



**ACTA DE ACUERDO ENTRE LA REPRESENTACION SINDICAL DEL
GRUPO LIBERBANK (LIBERBANK, S.A Y BANCO CASTILLA LA
MANCHA) Y LA REPRESENTACION EMPRESARIAL EN EL MISMO**

En Madrid, a 1 de Junio de 2016

REUNIDOS

Por la representación empresarial

En representación de las Secciones Sindicales con presencia en Liberbank y Banco
Castilla La Mancha



0 e /

Todos ellos se reconocen legítima capacidad de obrar en la representación que ostentan y


4

MANIFIESTAN


Primero.- La Dirección del Grupo Liberbank, conformado por Liberbank, S.A y Banco Castilla La Mancha, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 64.5 del ET, convocó a la representación de los trabajadores, a través de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, para una reunión que se celebró el pasado 18 de mayo, donde se expuso la información relativa a la implantación y puesta en marcha del denominado Plan Comercial, Externalización de Operaciones y Descarga Operativa, con el alcance y las consecuencias del mismo, iniciándose un proceso negociador que permita abordar determinadas medidas de carácter voluntario encaminadas a paliar los efectos de su implantación en la Entidad, en función de la coyuntura económica y la evolución económica del negocio en el sector financiero en general y en el Grupo en particular.

Segundo.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio de propuestas y discusión sobre las mismas, habiéndose celebrado para ello reuniones los días 18, 23 y 25 de mayo, y hoy, 1 de junio de 2016.


Tercero.- Que el presente acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores se alcanza al amparo de lo establecido en el artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, en sede de negociación colectiva, con el objeto de establecer un marco regulador de carácter colectivo, para que aquellos empleados de Liberbank S.A. y Banco de Castilla – La Mancha S.A., Grupo Liberbank a efectos laborales, tengan la posibilidad de acceder a la situación de EXCEDENCIA PACTADA COMPENSADA, en los términos acordados en el presente documento y sin



perjuicio de los acuerdos individuales que sea necesario suscribir para su materialización en el ámbito individual.



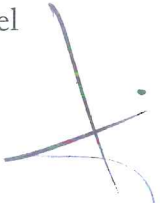
Como consecuencia del acuerdo alcanzado entre los sujetos colectivos intervinientes, los empleados en activo de Liberbank S.A. y Banco de Castilla – La Mancha S.A., que acrediten los requisitos estipulados en el presente acuerdo podrán acogerse libre y voluntariamente a la situación de excedencia pactada compensada con las condiciones, derechos y garantías recogidas a continuación



Se incorporan además otros acuerdos que se contienen en el presente documento.



Cuarto.- Suscriben el presente Acuerdo, la representación de la empresa y de las Secciones Sindicales de CC.OO, CSIF, CSICA y UGT, que en su conjunto suman un 81,09 por ciento de representación en los órganos unitarios de representación de ambas Entidades (65,69 % en Liberbank, S.A y 100.% en Banco Castilla La Mancha), haciendo la expresa salvedad ambas partes de la necesidad de someterlo a sus órganos de gobierno interno, por lo que salvo comunicación en contrario en el plazo de 48 horas, el acuerdo se entenderá ratificado.



ACUERDOS




CAPITULO I.- EXCEDENCIA PACTADA COMPENSADA




PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN




Los empleados en activo nacidos entre los años 1956 y hasta 1964, ambos incluidos, podrán solicitar acogerse a esta modalidad de excedencia pactada compensada, aplicándose las condiciones y términos establecidos en el presente acuerdo.



Quedan excluidos expresamente aquellos trabajadores que habiendo nacido entre los años 1956 a 1958, se adhirieron en su momento al Plan de Bajas ofrecido en virtud del acuerdo del Consejo de Administración de fecha 29 de junio de 2015, aunque no hayan materializado la extinción de su contrato en el momento de suscripción del presente acuerdo.



Asimismo, podrán acogerse aquellos empleados que, reuniendo los requisitos anteriores, se encuentren en situación de suspensión o reducción de jornada derivados del Acuerdo colectivo de 27 de diciembre de 2013. A tal efecto, aquellos



empleados que voluntariamente opten por esta alternativa, deberán solicitarlo expresamente, debiendo reincorporarse, una vez aceptada su petición por la Entidad, para simultáneamente acogerse a esta excedencia pactada compensada.

