

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE  
CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE  
DESPIDO COLECTIVO EN BANCO SANTANDER S.A.**

En Madrid, a 12 de diciembre de 2017.

**REUNIDOS**

**Por la Representación empresarial,**

D. Aurelio Velo Vallejo  
D. Juan María Gorostidi Pulgar  
D. Eugenio Temes Fuertes  
D. Francisco Manuel Crego Rivas  
D<sup>a</sup> Rosa M<sup>a</sup> Sánchez Repiso  
D. Fulgencio Romera Sánchez

**Por la representación de los trabajadores,**

D<sup>a</sup> Ana M<sup>a</sup> Herranz Sainz-Ezquerria (CCOO)  
D<sup>a</sup> Yolanda Sánchez de la Riva (CCOO)  
D<sup>a</sup> Nieves Vallespín Amor (CCOO)  
D. Javier de Dios Bernal (CCOO)  
D. Raúl Vicente Vicente (CCOO)  
D. José Ramos Moreno (FITC)  
D. Luis Márquez Villarejo Fernández Medina (FITC)  
D. Mariano Díez Rodríguez Peral (FITC)  
D. Ignacio Soto García (UGT- Ausente)  
D<sup>a</sup> María Luisa Franco Lozano (UGT)  
D<sup>a</sup> Africa Megías Florez (UGT - Suplente)  
D. Juan Pedro Vázquez García (STS)

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, de conformidad con los siguientes

## **ANTECEDENTES**

**Primero.**- Con fecha 8 de noviembre de 2017 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de los centros afectados, 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, que afectaría potencialmente a todos los trabajadores de los centros que se detallaban en la citada comunicación.

**Segundo.**- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del XXIII Convenio Colectivo de Banca, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 3, 8 y 13 de noviembre de 2017, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se facilitó información relevante sobre el proceso de reestructuración y se debatieron propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias.

**Tercero.**- Mediante comunicación de 14 de noviembre de 2017 las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CCOO, FITC, UGT y STS, que ostentan la representación del 85,54% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados por el procedimiento de despido colectivo, comunicaron a la empresa su decisión de intervenir como interlocutores ante la dirección de la misma en el citado proceso y la designación de una comisión negociadora de trece miembros para la negociación en el periodo de consultas.

**Cuarto.**- Con fecha 16 de noviembre 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 reuniones dentro del periodo de consultas los días 16, 23, 28 y 30 de noviembre y 4, 5 y 12 de diciembre de 2017, durante las que se ha facilitado documentación e información adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

En dichas reuniones, tal y como consta en las actas, ambas partes han venido debatiendo y negociando tanto las causas motivadoras del procedimiento de despido colectivo como las posibilidades de reducir su afectación así como, en su caso, atenuar o minimizar sus efectos.

**Quinto.**- Han quedado acreditadas causas productivas y organizativas, desarrolladas y explicadas en el Informe Técnico y en la Memoria aportados al procedimiento, que justifican tanto la reducción de plantilla como el resto de medidas alternativas pactadas para reducir el número de personas afectadas por el despido, derivadas fundamentalmente del proceso de integración, unificación y racionalización de los servicios corporativos, servicios centrales y servicios centrales territoriales del Banco Santander con los servicios centrales y servicios centrales territoriales del Banco Popular, una vez producida la integración de éste último Banco dentro del Grupo Santander. Coinciden la Dirección del Banco y las Secciones Sindicales firmantes en valorar la necesidad de reforzar la eficiencia en la prestación de servicios corporativos y centrales a las respectivas redes comerciales, superando los solapamientos y duplicidades que son consecuencia ineludible de la integración del Banco Popular en el Grupo Santander.

