

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE
CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE
DESPIDO COLECTIVO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN BANCO
POPULAR ESPAÑOL S.A. Y BANCO PASTOR, S.A.**

En Madrid, a 5 de noviembre de 2016

REUNIDOS

Por la Representación empresarial,

D. Juan Vives Ruiz
D. Francisco Crego Rivas

Por la representación de los trabajadores,

D. Guillermo Saldaña Naranjo (CCOO)
D. José Ignacio Romo Terrez (CCOO)
D^a Natalia Castro Font (CCOO)
D. Luis del Corral Pindao (UGT)
D. Rafael Sánchez Valero (UGT)
D. Mario Campayo Pérez (UGT)
D. Rafael Francisco Blanco Corral (SEGRUPO)
D. Miguel Tomás Lozano Santos (FITC)
D. Antonio Arcilla Soto (AMYC)

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, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 15 de septiembre de 2016 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de los Bancos Popular y Pastor, 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, 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 Cláusula Adicional Primera del convenio Colectivo de Banca, se ha mantenido, desde el día 15 de septiembre hasta el 28 de septiembre de 2016, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 15, 20, 23 y 28 de septiembre de 2016, 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.

Tercero.- Mediante acta de reunión celebrada el 28 de septiembre de 2016, comunicada la empresa ese mismo día, las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CCOO, UGT, SEGRUPO, CGT, CIG, FITC, AMYC, LAB Y ELA, que ostentan la representación del 100% 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 y designaron a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas.

Cuarto.- Con fecha 6 de octubre de 2016 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 11, 13, 18, 25 y 27 de octubre y 3, 4 y 5 de noviembre de 2016, 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.- Han quedado acreditadas las causas económicas, productivas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico aportados al inicio del periodo de consultas, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales de reducción de plantilla, tanto en la red de oficinas como en los servicios territoriales de apoyo y en los servicios centrales, con el fin de establecer una estructura más reducida, ágil y eficiente que permita hacer frente a y superar las razones económicas, organizativas y productivas que justifican el plan de reestructuración.

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) Reducción del número de afectados planteado por la empresa, desde los 2.894 trabajadores inicialmente propuestos, al número final de 2.592 trabajadores que se fija en el Capítulo I, número que se verá reducido hasta en 200 trabajadores más en función de la adscripción voluntaria al mecanismo de excedencias compensadas que se regula en el Capítulo VI del presente acuerdo.
- b) Mecanismo condicionado de voluntariedad como criterio de selección preferente del personal afectado por el presente despido colectivo.
- c) Recolocación interna en la propia empresa al amparo del artículo 40 ET.
- d) Excedencias voluntarias compensadas como mecanismo que puede reducir adicionalmente el número final de afectados.
- e) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.
- f) Plan de recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Octavo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, SEGRUPO, FITC y AMYC, que ostentan en su conjunto el 85.96% de la 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. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 2.592. Dicho número de afectados se verá reducido hasta en 200 empleados en función de la adscripción a la medida de excedencia voluntaria compensada regulada en el Capítulo VI del presente acuerdo.

El número de bajas vegetativas que se produzcan entre la fecha de firma del presente acuerdo y el 31 de diciembre de 2016, entendiéndose por tales aquellas que se produzcan por baja voluntaria, despido disciplinario, fallecimiento o incapacidad permanente, se descontarán del número máximo de afectados establecido en el párrafo anterior, lo que se tendrá en cuenta durante el proceso de aplicación de las medidas.

El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de junio de 2017. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados.

II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, que modifican los inicialmente propuestos por la empresa y son fruto del acuerdo entre las partes son los siguientes:

- a) Como criterio preferente, adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el capítulo IV, que podrá plantear cualquiera de los trabajadores de los

Bancos Popular y Pastor, aunque la empresa se reserva el derecho de aceptar o no la adscripción a la medida en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador, especialmente en unidades de Servicios Centrales por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento, informando de las mismas a la Comisión de Seguimiento. El rechazo de la adscripción voluntaria estará limitado a un número máximo de diez trabajadores en cada uno de los colectivos regulados en los apartados a), b), y c), del apartado primero del Capítulo IV del presente acuerdo.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito, a través del procedimiento telemático que se establezca en la intranet de los Bancos y que dará conocimiento a cada trabajador de las condiciones que le son aplicables, dentro del plazo diez días naturales contados a partir del día 9 de noviembre de 2016 y la empresa deberá aceptar o rechazar la solicitud en el plazo de cinco días naturales siguientes a la finalización del plazo anteriormente señalado.

