

1

ACTA DE LA REUNION EN PERIODO DE CONSULTAS DEL  
EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO  
NCG BANCO,S.A.

En Santiago de Compostela, a 12 de febrero de 2013

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

D<sup>a</sup> María Camino Agra  
D. Benito Couceiro Naveira  
D. Antonio Cárdenas Botas

Por la representación de los trabajadores,

Por CC.OO,

D. Luis Mariño Tarrío  
D. José Luis Regueiro Vázquez  
D<sup>a</sup> Ana Bugarín González  
D. Mario Rey Chao (Asesor)

Por CSICA,

D. Juan José Bodega Falqué  
D. Carlos Peso Lombos  
D. Luis Paz Gómez  
D. Jesús Díaz Fernández  
D. Regino Araujo García

Por UGT,

D. José Ramón de Pliego-Valdés González  
D. Angel Cacabelos Lamelas (Asesor)  
D<sup>a</sup> Maria Ramona Pita Tenreiro

D. Carlos Paz Sánchez

Por CIG,

D. Clodomiro Montero Martínez

D. Miguel Anxo Villar Rouco

Por ASCA,

D<sup>a</sup> Isabel Gayoso Beceiro

D. Teófilo Xabier García Rodríguez

D<sup>a</sup> María Mosquera González

Por CGT,

D. Javier Mera González

D. Enrique González Novoa

La representación de la Empresa manifiesta que ha recibido a última hora de la mañana un documento de propuesta que remite la Sección Sindical de CC.OO. y que antes de contestar a la misma, una vez analizada, necesita conocer si es una propuesta conjunta de todos los Sindicatos.

Por la representación sindical se manifiesta que la comparten, aunque alguno de los Sindicatos tiene propuestas adicionales que la completen.

La empresa responde a cada uno de los puntos, aceptando unos, rechazando otros y acercando posturas en algunos de ellos. Además explica con detalle la propuesta de flexibilidad interna en materia de horarios, lo que permite aplicar medidas de reducción de jornada que salvan 290 empleos.

Se concreta el horario de las 190 oficinas que abrirían en horario de tarde, así como las jornadas de los trabajadores afectados que partirían el horario para su atención.

CIG manifiesta que la empresa debería asumir el compromiso, en el supuesto de que se dé un escenario más favorable del previsto en el Plan de recapitalización, en el sentido de negociar mejores indemnizaciones para quienes tengan que extinguir el contrato a partir del 2015.

También la creación de una bolsa de empleo que pueda utilizarse para las necesidades de contratación que pudieran existir.

Tras las correspondientes propuestas y contrapropuestas, las Secciones Sindicales de CC.OO, CSICA, y UGT, con un porcentaje de representatividad que supone un 81,52 por ciento sobre la representación total, y la representación empresarial, han alcanzado un Preacuerdo cuya redacción se incorpora al presente Acta, preacuerdo que será elevado a Acuerdo definitivo una vez redactado el texto final, previo sometimiento de las partes a sus órganos internos de decisión, en sede de período de consultas iniciado el pasado día 15 de enero, de conformidad con lo previsto en el artículo 41, 47 y 51 del ET, a cuyo efecto queda convocada la reunión para el próximo 14 de febrero a las 10,30 horas en este mismo lugar.

**I. EL NÚMERO MÁXIMO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL DESPIDO COLECTIVO SERÁ DE 1850 EMPLEADOS.**

**II. BAJAS INDEMNIZADAS NO FORZOSAS.**

1. Podrán acogerse a la medida de baja indemnizada todos los empleados de la Entidad, en los plazos, términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo.
2. Con carácter general las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:
  - a) Todos los empleados durante los treinta días siguientes a la firma del acuerdo de finalización del periodo de consultas y durante los quince primeros días de los años 2014 y 2015.
  - b) En los quince días siguientes a la notificación a los representantes de la reorganización de servicios centrales y

reorganización y cierre de oficinas, con distribución por zonas en la zona core y por comunidades autónomas en el área no core, los trabajadores incluidos en dichos ámbitos.

- c) En los quince días siguientes a la notificación del traslado los empleados afectados por la movilidad geográfica regulada en el presente acuerdo.
- d) En todos los supuestos anteriores la entidad comunicará al empleado la aceptación o no de la extinción en los diez días siguientes a la solicitud. La solicitud podrá rechazarse por razones justificadas.