**Sexto.**- Las partes manifiestan que 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, y que han agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla 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 personas afectadas por el despido planteado por la empresa, desde las 1302 personas inicialmente propuestos, al número final de 1100 personas afectadas que se fija en el Capítulo I.
- b) Mecanismo condicionado de voluntariedad como uno de los criterios de selección de la plantilla afectada por el presente despido colectivo.
- c) Recolocación interna en otras sociedades del Grupo de 22 empleados, como medida para reducir el número de afectados por el despido, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo V del presente acuerdo.
- d) Recolocación interna en el propio Banco de hasta 100 empleados, que prestan servicios en los centros afectados, en oficinas de la red comercial no afectada por este proceso.
- 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, FITC, UGT y STS que ostentan en su conjunto el 85,54% 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 1100. No obstante, teniendo en cuenta que se han tramitado de forma paralela y simultánea procedimientos de despido colectivo tanto en Banco Santander como en Banco Popular, entidades que forman parte del mismo grupo mercantil y cuyo proceso de integración y unificación de servicios corporativos, servicios centrales y servicios centrales territoriales es la causa fundamental del despido colectivo, el número total de trabajadores afectados en el Banco Santander se verá reducido en el número de trabajadores afectados en el Banco Popular, de manera que el número total de extinciones de contrato entre ambos Bancos no podrá superar el número de 1100 trabajadores.

El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de cada uno de los trabajadores afectados así como la determinación de la fecha de aplicación de las medidas de recolocación interna en el Banco y en otras empresas del Grupo que se regulan en el acuerdo.

### **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) Adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el capítulo IV, que podrá plantear cualquiera de los trabajadores de Banco Santander que prestan sus servicios en los centros afectados por el proceso de despido colectivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el mismo.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito antes del 31 de enero de 2018 y la Empresa deberá aceptar o rechazar la solicitud antes del 5 de febrero de 2018. La decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La Empresa se reserva el derecho de aceptar o no la adscripción en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento.

- b) En defecto de afectación por el despido en virtud de la adscripción voluntaria a la baja indemnizada, cuando sea aceptada por el Banco, se aplicarán los siguientes criterios de selección:

- Empleados de servicios centrales, servicios centrales territoriales y servicios corporativos afectados por la integración y el solapamiento de funciones con los servicios centrales y servicios centrales territoriales de Banco Popular Español, S.A.
- Empleados adscritos a las áreas de recuperaciones, reestructuraciones, participadas y la división de Santander Digital que se ven afectadas por una nueva estructura organizativa o por el abandono de determinados proyectos en los términos reflejados en la Memoria.
- Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división.
- Menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

### **III. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO**

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

- a) Los trabajadores en situación de excedencia de cualquier tipo.
- b) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33 por ciento, declarada antes del 16 de noviembre de 2017.
- c) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 16 de noviembre de 2017.
- d) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”).
- e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género, con reconocimiento de dicha situación anterior al 16 de noviembre de 2017.
- f) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada y legalmente reconocida como tal, antes del 16 de noviembre de 2017, sean empleados del Grupo y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido del despido.

**Segundo.-** No obstante, los trabajadores a que se refieren los apartados b), c), d), e) y f) anteriores podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente acuerdo.

#### 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 con 62 años de edad o superior a 31 de diciembre de 2018.**

Percibirán una indemnización de veinte días de salario bruto anual por año de servicio con el tope de doce mensualidades de dicho salario.

Los préstamos y productos bancarios contratados por el empleado hasta la fecha de extinción de su contrato de trabajo, se mantendrán conforme a lo establecido en el anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015.

**b) Trabajadores con edad comprendida entre 55 y 61 años a 31 de diciembre de 2018 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.**

Percibirán una indemnización en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 80% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir el trabajador, o, alternativamente, una renta mensual equivalente a un doceavo del 75% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 60% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica por desempleo, siempre que la cantidad resultante sea superior a la que resultaría de aplicar el módulo del 80% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento del trabajador con anterioridad a la finalización del 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 la hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la empresa 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 20 días de salario bruto 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 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que el trabajador cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones que correspondan al sistema de previsión social del que el trabajador sea partícipe en su condición de

empleado, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de los empleados ingresados en banca antes del 8 de marzo de 1980.

- Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge superviviente), o en su caso, el 50% de la cobertura del seguro colectivo de vida de directivos, correspondiente a su nivel.
- Los préstamos y productos bancarios contratados por el empleado hasta la fecha de extinción de su contrato de trabajo, se mantendrán conforme a lo establecido en el anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015.
- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005.

**c) Trabajadores con 50 años o más y menos de 55 años a 31 de diciembre de 2018 y que tengan una antigüedad de al menos 15 años a la fecha de extinción del contrato.**

Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a multiplicar por ocho el 80% del salario bruto anual pensionable, con un límite de 380.000 euros.