- b)** En caso de que no se alcance con las adscripciones voluntarias aceptadas el excedente estructural de afectación señalado en el Capítulo I, se aplicará como criterio preferente de selección la cercanía a la edad que permita al trabajador su acceso a la jubilación, considerándose como tal tener 59 años cumplidos a 31 de diciembre de 2016, dada la cobertura que en el presente acuerdo se establece para dicho colectivo de trabajadores.
- c)** Si por aplicación de los criterios señalados en los apartados a) y b) anteriores no se cubre la totalidad del excedente estructural señalado en el Capítulo I, se aplicará el siguiente conjunto de criterios de selección :

Primero.- En el caso de los trabajadores que tengan 58 años de edad a 31 de diciembre de 2016 y por orden de edad de mayor a menor, y si no se alcanza el número de adscripciones voluntarias de 200 empleados, se afectará forzosamente al número necesario de personas para alcanzar la citada cifra, teniendo en cuenta la mayor protección que tienen para facilitar su acceso a la situación de jubilación.

- Segundo.- En el caso de los trabajadores de 55 años o más y menos de 58 años a 31 de diciembre de 2016 y por orden de edad de mayor a menor, y si no se alcanza el número de adscripciones voluntarias de 80 empleados, se afectará

forzosamente al número de empleados necesario para alcanzar dicha cifra, con el mismo orden, teniendo en cuenta igualmente la protección que se establece en favor de dichos trabajadores en el presente acuerdo.

Una vez aplicados los criterios anteriores y hasta alcanzar el número objetivo establecido en el presente acuerdo, el conjunto de criterios a tomar en cuenta serán los siguientes:

- Empleados destinados en localidades en las que exista excedente de plantilla.
- Empleados afectados por el cierre de oficinas y/o destinados en oficinas que reciben-concentran negocio.
- Empleados adscritos a la red de oficinas que se redimensionan con arreglo a parámetros de mejora de productividad y eficiencia.
- Empleados adscritos a la estructura territorial de apoyo a la red comercial que se reducen, así como aquellos afectados por la reducción de Direcciones Regionales.
- Empleados adscritos a oficinas de reducida dimensión en localidades pequeñas donde se creen equipos compartidos y se reduzcan días de apertura.
- Empleados destinados en Servicios Corporativos, como consecuencia de la optimización de procesos, departamentos y estructuras, así como por adecuación al nuevo tamaño de la Red comercial.
- Especialización, polivalencia, potencialidad e idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

III. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO O PROTEGIDOS FRENTE A LA APLICACIÓN DE ALGUNAS MEDIDAS

Primero.- Estarán excluidos de la afectación por las medidas establecidas en el presente acuerdo los siguientes grupos de trabajadores:

- a) Los trabajadores en situación de excedencia de cualquier tipo. No obstante, los trabajadores en situación de excedencia por maternidad, cuidado de hijos o familiares,

razones formativas o de carácter solidario iniciada con anterioridad al 6 de octubre de 2016, podrán adscribirse voluntariamente a la medida de baja indemnizada prevista en el presente acuerdo.

- b) Los trabajadores en situación de jubilación parcial.
- c) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, declarada antes del 6 de octubre de 2016.
- d) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 6 de octubre de 2016 o cónyuge en situación de grave enfermedad debidamente acreditada.
- e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género, con reconocimiento de dicha situación anterior al 6 de octubre de 2016.
- f) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada y legalmente reconocida como tal, sean empleados de la empresa, uno de los dos a su elección, siempre que en ambos casos su constitución sea anterior al 6 de octubre de 2016.
- g) Los trabajadores cuya edad a 31 de diciembre de 2016 esté comprendida entre los 50 y los 54 años de edad, dada la especial dificultad de empleabilidad de este colectivo y sin menoscabo de su posibilidad de adscripción voluntaria, se considerará especialmente protegido frente a medidas no voluntarias en esta materia.
- h) Las empleadas en situación de embarazo, suspensión de contrato por maternidad y permiso de lactancia.
- i) Quienes se encuentren en situación de grave enfermedad, debidamente acreditada.

Segundo.- No obstante, los trabajadores a los que se refieren los apartados c), d), e), f), g), h), i) y j) anteriores, podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de extinción del contrato.