No obstante lo anterior, el conjunto de obligaciones y derechos que se contienen en el presente acuerdo se extinguirán en su plenitud para las partes en los dos siguientes supuestos:

- a) En el caso de que se produjera el despido disciplinario del trabajador por hechos acontecidos o conocidos durante el tiempo que media entre la fecha de la firma del presente acuerdo y la fecha de acceso a la excedencia a la que se hace referencia en el primer párrafo de la presente estipulación, siempre que el mismo sea declarado o reconocido como procedente.
- b) En el caso de que, por cualquier causa, se produjera la baja del trabajador en Liberbank S.A. y Banco de Castilla – La Mancha S.A., a iniciativa del propio trabajador y durante el tiempo que media entre la fecha de la firma del presente acuerdo y la fecha de acceso a la excedencia a la que se hace referencia en los párrafos anteriores de la presente estipulación.

SEGUNDO. NATURALEZA


Ambas partes, en virtud de la facultad que el ordenamiento jurídico les reconoce en el artículo 46.6 del ET, acuerdan un modelo de suspensión contractual y, por tanto, la interrupción en la prestación de trabajo bajo la fórmula de excedencia pactada compensada en el marco de las condiciones colectivamente acordadas con la representación legal de los trabajadores.

TERCERO. DURACIÓN

La permanencia en esta situación tendrá una duración equivalente al tiempo que medie entre la fecha de inicio de la excedencia y el treinta y uno de diciembre del año natural en que se materialice la excedencia pactada compensada, pudiendo ser prorrogable de mutuo acuerdo entre las partes por años naturales y hasta el cumplimiento de los 63 años o edad anterior en el supuesto de que se acceda antes de dicha fecha a la prestación de jubilación.

Siendo la duración de la excedencia de carácter anual, la Entidad responderá al empleado sobre las peticiones de prórroga, previa evaluación de la evolución del negocio y la actividad financiera en cada uno de los años en que el trabajador permanezca en aquella.

Para aquellos supuestos en que no se acceda a la jubilación antes de los 63 años, al alcanzar dicha edad, se producirá la extinción del contrato de manera automática de





acuerdo con lo previsto en el art. 49.1.a) ET, quedando aceptado así de manera expresa en el momento de suscribir el acuerdo de acceso a la excedencia pactada compensada.




CUARTO. RENOVACIÓN

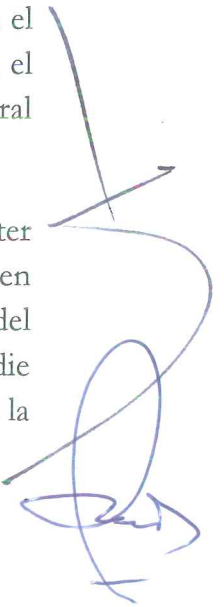
En el supuesto que ambas partes decidieran prorrogar por un año natural la excedencia pactada compensada, ya sea a la finalización del plazo inicialmente convenido, ya en cualquiera de sus prórrogas deberán suscribir el correspondiente acuerdo, de conformidad con los pactos recogidos en el presente texto, siendo válida a todos los efectos la comunicación escrita de la voluntad del empleado de continuar en la situación de excedencia, que necesariamente deberá ser presentada fehacientemente en la Entidad dentro de los quince primeros días de cada ejercicio natural, y la aceptación por la empresa, debidamente comunicada al empleado, manteniéndose durante dicho tiempo la compensación percibida.



La solicitud por el empleado de la prórroga antes del periodo que se establece en el párrafo anterior no tendrá ningún efecto, y deberá reiterarla, necesariamente, en el momento que se fija, esto es, dentro de los quince primeros días del ejercicio natural siguiente.




Sin perjuicio de lo establecido en los dos párrafos anteriores, con carácter excepcional podrá prorrogarse la situación de excedencia en aquellos supuestos en que por causa justificada no hubiera sido posible la solicitud formal por parte del empleado excedente dentro del plazo establecido siempre y cuando no medie oposición expresa del Banco, considerándose en este caso tácitamente prorrogada la excedencia por un año natural, en las mismas condiciones reconocidas.





QUINTO. REINCORPORACIÓN

Ambas partes podrán acordar en cualquier momento la reincorporación en las condiciones que convengan de mutuo acuerdo.