3. La indemnización que tendrán derecho a percibir los empleados que se adscriban a la medida de baja indemnizada será la siguiente, en función de la edad y años de prestación de servicios:

a) **Trabajadores mayores de 54 años a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de al menos 20 años.**

- Percibirán una indemnización igual al 80 por ciento de la retribución fija neta del momento de la extinción del contrato, elevada al año y multiplicada por el número de años que falten al trabajador para alcanzar los 63 años y con un límite de siete años. La cantidad resultante se reducirá en la cuantía bruta teórica de la prestación de desempleo que corresponda percibir al empleado durante los primeros dieciocho meses de duración de la prestación, y no podrá superar en ningún caso la cantidad de 250.000 euros.
- Podrán igualmente acogerse a esta medida los trabajadores que cumplan 54 años durante el año 2014 por orden de edad hasta alcanzar el número máximo

de 455 empleados afectados por esta medida. A tal efecto, los trabajadores mayores de 53 años a 31 de diciembre de 2013 únicamente podrán acogerse a la medida de baja indemnizada en los treinta días siguientes a la firma del presente acuerdo, aunque la extinción del contrato no podrá producirse antes de que hayan cumplido 54 años.

- La entidad se hará cargo del pago del convenio especial desde la finalización teórica del periodo de percepción de la prestación por desempleo de cada empleado acogido y hasta que alcance las siguientes edades:

- o Empleados con 54 años cumplidos a 31 de diciembre de 2013 o que entren en el cupo de 455 afectados por esta medida aún cumpliendo los 54 años con posterioridad a esa fecha, hasta la edad de 61 años.
- o Empleados con 55 años cumplidos a la fecha de extinción del contrato, hasta la edad de 62 años.
- o Empleados con 56 o más años a la fecha de extinción del contrato, hasta los 63 años.

En caso de que el empleado no cuente con el número de años de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación en cualquiera de sus modalidades, el abono del Convenio Especial se ampliará como máximo hasta los 63 años.

- No obstante la exigencia de 20 años de prestación de servicios necesaria para el acogimiento a esta medida, podrá extenderse la misma sin el cumplimiento de dicha edad cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

b) Resto de trabajadores no incluidos en el apartado a) anterior.

- Percibirán una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio con el límite de 22 mensualidades, a la que se añadirá una cantidad de 2000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios efectivos para la entidad.
- Adicionalmente percibirán una prima por acogimiento voluntaria a la medida de baja indemnizada según la siguiente escala:
  - . Hasta 5 años de prestación de servicios: 4000 euros.
  - . Igual o más de 5 años y hasta 10 años: 9.000 euros.
  - . Igual o más de 10 años y hasta 15 años: 14.000 euros.
  - . Igual o más de 15 y hasta 20 años: 19.000 euros.
  - . Igual o más de 20 años y hasta 25 años: 24.000 euros.
  - Desde 25 años o más: 30.000 euros
- Si el empleado tiene más de 25 años de prestación de servicios efectivos a la fecha de extinción del contrato percibirá adicionalmente una compensación de 5.000 euros por cada año adicional completo de prestación de servicios que exceda de los 25 si su salario anual es igual o inferior a 50.000 euros y de 6.000 euros si su salario es superior a 50.000 euros.
- En todo caso, la indemnización total a percibir no podrá ser inferior a 15.000 euros para los trabajadores con cinco años o menos de prestación de servicios ni inferior a una anualidad del salario, con el límite

máximo de 35.000 euros, para quienes tengan más de cinco años de prestación de servicios.

- La indemnización total no podrá ser superior por todos los conceptos a 250.000 euros.

### III. EXTINCCIONES FORZOSAS DE CONTRATOS.

1. Afectará al número de empleados necesario para alcanzar el número máximo de extinciones señalado en el apartado I.
2. Los criterios de selección de los trabajadores afectados serán los establecidos en la comunicación de inicio del periodo de consultas, teniendo igualmente en cuenta los criterios establecidos en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. No obstante, serán excepcionados de la decisión unilateral de la empresa:
  - a) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33%, acreditada antes del 14 de enero de 2013.
  - b) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad superior al 33%, acreditada antes del 14 de enero de 2013.
  - c) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
  - d) Cuando los dos miembros de una pareja sean empleados de la entidad, uno de los dos.
3. Los trabajadores afectados por esta medida estarán incluidos en el plan de recolocación presentado por la entidad al inicio del periodo de consultas durante un periodo de doce meses. Igualmente podrán solicitar su incorporación a una bolsa de trabajo creada al efecto por la entidad. En ambos casos la finalidad será intentar la recolocación del empleado en un puesto de carácter indefinido o facilitar el

autoempleo durante el plazo de dieciocho meses siguientes a la extinción del contrato.