IV. **BAJAS INDEMNIZADAS**

Primero.- Los empleados 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 de 59 o más años de edad a 31 de diciembre de 2016.

Percibirán una indemnización en forma en pagos mensuales equivalentes a un doceavo del 75% del salario bruto anual pensionable de Convenio Colectivo más el cuarto de paga de mejora de la productividad establecido en la disposición transitoria apartado 8.7 del XXIII Convenio Colectivo de Banca, o, a opción del empleado, del 70% del salario anteriormente definido más el 50% del complemento voluntario, descontada en ambos casos la Seguridad Social a cargo del empleado, desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose en todo caso la prestación bruta teórica por desempleo que el trabajador tenga derecho a percibir menos la cuota de Seguridad Social con cargo al trabajador por la percepción de dicha prestación. La cantidad total resultante de los citados pagos mensuales no podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad. Si lo fuera, se abonará dicha indemnización de una sola vez y no la citada renta temporal.

En caso de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada dentro de este colectivo de trabajadores, se abonará una indemnización complementaria de 3.000 euros.

Durante el periodo de percepción de la renta señalada anteriormente el trabajador no podrá prestar servicios para empresas o entidades que sean competidoras de los Bancos Popular o Pastor. El incumplimiento de dicha obligación dará lugar al cese en el abono de la renta indemnizatoria pactada.

En caso de fallecimiento del trabajador con anterioridad a la finalización al período de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios por él designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. En este supuesto, esta indemnización, incluiría en su caso la parte de la

prestación de desempleo no percibida. Por parte de las empresas se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

En ningún caso el importe de las cantidades percibidas como indemnización en concepto de renta podrá ser inferior a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad del salario.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 63 años a la fecha de extinción del contrato percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad del salario.

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 decimotercera de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Por lo que se refiere al Plan de Pensiones, desde la fecha de baja, pasarán a la situación de partícipe en suspenso, con los derechos que ello les confiere, dejando, por tanto, el Banco de realizar nuevas aportaciones. Si pertenecieran a los colectivos A Grupo 1 o Grupo 3, podrán optar por mantener los derechos prestacionales que tuvieran hasta ese momento, recibiendo por tanto a su jubilación, en forma de renta vitalicia el compromiso de prestación definida que tuvieran devengado hasta el momento de la baja, caso de que en ese momento no optaran por la transformación en forma de capital.

b) Trabajadores con 58 años o más y menos de 59 años a 31 de diciembre de 2016 y una antigüedad superior a diez años a la fecha de extinción del contrato.

Esta medida podrá aplicarse hasta un número máximo de 200 empleados en esta franja de edad, y las condiciones serán las mismas establecidas en el apartado a) anterior, salvo en el porcentaje de cobertura, que será del 70% del salario bruto anual pensionable o del 65% de dicho salario pensionable más el 50% del complemento voluntario, a opción del trabajador.

- c) Trabajadores con 55 años o más de edad y menos de 58 años a 31 de diciembre de 2016 y una antigüedad superior a diez años a la fecha de extinción del contrato.**

Esta medida podrá aplicarse a un número máximo de 80 empleados incluidos en esa franja de edad, número que podrá llegar a 100 afectados siempre que el número de adscripciones voluntarias sea superior a 80, y las condiciones serán las mismas establecidas en el apartado a) anterior, salvo en el porcentaje de cobertura, que será del 65% del salario bruto anual pensionable o del 60% del citado salario pensionable más el 50% del complemento voluntario, a opción del trabajador. Para la determinación de los trabajadores afectados se utilizará como criterio preferente la edad del solicitante, teniendo preferencia los trabajadores de más edad dentro del grupo respecto de los que tengan menos dentro del mismo.

- d) Trabajadores con 50 años o más de edad y menos de 55 años a 31 de diciembre de 2016.**

Percibirán una indemnización de 35 días de salario por año de servicio con un límite de 110.000 euros, más una indemnización adicional de 500 euros por año completo de antigüedad en el Banco.

Además, percibirán una indemnización complementaria por la extinción del contrato, en función de los años de antigüedad a la fecha de extinción del contrato, según la siguiente escala:

- 25 o más años: 25.000 euros
- Entre 21 y 24 años: 20.000 euros.
- Entre 16 y 20 años: 15.000 euros.
- Entre 11 y 15 años: 10.000 euros.
- Entre 5 y 10 años: 7.000 euros.
- Menos de 5 años: 3.500 euros.

e) Trabajadores con 45 años o más y menos de 50 años a 31 de diciembre de 2016.