En el supuesto en que el trabajador decidiera reincorporarse al término de la concesión inicial o de cualquiera de sus prórrogas, deberá preavisar a la empresa dentro de los quince primeros días de cada ejercicio natural. Comunicada su decisión de reincorporarse, la empresa dispondrá de un plazo de tres meses para hacer efectiva la reincorporación y a tal efecto, con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que se materializará dicha reincorporación comunicará al empleado la posición y condiciones de la misma, que serán las previstas en el Convenio Colectivo para el nivel profesional reconocido al empleado en el momento de su pase a esta situación de excedencia. El empleado no podrá rechazar



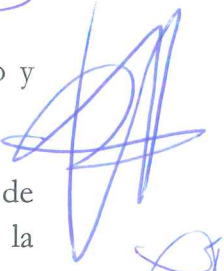




la posición y condiciones que se le asignen debiéndose incorporar en el puesto y fecha estipulados por la empresa.


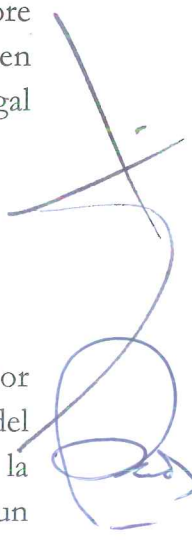


Igualmente, en el supuesto que la entidad decidiera por necesidades del servicio o de la evolución del negocio financiero reincorporar al trabajador al término de la concesión inicial o de cualquiera de sus prórrogas, deberá avisar al trabajador con dos meses de antelación. En este caso, el empleado deberá reincorporarse en el mismo puesto de trabajo y localidad en la que venía desempeñando sus servicios con anterioridad al inicio del periodo de excedencia pactada compensada y en sus anteriores funciones y en las mismas condiciones laborales que en el momento de acogerse a la excedencia pactada compensada. Para este supuesto, el periodo de tiempo en el que el trabajador se hubiera encontrado en situación de excedencia pactada compensada se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de prestación de servicios. De no existir en ese momento centro de trabajo en la localidad de origen, se le incorporará en la localidad más cercana donde la empresa cuente con centro de trabajo. En el supuesto en que el empleado no se reincorpore en la fecha indicada, se entenderá que pierde su derecho, causando baja definitiva en la empresa, excepción hecha de los supuestos en los que exista una causa legal justificada que impida materialmente su reincorporación.








SEXTO. COMPENSACIÓN ECONOMICA

Mientras se mantenga la situación de excedencia pactada compensada, el trabajador percibirá una compensación en forma de renta mensual, equivalente a un 60% del salario bruto fijo actual, considerado el mismo sin aplicar las medidas derivadas de la aplicación del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, dentro de los límites de un mínimo del 75% y un máximo del 80% del salario neto que percibiría el trabajador, con la referencia de los tramos y tipos de IRPF aplicables en la actualidad. La cantidad bruta así resultante, que se fijará en la aceptación y adhesión por el empleado, no superará en ningún caso el límite de 50.000 euros anuales o parte proporcional para periodos inferiores, y no sufrirá modificación alguna por consecuencia de cambios en la normativa legal o convencional.




Durante la situación de excedencia pactada compensada o hasta la finalización del pago de la renta mensual por alguno de los supuestos previstos en el presente acuerdo, la Entidad reembolsará al empleado el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que éste suscribirá para mantener sus expectativas de derecho a las prestaciones públicas del Sistema de Seguridad Social. La entidad asumirá el coste de la suscripción del Convenio Especial por la base de cotización que garantice la máxima pensión que pueda obtener el trabajador, con las condiciones actuales,

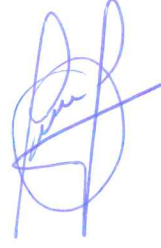





teniendo en cuenta un acceso a la jubilación voluntaria anticipada a los 63 años y bajo el supuesto de que el marco regulatorio y las condiciones para el cálculo de las prestaciones públicas del Sistema de Seguridad Social permanezca invariable, salvo las variaciones que puedan producirse derivadas del supuesto recogido en el último párrafo de esta cláusula y sin perjuicio de la aplicación por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social de lo previsto en el artículo 6.2.2 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre reguladora del Convenio Especial en materia de actualización de bases.