4. La indemnización que percibirán los trabajadores afectados por la extinción del contrato será de un mínimo de 25 días de salario por año de servicio con el tope de 16 mensualidades. No obstante lo anterior, si en los 18 meses siguientes a la extinción del contrato no se ha producido una oferta de trabajo para un puesto indefinido y de salario en cómputo anual no inferior en más de un 40% del salario que percibía el trabajador en la entidad en el momento de extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad complementaria hasta alcanzar las siguientes cuantías:

- a) 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades.
- b) 2000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

#### IV. GARANTÍA MANTENIMIENTO EMPLEO EVO

De acuerdo con lo previsto en el Plan de Recapitalización de la Entidad, ésta tiene el compromiso de intentar vender la unidad de negocio denominada EVO antes de 31 de diciembre de 2014.

Con el fin de dotar de estabilidad a dicha unidad de negocio en el proceso de intento de venta, se garantiza el mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2014 de una plantilla mínima de 590 empleados adscritos a EVO. Dichos trabajadores no estarán afectados durante dicho periodo por las medidas de extinción forzosa de contratos de trabajo, aunque sí por las demás establecidas en el presente acuerdo. En el caso de acogimiento voluntario de dichos trabajadores a la medida de baja indemnizada, se cubrirán tales bajas hasta alcanzar la garantía de mantenimiento de 590 empleados.

Si transcurrido dicho periodo no se hubiera producido la venta, los trabajadores beneficiarios de la garantía que aquí se establece estarán



afectados por las medidas de extinción establecidas en el presente acuerdo en los mismos términos establecidos con carácter general.

## V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

1. Cuando como consecuencia de la reorganización de la red comercial o de los servicios centrales sea necesario destinar a un trabajador a una distancia superior a 50 kilómetros desde el centro de trabajo en el que viene prestando sus servicios, tendrá derecho a percibir una indemnización de 6.000 euros.
2. Adicionalmente, si el cambio de destino supone cambio efectivo de residencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación de 6.000 euros anuales durante tres años.
3. Será aplicable lo previsto en los apartados 4ª y 5ª del punto 2 del capítulo II del acuerdo laboral de 4 de octubre de 2010.

## VI. REDUCCIÓN Y REORDENACIÓN JORNADA.

Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del expediente de despido colectivo, lo que ha permitido reducir en 290 el número de trabajadores afectados por el mismo, se establecen las siguientes medidas:

- a) Hasta 190 oficinas de la entidad tendrán un horario comprendido entre las 8 y las 15 horas y las 16,30 y 20 horas, excepto los viernes y los meses de julio y agosto en el que el horario será de 8 a 15 horas.
- b) Hasta 520 empleados adscritos a esas oficinas realizarán jornada partida para atender el citado horario. Dicha jornada partida se realizará en horarios comprendidos entre las 9 y las 14 horas y las 16,30 y las 19,30 o, alternativamente, entre las 10 a 14,30 horas y

las 16,30 y las 20 horas. En ambos casos el horario de los viernes será de 9,45 a 14 horas. Los trabajadores adscritos a dicha jornada partida tendrán derecho a promocionar por experiencia de manera más acelerada que la prevista en el convenio colectivo, según la siguiente escala:

Nivel Actual	Nivel a alcanzar	Promoción art. 24 CC	Promoción personal jornada partida
XII	XI	3,25 años	3 años
XI	X	7 años	5 años
X	IX	4 años	3 años
IX	VIII	4 años	3 años

Los trabajadores con niveles VIII y VII promocionarán a los niveles inmediatos superiores transcurrido un periodo de tres años adscritos a dicha jornada partida.

- c) Al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, y como expediente de regulación temporal de empleo, se reducirá durante cinco años la jornada de hasta 720 trabajadores adscritos a las citadas oficinas. De ellos, 480 empleados reducirán su jornada en un 34% y 240 empleados en un 20%.
- d) Igualmente se reducirá la jornada de trabajo de 400 empleados no adscritos a las citadas 190 oficinas en un 20% durante un periodo de cinco años.
- e) Salvo acuerdo con el trabajador, la reducción de jornada del 20% se realizará mediante la reducción a 4 de los días de trabajo de la semana.
- f) La reducción de jornada afectará en primer lugar a los trabajadores que voluntariamente la soliciten, y únicamente en caso de que no haya suficientes solicitudes voluntarias se decidirán por la entidad de manera forzosa.