Percibirán una indemnización de 35 días de salario por año de servicio con un límite de 28 mensualidades, más una indemnización adicional de 500 euros por año completo de antigüedad en el Banco.

Además, únicamente en caso de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada, percibirán una indemnización complementaria por la extinción del contrato, en función de los años de antigüedad a la fecha de extinción del contrato, según la siguiente escala:

- 25 o más años: 25.000 euros
- Entre 21 y 24 años: 20.000 euros.
- Entre 16 y 20 años: 15.000 euros.
- Entre 11 y 15 años: 10.000 euros.
- Entre 5 y 10 años: 7.000 euros.
- Menos de 5 años: 3.500 euros.

f) Trabajadores con menos de 45 años a 31 de diciembre de 2016.

Percibirán una indemnización de 35 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades, más una indemnización adicional de 500 euros por año completo de antigüedad en el Banco.

Además, únicamente en caso de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada, percibirán una indemnización complementaria por la extinción del contrato, en función de los años de antigüedad a la fecha de extinción del contrato, según la siguiente escala:

- 25 o más años: 25.000 euros
- Entre 21 y 24 años: 20.000 euros.
- Entre 16 y 20 años: 15.000 euros.
- Entre 11 y 15 años: 10.000 euros.
- Entre 5 y 10 años: 7.000 euros.
- Menos de 5 años: 3.500 euros.

Segundo.- Definiciones a efectos del presente acuerdo.

- a) Se entenderá por salario bruto anual pensionable de convenio colectivo, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo vigente, añadiendo al mismo y exclusivamente a estos efectos, el cuarto de paga “mejora de la productividad” establecido en la Disposición Transitoria, Apartado 8.7 del XXIII Convenio Colectivo de Banca.
- b) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco Popular o en Banco Pastor, o en su caso la antigüedad que se tenga reconocida a todos los efectos por cualquiera de ambas entidades.
- c) Fiscalidad. Se practicarán por Banco Popular o Pastor, según corresponda, las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente acuerdo, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Tercero.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

Cuarto.- Los trabajadores que vean rechazada su solicitud de adhesión a la extinción del contrato en período voluntario, no podrán ser afectados por ninguna medida de extinción o movilidad geográfica forzosa contemplada en el presente Acuerdo.

V. TRASLADOS COMO MEDIDA QUE HA PERMITIDO LA REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE AFECTADOS POR EL DESPIDO.

Las partes son plenamente conscientes de que, como consecuencia del proceso global de reestructuración puesto en marcha por el Banco y que han dado lugar a las medidas reguladas en el presente acuerdo, puede producirse un desequilibrio entre las necesidades de cobertura de puestos de trabajo y la actual ubicación de las personas, lo que llevaría en tal caso a adoptar medidas de reubicación territorial que permitan asignar a las personas en otros puestos.

Tal posibilidad de reubicación territorial se configura como un recurso aplicable tras la finalización del período de adscripción voluntaria a las medidas de baja indemnizada y excedencia compensada que se establece en el presente Acuerdo, siempre y cuando exista la concurrencia de la idoneidad de la persona para el adecuado desempeño del puesto de trabajo al que fuera destinado por la medida de reubicación territorial y éste fuese compatible con la experiencia profesional y perfil competencial del mismo.

Como consecuencia de este proceso, y de forma totalmente excepcional, una vez finalizado el período de adscripción voluntaria a las medidas y la comunicación a la comisión de seguimiento de los resultados del total de adhesiones voluntarias al proceso, se publicará en el Portal del Empleado durante 5 días naturales la identificación de aquellas zonas en las que pudiesen existir un determinado exceso de personas y aquellas otras en las que existiese un déficit o carencia de las mismas, con la finalidad de que puedan solicitar voluntariamente su incorporación o traslado a tales destinos.

Los Bancos valoraran la idoneidad de las solicitudes presentadas y la concurrencia en las mismas de los perfiles necesarios para la cobertura de las vacantes que pudieran presentarse como consecuencia de la reestructuración organizativa llevada a cabo y las adscripciones que se hubiesen producido durante el período voluntario de adscripción a las medidas reguladas en el presente Acuerdo.

