cantidad percibida por tal concepto se descontará de la compensación económica abonada en virtud de este apartado.

Podrán acogerse igualmente a esta medida los trabajadores que, cumpliendo los requisitos de edad establecidos en este apartado, estén en este momento en situación de excedencia pactada compensada al amparo del Acuerdo colectivo de 1 de junio de 2016. La extinción del contrato pondrá fin al acuerdo individual de excedencia suscrito, quedando sin efecto los derechos y obligaciones regulados en el mismo desde dicho momento.

Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados que se acojan a esta medida se mantendrán hasta el vencimiento de la operación, en los mismos términos y condiciones que resulten vigentes para el personal activo. Los trabajadores que tengan anticipos vigentes podrán optar entre cancelarlos o convertirlos a préstamos a tipo de interés “0” por el importe restante de amortizar, sin que se altere el plazo de amortización previsto para el anticipo.

En el caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de percepción de la indemnización en forma de renta, el importe restante de la indemnización dejada de percibir por el trabajador desde ese momento y hasta el cumplimiento de la edad de 63 años, se abonará a los herederos legales en un único pago. No se tendrá en cuenta a estos efectos la compensación económica adicional establecida en el apartado Primero, de este Capítulo II, punto A ii). De la misma forma, en los supuestos de declaración de invalidez permanente total o absoluta durante el

periodo de percepción de la indemnización, seguirá abonándose al trabajador hasta su finalización.

#### **B) Resto de trabajadores.**

Percibirán una indemnización en el momento de extinción del contrato equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 22 mensualidades y sin que la cifra resultante pueda exceder el límite absoluto de 120.000 euros, salvo que esta cifra sea inferior a la resultante de aplicar la indemnización legal mínima de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad, en cuyo caso se abonará esta última indemnización.

**Segundo.**- La empresa se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 13ª de la LGSS, desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta el cumplimiento de los 61 años.

**Tercero.**- Las referencias hechas en este capítulo al salario fijo bruto y salario fijo neto, se entenderán hechas tomando en cuenta el salario total sin tener en cuenta la reducción salarial aplicada en virtud del presente Acuerdo como consecuencia de la medida de reducción de jornada.

**Cuarto.**- A partir de la firma del presente acuerdo, la empresa gestionará de forma individual con cada posible afectado del colectivo A) del apartado primero de este Capítulo, los datos personalizados de su indemnización y resto de condiciones económicas. El plazo para la adscripción a la medida de baja indemnizada será de siete días desde que se produzca tal contacto entre empresa y trabajador. En el caso del colectivo B) se abrirá un periodo de treinta días desde la fecha de firma del presente acuerdo para la adhesión a la medida. La empresa comunicará al empleado su aceptación o rechazo en el plazo de tres meses desde dicha fecha, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) El colectivo previsto en el apartado A) del apartado primero de este Capítulo II, tendrá prioridad frente al resto de trabajadores en el

acogimiento a la medida de extinción del contrato, obligándose la empresa a aceptar todas las solicitudes recibidas.

b) Para el resto de trabajadores no comprendidos en el citado apartado A), la empresa podrá aceptar o rechazar la solicitud de acogimiento a la medida en función de las necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto, perfil profesional, competencia, rendimiento o coste económico y hasta el cumplimiento del número máximo de extinciones previsto en el Capítulo I.

**Quinto.-** Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados, en todo caso dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

### **III.- REDUCCIONES DE JORNADA**

**Primero.-** Como medida de protección del empleo y de evitación de una afectación mayor a la establecida en el presente acuerdo de extinciones de contratos, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores de la Entidad reducirán su jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual que tiene establecida, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Empleados procedentes de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas) reducirán un 10,97 % su jornada anual
- Empleados procedentes de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducirán un 11,34 % su jornada anual
- Empleados procedentes de Caja de Ahorros de Asturias(jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducirán un 10,04 % su jornada anual

- Empleados de Banco Castilla La Mancha, S.A (jornada efectiva anual: 1.611 horas) reducirán un 13,56 % su jornada anual

Los trabajadores incorporados a Liberbank, S.A en virtud de incorporaciones posteriores a la integración de las citadas Entidades, reducirán su jornada en un porcentaje del 13,56 % de la jornada anual.

El horario resultante para todos los trabajadores de Liberbank y de Banco CCM tras la reducción será 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, salvo en el caso de los trabajadores procedentes de Caja de Extremadura para los que el horario será de 8:30 a 14:30 durante todo el año.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada y salario establecido en el apartado anterior en función de su Entidad de procedencia, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad, procurando, con carácter general, la acumulación de las horas que se reducen en tardes o días completos, en su caso, salvo que por razones organizativas no pueda realizarse en tal forma.