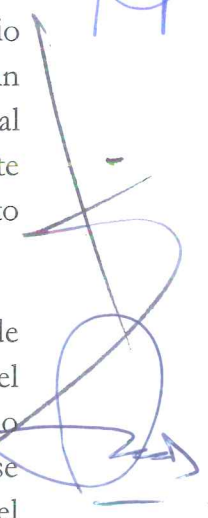
La entidad ingresará mensualmente el último día hábil de cada mes el importe neto de la suma de la renta mensual y el Convenio Especial en un único abono en la cuenta designada al efecto por el empleado. Adicionalmente, el empleado trimestralmente aportará a la Entidad justificante de abono de las cuotas satisfechas.





Por razón de lo anterior, el empleado se obliga a facilitar a la Entidad una copia de la resolución administrativa por la que se le reconozca la suscripción del Convenio Especial en un plazo de quince días naturales desde que ésta fuera emitida, sin perjuicio de lo cual la Entidad comenzará a abonar el importe del Convenio Especial desde el primer mes y, por tanto, con carácter anticipado a la acreditación por parte del empleado de la suscripción del Convenio Especial, siendo válido el formato digital como mecanismo de envío.





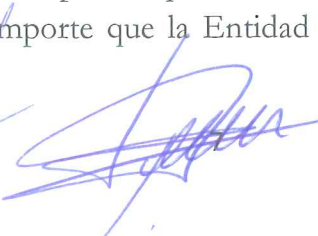



No obstante lo anterior, la falta de justificación por el empleado de la aportación de la copia de la resolución administrativa por la que se le reconozca la suscripción del Convenio Especial así como del abono de las cuotas satisfechas del Convenio Especial en los términos indicados en la presente estipulación, determinará el cese automático e inmediato por parte de la Entidad en el abono de las cuotas del mismo, siendo que, para el caso de que la referida justificación no se produjera dentro de los quince días naturales siguientes al primer incumplimiento, el empleado procederá al reembolso a la Entidad de la totalidad de las cuotas que no hayan sido debidamente justificadas.



La no suscripción del Convenio Especial por parte del empleado y/o la elección de base de cotización distinta de la establecida anteriormente conllevará necesariamente la asunción por su parte de las consecuencias legales y económicas que, en materia de futuras prestaciones de la Seguridad Social se pudieran derivar a todos los efectos legales (incluidos los económicos), sin que se derive ningún tipo de responsabilidad para la Entidad.



En el caso de que el empleado lleve a cabo actividades laborales, profesionales o empresariales durante el tiempo en que se encuentre en situación de excedencia pactada compensada, el importe que la Entidad abone en concepto del Convenio



Especial se ajustará en función de las cotizaciones asociadas a dicha actividad laboral, profesional o empresarial.

SÉPTIMA. INCOMPATIBILIDADES



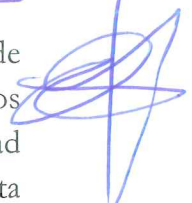

Durante el periodo de excedencia pactada compensada regulada en el presente acuerdo el empleado:

- a) El trabajador no podrá realizar actividad alguna, retribuida o no, de manera personal o a través de cualquier fórmula asociativa en la que tenga participación el empleado, que suponga concurrencia con las que realiza el Banco o las que realizan las sociedades de su Grupo relacionadas con los epígrafes del Banco matriz, a los efectos del presente acuerdo se citan: agente financiero (salvo que sea para el mismo grupo de esta Entidad), agente de seguros, otras que suponga intermediación de productos financieros y de seguros. No obstante el trabajador siempre podrá solicitar autorización expresa a la Entidad para desarrollar alguna actividad de las citadas anteriormente, que deberá ser concedida o denegada en el plazo de los quince días siguientes.



El incumplimiento de esta obligación producirá la extinción del contrato por causa imputable al trabajador por vulneración del deber de lealtad y dará lugar a la pérdida de los derechos que la Entidad garantiza en este documento, además de la obligación de devolver los importes percibidos desde que se acredite que ha iniciado, por cualquier medio, la realización de una actividad de las citadas anteriormente o sin la debida autorización empresarial.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, si el empleado decide desarrollar alguna actividad laboral, profesional o empresarial, deberá comunicarlo expresamente a la entidad a efectos de lo estipulado en el párrafo final de la cláusula sexta de este documento.

- b) En el caso de que, durante el periodo de cobro de la renta mensual y a raíz de procedimientos de auditoría interna y/o reclamaciones de clientes, fueran conocidos por la Entidad hechos protagonizados por el trabajador, acontecidos con carácter previo a la excedencia pactada compensada y que hubieran sido susceptibles de ser calificados como falta muy grave de conformidad con el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, será de aplicación la normativa reguladora de las faltas y sanciones, una vez que haya pronunciamiento judicial firme respecto de la calificación de la sanción, produciendo en ese caso los efectos de cese en el pago de las compensaciones con efectos de la fecha de la sanción impuesta.