Si continuaran existiendo provincias con excedentes de plantilla se ofrecerán por parte del Banco traslados a las vacantes estén en SSCC, Regionales y Territoriales, Oficinas de Back u oficinas de la red comercial, con la opción de que si el afectado considerase que la reubicación no se ajusta a sus intereses o posibilidades personales y familiares pueda optar, en un plazo de 15 días naturales contados a partir del siguiente al que le fuese notificada la medida, por extinguir su relación laboral en los mismos términos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo para el colectivo al que por edad pudiera pertenecer.

Los trabajadores que se vean afectados por las medidas de movilidad en el marco de este Acuerdo, no podrán exceder de 200.

Se abonará a todos los empleados afectados por medidas de movilidad las compensaciones que a continuación se señalan, en función de la distancia entre el centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de destino, medida ésta por el Google Maps:

- Entre 26 y 50 kilómetros: se establece una compensación económica única y a tanto alzado de 2.500 euros.
- Entre 51 y 75 kilómetros: se establece una compensación económica única y a tanto alzado de 3.500 euros.
- Entre 76 y 100 kilómetros: se establece una compensación económica única y a tanto alzado de 5.000 euros.

Adicionalmente se abonará durante 30 meses una cantidad bruta de 19 céntimos de euro por cada kilómetro por día efectivo de trabajo en todos los tramos, pudiendo abonarse mediante un complemento mensual equivalente.

- A partir de 100 y hasta 200 kilómetros: se establece una compensación económica de 5.000 € anuales durante tres años.
- A partir de 200 y hasta 300 kilómetros: se establece una compensación económica de 7.000 € anuales durante tres años.
- A partir de 300 y hasta 350 kilómetros: se establece una compensación económica de 10.000 € anuales durante tres años.

En el caso de movilidad desde la península a islas o a territorios extrapeninsulares se abonará una cantidad de 10.000 € anuales durante 5 años. Los trabajadores afectados por este tipo de traslados y que se incorporen efectivamente al centro de trabajo de destino, percibirán mensualmente la cantidad anterior en dozavas partes mensuales.

La comunicación de este tipo de medidas debe realizarse con un periodo de antelación de 30 días naturales a la fecha de efectividad de las mismas

Quedarán excluidas de la aplicación de estas medidas de movilidad las trabajadoras en situación de embarazo y permiso de maternidad y lactancia, así como los siguientes colectivos:

- Los empleados que padezcan ellos o tengan hijos con declaración de discapacidad igual o superior al 33% anterior al 6 de Octubre de 2016

- Los empleados/as que acrediten ser víctimas de violencia de género con reconocimiento de dicha situación con anterioridad al 6 de Octubre de 2016.
- Quienes tengan a su cuidado directo a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave en los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social y aquellos cuyo cónyuge se encuentre en situación de grave enfermedad debidamente acreditada.
- Los trabajadores en situación de grave enfermedad debidamente acreditada.

Cuando la movilidad suponga un traslado a más de 100 kilómetros, quedarán excluidos de la movilidad forzosa, los trabajadores/as con hijos menores de tres años.

VI. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES COMPENSADAS COMO MEDIDA ALTERNATIVA AL DESPIDO.

Como medida que permitiría reducir el número de afectados por el despido colectivo señalado en el Capítulo I, los Bancos se comprometen a aceptar hasta 200 solicitudes de empleados con más de 10 años de antigüedad y menos de 50 años de edad a la fecha de la solicitud de acceso a una excedencia voluntaria compensada con una duración de tres años, ampliable por decisión del Banco hasta los cuatro años. No obstante, en el caso de que las peticiones voluntarias excedieran de las 200, los Bancos se comprometen a aceptar hasta 250 solicitudes.

Durante la situación de excedencia, el trabajador afectado percibirá una cantidad bruta anual en dozavas partes de 15.000 euros, de los que 1.000 euros se abonarán como colaboración por gastos de asistencia sanitaria, y una vez transcurrido el plazo de duración de la excedencia tendrá derecho a reincorporarse automáticamente al Banco, siempre que lo solicite con un antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En un plazo máximo de 15 días naturales el Banco le comunicará el centro de trabajo en el que deberá reincorporarse o bien el periodo de prórroga adicional antes señalado, en función de las posibilidades y necesidades organizativas concurrentes en dicho momento.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar servicio en entidades financieras o competidoras con la actividad bancaria, por lo que en caso de hacerlo, perdería todos los derechos que les otorga esta excedencia.