**Segundo.**- Se aplicará una reducción de jornada superior a la establecida en el apartado anterior, del 18 % o del 30 % de la jornada anual con reducción proporcional de salario, a los trabajadores cuando tal reducción sea compatible con la organización del trabajo y lo hayan solicitado, siendo discrecional para la Entidad la aceptación o rechazo en función de tales razones organizativas y hasta un número máximo de 50 trabajadores. De ser aceptada la solicitud, la reducción se aplicará mediante la minoración de días completos de prestación de servicios distribuidos proporcionalmente durante el periodo que media entre la fecha de aplicación de la medida de reducción de jornada y el 31 de diciembre de 2019.

El periodo de adhesión a esta medida será de un mes desde la firma del presente Acuerdo, sin perjuicio de su aplicación en un momento posterior de no haberse cubierto el número establecido como máximo para la aplicación de esta medida.

**Tercero.**- En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este

Capítulo, salvo en el supuesto de despido disciplinario procedente, la Entidad abonará al trabajador una cuantía equivalente a la que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas en el periodo de aplicación del presente Acuerdo.

**Cuarto.-** A efectos de las aportaciones a los planes de pensiones de empleo, no se tendrá en cuenta la reducción de jornada y salario establecida en el presente acuerdo en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 ET.

**Quinto.-** Para el cómputo del porcentaje máximo establecido como capacidad de endeudamiento en la solicitud de operaciones de activo, se tomará en cuenta el salario total sin tener en cuenta el salario percibido como consecuencia de la reducción de jornada aplicada en virtud del presente acuerdo. E igualmente se tomará como referencia el salario total a efectos del importe que corresponda solicitar como máximo en concepto de anticipo de nómina.

**Sexto.-** El periodo de vacaciones que corresponda al trabajador por aplicación de las normas legales y convencionales, no se verá reducido como consecuencia de la reducción de jornada y salario prevista en este Capítulo.

#### **IV.-MOVILIDAD GEOGRAFICA**

También como medida que permite una menor afectación al volumen de empleo, la Entidad podrá trasladar al trabajador en los supuestos de cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales. Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2019, incluidas las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo. No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.

A estos efectos, para la determinación de la distancia entre centros de trabajo de origen y destino, se utilizará como referencia de cálculo la Vía Michelin, trayecto

recomendado más rápido, sin peajes, tomando en cuenta la dirección del centro de destino y el de origen.

En caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de 50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 10 de agosto de 2011, extinción que deberá materializarse no más tarde de 30 días siguiente a la fecha de efectividad del traslado comunicado. El salario tomado en consideración a efectos de la extinción del contrato será el salario total sin tener en cuenta la reducción del mismo por aplicación del presente acuerdo.

La empresa se compromete, antes de efectuar la comunicación de traslado, a ofrecer a los afectados la posibilidad de solicitar aquellos destinos geográficos donde exista vacante o necesidad de personal. Transcurrido el plazo de quince días desde el ofrecimiento, sin haberse cubierto los destinos ofrecidos, la empresa comunicará el traslado y el centro de destino del trabajador.

En los casos en que se produzca el traslado de un trabajador cuyo cónyuge o pareja de hecho, debidamente inscrita como tal, sea empleado de la Entidad y trabaje en la misma provincia, deberá facilitarse, si el trabajador lo solicitase, el traslado de ambos empleados siempre que exista vacante en el lugar de destino del trabajador trasladado o en un radio de 25 kilómetros desde el mismo, acorde con su perfil profesional y puesto desempeñado.

## **V.- COMPROMISOS EN MATERIA DE BENEFICIOS SOCIALES**

Se acuerda dejar sin efecto el compromiso asumido en el Capítulo II, Apartado B. “Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización”, del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, en virtud del cual las partes se obligaban a negociar la reducción del coste global de los beneficios sociales en un 30 % a partir del 1 de julio de 2017, manteniendo en consecuencia los beneficios sociales existentes en la Entidad.

## **VI.- MEJORAS PARA LOS TRABAJADORES CON SALARIOS INFERIORES**

**Primero.**- Los trabajadores que tengan reconocido un salario bruto total por todos los conceptos y sin tener en cuenta la reducción de jornada pactada en el presente acuerdo, inferior a 30.000 euros, percibirán una compensación a recibir en un único pago de 400 euros brutos en el 2017, y de 800 euros brutos en cada uno de los años 2018 y 2019, respectivamente, que permite paliar la especial incidencia y perjuicio que las medidas adoptadas pueden producir en estos niveles salariales.