Adicionalmente, el Banco se hará cargo del pago del importe del 100% del convenio especial con la Seguridad Social desde la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo hasta que el trabajador cumpla la edad de 63 años, previa acreditación por el trabajador afectado de la suscripción y pago del mismo.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a los empleados que, en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda concedidos en condiciones especiales de empleado al amparo de lo establecido en el Anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015. En caso de rechazo de la oferta, se aplicará lo dispuesto en la póliza o escritura que regule las condiciones de dicho crédito o préstamo para los supuestos de extinción del contrato antes del vencimiento de la operación.

En caso de adscripción voluntaria a la medida, los empleados percibirán, adicionalmente a la indemnización antes señalada, una prima de 2000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo, así como otra prima en función de su antigüedad generada por los años de servicios que han prestado al Banco a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

- . 25 años o más: 30.000 euros brutos.
- . Mayor o igual a 20 años y menor de 25 años: 24.000 euros brutos.
- . Mayor o igual a 15 años y menor de 20 años: 19.000 euros brutos.

**d) Trabajadores con 55 años o más de edad y menos de 62 años a 31 de diciembre de 2018 y que tengan una antigüedad de al menos 10 años e inferior a 15 años a la fecha de extinción del contrato.**

Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a multiplicar el 80% del salario bruto anual pensionable por el número de años comprendidos entre la fecha de extinción del contrato y la fecha en la que el trabajador alcance los 63 años de edad, prorrateando proporcionalmente los periodos de tiempo inferiores a un año.

Asimismo, la empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a los empleados que, en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda concedidos en condiciones especiales de empleado al amparo de lo establecido en el Anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015. En caso de rechazo de la oferta, se aplicará lo dispuesto en la póliza o escritura que regule las condiciones de dicho crédito o préstamo para los supuestos de extinción del contrato antes del vencimiento de la operación.

En caso de adscripción voluntaria a la medida, los empleados percibirán, adicionalmente a la indemnización antes señalada, una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo, así como otra prima adicional por un importe de 14.000 euros brutos.

- e) **Resto de trabajadores con 50 años o más de edad y menos de 62 años que no cumplan las condiciones de antigüedad requeridas en los apartados b) c) y d) anteriores, así como trabajadores menores de 50 años.**

Percibirán una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades.

Igualmente, el Banco se hará cargo del pago de convenio especial cuando proceda por razón de la edad del trabajador a la fecha de extinción del contrato, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS.

Adicionalmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a los empleados que, en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda concedidos en condiciones especiales de empleado al amparo de lo establecido en el Anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015. En caso de rechazo de la oferta, se aplicará lo dispuesto en la póliza o escritura que regule las condiciones de dicho crédito o préstamo para los supuestos de extinción del contrato antes del vencimiento de la operación.

En caso de adscripción voluntaria a la medida, los empleados percibirán, adicionalmente a la indemnización antes señalada, una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo, así como otra prima que se calculará en función de su antigüedad generada por los años de servicio que han prestado al Banco a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

- 25 años o más: 30.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 20 años y menor de 25 años: 24.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 15 años y menor a 20 años: 19.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 10 años y menor a 15 años: 14.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 5 años y menor de 10 años: 9.000 euros brutos.
- Menos de 5 años: 4.000 euros brutos.

**Segundo.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.**

- a) Siempre que se respete el mínimo legal al que se refiere el apartado tercero siguiente, se entenderá como salario bruto anual a los efectos del presente acuerdo únicamente el salario anual fijo en metálico correspondiente a la fecha de extinción del contrato más la retribución variable en metálico percibida efectivamente por el trabajador en el año anterior a la extinción del contrato.
- b) Se entenderá por salario bruto anual pensionable, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo. Se incluye dentro del salario bruto anual pensionable, y solo a estos efectos, el cuarto de paga de “mejora de productividad” al que se refiere el artículo 18.1 g) del XXIII Convenio Colectivo de Banca. Únicamente se computarán otros conceptos no incluidos en el convenio colectivo cuando se haya reconocido por la Dirección de la Empresa de forma expresa su carácter pensionable. No tendrá tal consideración la referencia al salario sobre el que se realiza la aportación a la póliza de seguro establecida en favor del personal directivo del Banco.