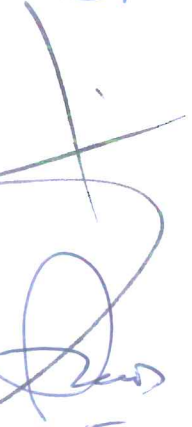


En el caso de que al empleado excedente se le reconozca una pensión de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social previo a cumplir la edad de 63 años, la Entidad seguirá abonando íntegramente el importe de la renta mensual antes citada hasta dicha edad. En este caso, la Entidad dejará de abonar consecuentemente el importe del convenio especial establecido en la Estipulación Sexta con los mismos efectos económicos con los que se conceda la incapacidad.





En el caso de que el empleado excedente fallezca antes de alcanzar la edad de 63 años, la Entidad seguirá abonando íntegramente el importe de la renta mensual antes citada a sus herederos legales hasta la fecha en que el empleado hubiera cumplido la edad de 63 años. Corresponderá a éstos acreditar de manera fehaciente su condición a la Entidad. En este caso la Entidad igualmente dejará de abonar el importe del convenio especial establecido en la Estipulación Sexta desde el momento en el que se produzca el fallecimiento.

OCTAVA. BENEFICIOS SOCIALES





Los empleados acogidos a la excedencia pactada compensada regulada en el presente acuerdo mantendrán las condiciones de los préstamos que con anterioridad a la fecha de su excedencia pactada compensada tuvieran contraídos con la Entidad hasta la fecha de vencimiento de los mismos, sin perjuicio de su posible cancelación anticipada. En caso de que el empleado tuviera concedido un anticipo de nómina, el mismo será transformado en un préstamo a un tipo de interés del 0% una vez que se produzca la excedencia pactada compensada, sin que se altere el plazo de amortización del anticipo, pudiendo el empleado amortizar el mismo en cualquier momento. La Entidad, imputará como retribución en especie y someterá a ingreso a cuenta los importes que establezca la normativa fiscal vigente en cada momento.




De igual forma, mientras dure la excedencia pactada compensada, los empleados mantendrán las condiciones financieras de los productos de pasivo y exención de comisiones, en los mismos términos y condiciones que resulten de aplicación a los empleados en activo en plantilla de la Entidad en cada momento.

NOVENA. PLANES DE PENSIONES





Una vez producida la excedencia pactada compensada, el empleado pasará a ostentar la condición de partícipe en suspenso en el Plan de Pensiones, cesando en consecuencia la obligación de la Entidad de realizar aportaciones de cualquier tipo al Plan.

Sin perjuicio de lo anterior, la Entidad hará, en el momento en el que se inicie la excedencia pactada compensada, una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones




equivalente a las aportaciones ordinarias y adicionales destinadas a ahorro/jubilación que no se han realizado hasta la fecha de acceso del empleado a la excedencia pactada compensada, como consecuencia de la suspensión de las mismas establecida en el Acuerdo Colectivo de 27 de diciembre de 2013 en el marco del proceso ERTE que resulta de aplicación a la Entidad.




En contraprestación a esta aportación extraordinaria recogida en el párrafo anterior, en el supuesto de incorporación del empleado, las aportaciones extraordinarias previstas a partir del 1 de Enero 2018 durante un periodo de siete años, reguladas en el acuerdo de 27 de Diciembre de 2013 quedarán compensadas en el importe de la dotación ya efectuada.

DÉCIMA. GARANTÍAS

En caso de producirse un cambio relevante en la titularidad del Banco, los empleados en activo cuya reincorporación tras el disfrute de la excedencia pactada compensada se haya producido a requerimiento del Banco, podrán extinguir su relación laboral en los mismos términos económicos previstos en este acuerdo para la suspensión del contrato y por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los 63 años.




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 tengan 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.



En el caso de que durante la situación de excedencia se promoviera un proceso de Despido Colectivo o Suspensión colectiva de contratos, los empleados adscritos a este acuerdo no se verán afectados en tanto mantengan su situación de excedencia pactada compensada o su reincorporación se produzca a requerimiento del Banco.

DECIMOPRIMERA. FISCALIDAD



De la cantidad que sea satisfecha al empleado, se le deducirá el importe que corresponda en concepto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que será debidamente ingresado en la Agencia Tributaria correspondiente.