La cuantía de la retribución tomada en consideración para la aplicación de esta medida será la del momento en que la Entidad proceda al abono de la cantidad estipulada en los años 2017, 2018 y 2019, lo que se producirá en el mes de septiembre de cada uno de los años. No obstante lo anterior y a efectos de comprobar si el trabajador percibe una retribución inferior a 30.000 euros, no se tendrá en cuenta la actualización de las Tablas salariales de Convenio Colectivo que corresponda en cada uno de los años 2017, 2018 y 2019, aplicada como consecuencia del compromiso asumido en el párrafo segundo de este Capítulo y en este mismo apartado, referido la compensación lineal establecida.

**Segundo.**- De la misma forma, la Empresa se compromete a dejar sin efecto, para aquellos trabajadores con salarios inferiores a 30.000 euros, sin que a éstos efectos se compute la cantidad anual percibida por aplicación de lo establecido en el apartado anterior, la absorción y compensación practicada con ocasión del incremento de las Tablas salariales que entraron en vigor tras la publicación del actual Convenio Colectivo de Entidades Financieras de Ahorro para los años 2016/2018. Se abonarán los atrasos que por este concepto correspondan al trabajador por el importe absorbido durante 2017.

Igualmente se compromete a no aplicar la absorción y compensación durante los años 2018 y 2019, siempre que el salario total percibido por el trabajador no sea superior a 30.000 euros, antes de aplicar la revisión salarial que prevea el Convenio Colectivo que resulte vigente para cada uno de dichos años.

## **VII.- OTRAS MEJORAS SOCIALES**

Se acuerda la concesión de tres días de libre disposición adicionales a los actualmente reconocidos, para todos los trabajadores de Liberbank y Banco CCM a disfrutar a razón de uno por cada año de vigencia del presente acuerdo, esto es, uno en 2017, otro en 2018 y otro en 2019.

## **VIII.- GARANTIAS Y COMPROMISO DE NEGOCIACION**

**Primero.-** La vigencia del presente acuerdo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo en la ejecución del despido colectivo, cuyo plazo finaliza el 31 de diciembre de 2018. La empresa se compromete, hasta la fecha primeramente señalada, y antes de abordar cualquier proceso de reestructuración de plantilla de alcance colectivo, a promover la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

**Segundo.-** En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produjera un cambio relevante en la titularidad del Banco, las partes acuerdan dejar sin efecto las medidas de reducción de jornada y salario pactadas en el presente acuerdo en la misma fecha en que tenga efectividad la operación societaria de la que se trate.

A los efectos del presente acuerdo, se entenderá que existe pérdida de control cuando, como consecuencia de una operación corporativa, los actuales accionistas de la Entidad (Fundaciones Bancarias) no designen el mayor número de representantes en el Consejo de entre los dominicales. El número de consejeros que deban tener la condición de independientes y los que tengan la condición de otros externos o de consejeros ejecutivos no será tenido en cuenta a estos efectos.

**Tercero.-** A partir del 1 de julio de 2017, finalizada la vigencia de las medidas de modificación de condiciones previstas en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, se reanudará el derecho a la percepción íntegra de los beneficios sociales suspendidos, la aportación a los planes de pensiones destinadas a

ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales devengadas a partir de dicha fecha, así como las medidas de inaplicación o descuelgue del Convenio Colectivo previstas en el citado Acuerdo.

**Cuarto.-** Durante el primer trimestre del 2019, una vez analizado si se ha producido el cumplimiento de los requisitos necesarios para que se produzca la devolución de aportaciones a los planes de pensiones de empleo en los términos contenidos en el Apartado C.3 del Capítulo II, del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, se analizará, caso de no haberse cumplido con la cuentas cerradas a 2018, la conveniencia de modificar la actual referencia al ROE de Liberbank en el ejercicio correspondiente, por otro índice que lo sustituya.

## **IX.- PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA**

**Primero.-** Los trabajadores afectados por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente acuerdo, podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con empresa especializada que se acompaña al presente acuerdo, con una duración de seis meses.

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

## **X.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de las Entidades.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo.

Expresamente esta Comisión conocerá de los criterios que en cumplimiento del presente acuerdo se aplican en los casos de movilidad geográfica, de modo que sean transparentes, objetivos y conocidos por las partes de antemano. Igualmente se darán a conocer los criterios utilizados para la preferencia en el retorno al lugar de origen en los términos previstos en el capítulo referido a movilidad geográfica.

La Comisión se reunirá al menos una vez cada seis meses, estableciéndose como fecha de la primera reunión el mes de julio de 2017.

Sin más que tratar, se levanta acta en el lugar y fecha arriba indicados.