A estos efectos se entiende por salario de convenio colectivo el que figura en las tablas salariales del XXIII Convenio Colectivo de Banca.

- c) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco Santander, así como, en su caso la antigüedad que se tenga reconocida por la prestación de servicios previa a su incorporación en el banco desde otras empresas del Grupo Santander.
- d) Fiscalidad: Se practicará por Banco Santander 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 20 días de salario bruto por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

V. **MEDIDAS DE RECOLOCACIÓN INTERNA DENTRO DEL BANCO Y EN EMPRESAS DEL GRUPO QUE HAN PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.**

**Primero.-** Hasta un número de 22 trabajadores del Banco Santander, que realizan funciones en el Área de Tecnología y Operaciones de Santander España, pasarán a prestar servicios a las sociedades del Grupo, Santander Tecnología o Santander Operaciones respectivamente, durante el periodo de ejecución de las medidas señalado en el Capítulo I. Dicha movilidad entre empresas del Grupo, que no implicará en ningún caso movilidad geográfica, tendrá carácter obligatorio para el trabajador afectado, y se le comunicará al mismo de forma escrita y razonada con una antelación mínima de treinta días.

Esta medida de recolocación interna entre empresas de Grupo se adopta al amparo de lo establecido en el artículo 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, y se trata de una medida de flexibilidad interna directamente orientada a reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo.

La incorporación a la empresa del Grupo que desarrolle las funciones especializadas que realiza el trabajador actualmente en el Banco se producirá sin solución de continuidad respecto de la baja en el Banco y en las siguientes condiciones:

- a) El trabajador mantendrá a todos los efectos, incluso indemnizatorios, la antigüedad que tenía en el Banco.
- b) Será de aplicación en la sociedad de destino el convenio colectivo que resulte de aplicación en la misma.
- c) No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá íntegramente el salario que viniera percibiendo en el Banco. A tal efecto, se incluirá en un complemento salarial no absorbible ni compensable la diferencia entre el salario total resultante de la aplicación del convenio de la empresa de destino y el salario total que el trabajador viniera percibiendo en aplicación del convenio colectivo de Banca, computándose en éste el importe de la última aportación empresarial al Plan de Pensiones, así como una cantidad equivalente a los importes correspondientes a 2018 para los conceptos de compensación de beneficios sociales, economato carbón/gas y compensación economato. Cuando el trabajador venga percibiendo en el Banco otros complementos no previstos en el convenio colectivo, se mantendrán con el mismo régimen jurídico que tengan actualmente.
- d) Igualmente, cuando el empleado acceda a la condición de pasivo en la empresa de destino, mantendrá el derecho a percibir la compensación por economato prevista en el Banco para tal supuesto.
- e) Resultarán de aplicación al trabajador los beneficios sociales y resto de condiciones de trabajo establecidos con carácter general en la empresa de destino.

- f) El trabajador que se encuentre disfrutando en la fecha de recolocación en la empresa de Grupo de una medida de conciliación de la vida profesional y familiar seguirá disfrutando de la misma hasta la fecha de su terminación de acuerdo con la normativa que se ha aplicado para su concesión.

**Segundo.-** También como medida de recolocación interna al amparo del artículo 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, orientada directamente a la reducción en el número de trabajadores afectados por el despido colectivo, Banco Santander reubicará a un máximo de 100 trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo afectados por el mismo a oficinas de la red comercial no afectadas por el presente procedimiento, sin que en ningún caso se produzca movilidad geográfica. El Banco seleccionará a los trabajadores afectados en función de su perfil profesional, dando preferencia a los empleados con habilidades comerciales y experiencia previa en oficinas de la red comercial. A efectos de cumplimiento de esta medida de recolocación se computarán también las que realice el Banco Popular, de manera que la cifra total de empleados recolocados entre ambos Bancos sea de 100 trabajadores. Dicha recolocación o reubicación se producirá dentro del periodo de ejecución de las medidas previsto en el Capítulo I del presente acuerdo.

## **VI. 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 una empresa especializada y que se acompaña al presente Acuerdo. El plazo de duración del plan será mínimo de un año.

**Segundo.-** Dicho Plan cumple los requisitos y mejora 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 20 de Octubre.

## **VII. 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 Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en la empresa.

**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 trimestralmente hasta el mes de diciembre de 2018.