- g) Transcurridos los cinco años de reducción de jornada, el trabajador podrá optar por volver a la jornada completa o novar su contrato para mantener definitivamente la jornada reducida. En todo caso, si como consecuencia de la opción por la vuelta a la jornada completa no se cumpliera el objetivo de plantilla establecido en el plan de recapitalización para el final del año 2017, las partes adoptarían las medidas necesarias para alcanzar dicho objetivo.
- h) Los trabajadores con reducción de jornada hasta el 66% tendrán derecho a la ampliación del plazo de amortización y consiguiente recalcule de cuota para adaptarlo a la reducción de ingresos temporal derivada de la reducción de jornada.

## VII. AYUDAS FINANCIERAS

Las personas afectadas por la medida de baja indemnizada podrán optar por la cancelación de los préstamos y anticipos laborales concedidos por la entidad en su condición de empleados o bien, en función del tipo de préstamo, sustituirlos por:

### 1. Préstamos Vivienda:

Se sustituirán por préstamos hipotecarios al tipo de interés del último Euribor a un año publicado en el momento de la extinción del contrato más un margen o diferencial de 0,25 puntos, revisable anualmente. Sin techo ni suelo.

En el supuesto de que el préstamo vivienda a sustituir hubiere sido formalizado con garantía personal, el importe del nuevo préstamo hipotecario podrá incrementarse en los gastos derivados de la constitución de la hipoteca.

El plazo del préstamo hipotecario podrá ampliarse hasta el cumplimiento de la edad de 75 años de cualquiera de los titulares.

En la medida en que las modalidades existentes en el Banco lo permitan, podrán realizarse novaciones de los préstamos vivienda ya formalizados con garantía hipotecaria.

En el caso de los préstamos hipotecarios de vivienda, se establecerá la limitación de la responsabilidad hipotecaria en los mismos términos que se hayan regulado para el personal activo.

En el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán analizar sistemas que, en determinados supuestos, admitan la dación en pago como mecanismo de cancelación de la deuda.

## 2. Préstamo Social y anticipo laboral:

Podrá sustituirse por un préstamo personal a plazo máximo de 10 años y al tipo de interés del último Euribor a un año publicado a la fecha de la extinción del contrato más un punto, revisable anualmente. Deberá intervenirse la póliza ante fedatario público.

## VIII. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES.

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Se mantendrán las medidas ya establecidas de reducción salarial para el año 2013 y suspensión de aportaciones al plan de pensiones durante los años 2012, 2013 y 2014 establecidas en el acuerdo colectivo de 22 de marzo de 2012. La medida de reducción salarial no será aplicable a los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada durante la vigencia de la misma.
- b) Las aportaciones dejadas de realizar durante los citados tres años no se recuperarán una vez transcurrido dicho periodo, dejándose sin efecto lo establecido sobre el particular en el acuerdo colectivo de 22 de marzo de 2012.

- c) Las partes se comprometen a buscar fórmulas para llevar a efecto una reducción del coste del sistema de previsión social de la entidad no inferior al 20%, que tendrán aplicación a partir del año 2015. A tal efecto, se entenderá incluida en el importe de la reducción las aportaciones dejadas de realizar durante el periodo 2013 a 2015 no recuperadas.
- d) No se devengará cantidad alguna de retribución variable durante los años 2013, 2014 y 2015.
- e) Se suspende el devengo de trienios por antigüedad durante los años 2014, 2015 y 2016.
- f) Se suspende durante los años 2013, 2014 y 2015 el devengo de la parte variable del plus convenio.

#### IX. SEGURO DE SALUD.

Los trabajadores afectados por cualquier medida de extinción de contrato de las reguladas en el presente acuerdo podrán mantenerse como beneficiarios de la póliza sanitaria colectiva contratada por la entidad para familiares y otros beneficiarios, siendo el coste de la misma a cargo del empleado. Tal derecho se mantendrá mientras se mantenga la vigencia de la póliza.

ASCA no suscribe el Preacuerdo quedando a expensas de la revisión del texto por parte de sus Servicios Jurídicos.

CIG y CGT se reservan, igualmente, la posibilidad de realizar las oportunas consultas en el seno de los órganos internos del Sindicato.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 2:45 de la mañana.