A la finalización del período de excedencia voluntaria de mutuo acuerdo o de su prórroga, se garantiza la reincorporación del trabajador al Banco y dentro de la denominada “área geográfica de referencia” entendida a los efectos ahora descritos como la determinada por una distancia preferentemente de 25 Km. con un máximo de 100km. desde la dirección del centro o puesto de trabajo del empleado en el momento de iniciar la excedencia, atendiendo para su cálculo a la aplicación Google Maps, opción “vehículo propio”, siempre que no haya un destino compatible con su experiencia y perfil competencial, dentro del radio de los 25 kms.

A la reincorporación del trabajador, se facilitará por los Bancos la formación de actualización necesaria para su adecuada adaptación a los requerimientos de su puesto de trabajo.

En el supuesto en el que durante el disfrute de la situación de excedencia voluntaria de mutuo acuerdo, el trabajador solicitase la total y definitiva extinción de su relación laboral con los Bancos, tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a la pactada para su grupo de edad y/o antigüedad en el expediente de despido colectivo de fecha 5 de noviembre de 2016, deduciéndose de dicho importe las cantidades percibidas del Banco durante esta situación sin generar el resultado devolución alguna por el trabajador.

El periodo de excedencia voluntaria especial compensada se computará a efectos de antigüedad.

Si el trabajador decide no solicitar la reincorporación al Banco, percibirá, tras agotarse el periodo de excedencia, una cantidad bruta equivalente a la que le habría correspondido en caso de haber sido afectado de manera forzosa por las bajas indemnizadas reguladas en el Capítulo IV en función del tramo de edad a la fecha de inicio de la excedencia, descontándose la compensación percibida durante la misma.

El número de afectados por el despido colectivo previsto en el Capítulo I se reducirá en el mismo número de trabajadores que accedan efectivamente a la situación de excedencia especial compensada regulada en el presente Capítulo, con el límite máximo señalado en el párrafo primero.

Durante el disfrute de la situación de excedencia regulada en este Capítulo se mantendrán las condiciones aplicables a los trabajadores y recogidas en la “Guía de Beneficios Sociales” o documento que sustituya a la misma.

VII. CONDICIONES FINANCIERAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Los trabajadores afectados por la medida de baja indemnizada a los que se hace referencia en los grupos a), b) y c) de apartado primero del Capítulo IV del presente acuerdo mantendrán las condiciones establecidas en la “Guía de Beneficios Sociales”.

Los trabajadores afectados por la medida de baja indemnizada a los que se hace referencia en los grupos d), e) y f) del apartado primero del Capítulo IV del presente acuerdo mantendrán las condiciones financieras de las operaciones de préstamo en vigor durante un periodo de un año. En el seno de la Comisión de Seguimiento se acordará la creación de un colectivo comercial específico para tales trabajadores para su desarrollo por los Bancos.

En el caso de los anticipos, con carácter general todos ellos se cancelarán a la fecha de extinción del contrato. No obstante, los trabajadores que perciban la indemnización en forma de renta temporal, conforme a lo establecido en los apartados a) b) y c) del apartado primero del Capítulo IV del presente acuerdo, mantendrán la amortización del anticipo en los mismos plazos previstos con anterioridad a la extinción del contrato, mediante el cargo en cuenta de la cuota que corresponda hasta la total cancelación del mismo.

Respecto a los colectivos d) e) y f), los trabajadores podrán optar por la cancelación del anticipo a la fecha de la extinción del contrato o su conversión a un préstamo personal con tipo preferencial según Guía Beneficios sociales.

VIII. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Los empleados 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 nueve meses. La Comisión de Seguimiento podrá no obstante, una vez recibida información sobre otras empresas que han presentado oferta en el marco de este

proceso, decidir incorporar adicionalmente otra empresa de recolocación, pudiendo permitir la adscripción de los afectados que hayan solicitado su incorporación al Plan a otro de los que pudieran concertarse.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejoran el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las empresas y de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad conjunta en los Bancos Popular y Pastor, con un máximo de 11 miembros por parte sindical.

Tercero.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente acuerdo.

Cuarto.- Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al mes hasta el mes de junio de 2017, si bien en los dos meses siguientes al inicio del proceso, la periodicidad mínima será quincenal.

**Por la dirección de los Bancos
Popular y Pastor.**

**Por la representación de los
Trabajadores.**