DECIMOSEGUNDA. PLAZO DE ADSCRIPCIÓN

A partir del ofrecimiento de la empresa el empleado dispondrá de un plazo improrrogable de quince días naturales para decidir sobre su acogimiento a la excedencia regulada en el presente Acuerdo, siendo debidamente informado con carácter previo sobre los términos de condiciones económicas y demás circunstancias que le resulten de aplicación. El rechazo del mismo o su no adhesión dentro del plazo supondrán la pérdida del derecho a su acogimiento a las condiciones de este Plan.

DECIMOTERCERA: Las condiciones pactadas en el presente acuerdo constituyen un todo unitario e inseparable, que configuran el marco regulador de la excedencia pactada compensada por mutuo acuerdo de las partes y reflejan el compromiso alcanzado por las partes negociadoras, que ratifican íntegramente, y en consecuencia, la solicitud de acogimiento a la excedencia pactada compensada en el marco de referencia, libremente formulada por el empleado interesado, supone la aceptación expresa de todo su contenido.

CAPITULO II.- BAJAS VOLUNTARIAS COMPENSADAS

Durante el periodo comprendido entre la firma del presente acuerdo y el 31 de marzo de 2018, los trabajadores que lo deseen podrán dirigirse a la Entidad para solicitar su acogimiento a la baja voluntaria compensada, siendo de libre aceptación o rechazo por parte de la Entidad, quien lo comunicará al trabajador en el plazo máximo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud.

En el caso de ser aceptada, será la Entidad la que fije la fecha definitiva de la extinción contractual, que no será en ningún caso superior a la fecha de vigencia del presente acuerdo, esto es 31 de marzo de 2018.

La compensación económica que percibirá el trabajador en el momento de suscripción del correspondiente acuerdo individual de extinción contractual por mutuo acuerdo, será de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades y sin que la cifra resultante pueda exceder de 120.000 euros brutos, siendo éste el límite absoluto de la compensación que pueda abonarse.

CAPITULO III.- COMPROMISOS DERIVADOS DE LA EJECUCION DE SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 22 DE JULIO DE 2015

Primero.- La Entidad asume el compromiso de extender a toda la plantilla en activo las consecuencias derivadas de la ejecución de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo de 22 de julio de 2015, en los términos y con el alcance que se otorgue en virtud de Resolución firme de los Tribunales de lo Social en virtud de la demanda colectiva de ejecución promovida por varios Sindicatos, con independencia de si se ha instado por el trabajador o por algún Sindicato, tanto la ejecución colectiva como la individual dentro del plazo legalmente previsto.

Segundo.- No obstante lo anterior, Liberbank y Banco de Castilla la Mancha abonarán la ayuda guardería y la ayuda para formación de hijos de empleados correspondiente al ejercicio 2013 a quienes acrediten que cumplan con los requisitos para su percepción en aquel momento, dentro de los tres meses siguientes a la suscripción del presente acuerdo.

CAPITULO IV.- COMPROMISO EN MATERIA DE MOVILIDAD GEOGRAFICA

Si como consecuencia de la puesta en marcha del nuevo Plan Comercial, descarga operativa y centralización de funciones, fuera necesario aplicar la movilidad geográfica derivada del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, las empresas se comprometen, antes de efectuar la comunicación del traslado, a ofrecer a la plantilla de los centros o plazas afectados por la implantación del Plan, la posibilidad de solicitar aquellos destinos geográficas que la empresa ofrezca por existir vacante o necesidad de personal.

Si transcurrido el plazo de quince días desde el ofrecimiento, no se han cubierto los destinos ofrecidos, las empresas comunicarán el traslado y en centro de destino al que se asigna al trabajador.

CAPITULO V.- DURACION

Sin perjuicio de los plazos establecidos en virtud de los compromisos adquiridos en cada de uno de los Capítulos anteriores, el plazo de ofrecimiento de las suspensiones contractuales al colectivo afectado finalizará no más tarde del 31 de marzo de 2018.

CAPITULO VI.- COMISION SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritaria y conformada por las partes firmantes para la interpretación del presente Acuerdo, que se reunirá siempre

que lo pida alguna de las partes y en cualquier caso, dentro de los dos primeros meses del año natural.



Y sin más asuntos que tratar, se levanta el presente Acta de Acuerdo a los efectos oportunos.

