

ACTA FINAL CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS
DEL EXPEDIENTE DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA, MODIFICACION
SUSTANCIAL DE CONDICIONES, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS,
REDUCCIÓN DE JORNADA E INAPLICACIÓN DE CONVENIO
LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A.
(GRUPO LIBERBANK A EFECTOS LABORALES)

En Madrid, a 27 de Diciembre de 2013

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

> Por la representación de los trabajadores,

>

Por CC.OO

Por UGT

(M N)

Por CSIF

INTERVIENEN

Los **primeros**, en nombre y representación de Liberbank, S.A y Banco CCM, Grupo Liberbank a efectos laborales.

Los **segundos**, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de los Sindicatos CC.OO, UGT y CSIF que acreditan un porcentaje de representación del 78,20 por ciento sobre el total de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en la entidad.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión y firma del presente acuerdo, y a tal efecto

MANIFIESTAN

Primero.- Que con fecha 16 de octubre de 2012 se inició un periodo de negociación previo y limitado en el tiempo al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro y para abordar medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contrato y reducción de jornada, e inaplicación del convenio colectivo, al amparo de lo dispuesto en los artículos 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose celebrado reuniones dentro de dicho periodo los días 16 de octubre de 2012, 24 de octubre de 2012 y 17 de abril de 2013.

Adicionalmente, tras la anulación del Acuerdo alcanzado en el SIMA en fecha 25 de junio de 2013, en virtud de Sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de noviembre de 2013, se celebró una nueva reunión dentro del periodo informal el 27 de noviembre de 2013.

Segundo.- Que con fecha 11 de diciembre de 2013 se procedió a la apertura del periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio colectivo y suspensión de contratos y reducciones de jornada, habiéndose celebrado reuniones posteriores los días 17, 19, 23 y 26 de diciembre de 2013.

Tercero.- Que considerando las partes firmantes del presente acuerdo acreditadas las causas alegadas por la empresa para la movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, y suspensión de contratos y reducción de jornada, al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan las medidas que a continuación se detallan:

> **I. SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.**

A. Suspensión temporal de contratos.

Se suspenderá a partir del 1 de enero de 2014 el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que manifestaron en su momento su adscripción voluntaria a esta medida durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses, de conformidad con el calendario de aplicación que les fue comunicado, descontando a estos efectos el periodo que han permanecido en suspensión de contrato durante el ejercicio 2013.

A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador se reincorporará a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por esta medida podrán optar en el plazo de quince días por cesar en la suspensión de contrato e incorporarse a la medida de reducción de jornada el 30 por ciento. Quienes tengan un salario inferior a 30.000 euros, podrán solicitar incorporarse a la reducción de jornada y salario del 30 por ciento o a la prevista en el punto 2 del apartado B. de este Capítulo I.

B. Reducción de jornada.

1. Un total de 1.250 trabajadores reducirán su jornada de trabajo con la reducción proporcional de salario, en un 30% anual durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017.

Transcurrido el plazo de tres años y medio de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los siguientes:

- Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.
- Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad.

- Dimensionamiento de la Red Comercial. Consideración de variables de productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.
- Dimensionamiento de Servicios Centrales. Realizado de conformidad con el estudio elaborado por la empresa Boston Consulting Group, en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank.
- Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente.

Como consecuencia de la aplicación de dichos criterios la afectación de la reducción de jornada establecida en este apartado no podrá aplicarse por decisión de la empresa a ningún trabajador que en virtud de las medidas unilaterales comunicadas el 14 de junio o del Acuerdo de 25 de junio de 2013, tuviera una reducción de jornada inferior al 30 por ciento.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

2. Los trabajadores cuyo salario sea inferior a 30.000 euros y el personal directivo, considerando como tal a quienes ocupan puestos de responsabilidad o jefatura, reducirán su jornada de trabajo, con la

reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando:

- Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.
- Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.
- Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.
- Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad.

3. El resto de trabajadores no comprendidos en los dos puntos anteriores, reducirán su jornada de trabajo en un 18% durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo citado para la reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este Capítulo, salvo en el supuesto de despido procedente, la Entidad se hará cargo de la cuantía que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas.

I. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se acuerdan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

A. Reducción salarial temporal aplicable al personal directivo.

Los trabajadores que tengan la condición de personal directivo, tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a tiempo completo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva:

Retribución Fija	% Reducción
De 30.000 a 35.000 €	2,60%
De 35.000 a 40.000 €	3,13%
De 40.000 a 45.000 €	3,66%
De 45.000 a 50.000 €	4,18%
De 50.000 a 55.000 €	4,70%
De 55.000 a 60.000 €	5,22%
De 60.000 a 65.000 €	5,75%
De 65.000 a 70.000 €	6,27%
De 70.000 a 75.000 €	6,79%
De 75.000 a 80.000 €	7,31%
De 80.000 a 85.000 €	7,84%
De 85.000 a 90.000 €	8,36%
De 90.000 a 95.000 €	8,88%
De 95.000 a 100.000 €	9,40%
De 100.000 a 105.000 €	9,93%
Más de 105.000 €	10,45%

Adicionalmente a la reducción salarial expuesta en el apartado anterior, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, una parte de la retribución fija total de los trabajadores, pasará a tener carácter de retribución variable.

La parte de la mencionada retribución fija total que pasará a tener carácter de retribución variable, quedará establecida conforme a la escala progresiva que a continuación se recoge:

Retribución Fija	% Conversión en Retribución Variable
De 30.000 a 35.000 €	2,14%

De 35.000 a 40.000 €	2,57%
De 40.000 a 45.000 €	2,99%
De 45.000 a 50.000 €	3,42%
De 50.000 a 55.000 €	3,85%
De 55.000 a 60.000 €	4,28%
De 60.000 a 65.000 €	4,70%
De 65.000 a 70.000 €	5,13%
De 70.000 a 75.000 €	5,56%
De 75.000 a 80.000 €	5,99%
De 80.000 a 85.000 €	6,41%
De 85.000 a 90.000 €	6,84%
De 90.000 a 95.000 €	7,27%
De 95.000 a 100.000 €	7,70%
De 100.000 a 105.000 €	8,12%
Más de 105.000 €	8,55%

El abono de la retribución variable en los porcentajes señalados se producirá una vez formuladas las cuentas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General, siempre que a fecha de cierre del ejercicio inmediatamente anterior el Banco haya realizado la devolución de los 124 millones de euros en Bonos suscritos por el FROB y siempre que el abono de dicha retribución variable no implique que el resultado de la Entidad en dicho ejercicio sea negativo o no se alcancen los ratios de capital previstos en el Plan de Recapitalización aprobado por las autoridades monetarias españolas y europeas.

B. Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización y ahorro.

Desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 30 de junio de 2017, se suspenderá la aplicación de los siguientes beneficios y mejoras que disfrutaban los trabajadores en función de la Entidad de procedencia.

- Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM.
- Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur.
- Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM.
- Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.
- Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.
- Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura.
- Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.
- Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.
- Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual.

C. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

1. Durante el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 30.06.2017 se suspenderán las aportaciones en el plan de pensiones destinadas a ahorro/jubilación (tanto las aportaciones corrientes como las adicionales) a todos los partícipes que mantengan derecho a esas aportaciones. Esta suspensión será extensiva a cualquier otro

instrumento de previsión social complementaria al plan, como la póliza de excesos.

A estos efectos se considerarán aportaciones adicionales de jubilación las contempladas en el artículo 21, apartado 1, letra c), de las Especificaciones del Plan de CCM –hoy Banco CCM-. En el caso de producirse cualquiera de las contingencias previstas en dicha letra, se realizará la aportación que corresponda conforme a lo previsto en dichas especificaciones. Esta aportación se realizará en el momento de producirse la contingencia.

2. Durante el periodo de suspensión de las aportaciones de ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales, se mantendrán las coberturas de riesgo y sus aportaciones correspondientes en los mismos términos (incluida la cobertura del valor actual de las aportaciones adicionales futuras con el porcentaje correspondiente si éstas existieran. Las aportaciones adicionales pendientes y no aportadas se determinarán por su valor nominal).
3. A partir de 01.07.2017 se reanudarán las aportaciones de ahorro/jubilación tanto ordinarias como adicionales.

A partir del 1 de enero de 2018, se establecerá un plan por el que, además de las aportaciones ordinarias y adicionales, se realizarán aportaciones extraordinarias durante un período de siete años, consecutivos o no, por un importe que, cada año que se aporten, será equivalente a un 50% de la cuantía de la aportación ordinaria y adicional a realizar en ese mismo año, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.

4. Las aportaciones corrientes dejadas de aportar se determinarán por aplicación del porcentaje correspondiente al salario pensionable al 30 de abril de 2013.
5. Las aportaciones adicionales dejadas de aportar se determinarán sin la aplicación del Acuerdo Laboral alguno sobre posibles suspensiones de contrato de trabajo.
6. Sin perjuicio del régimen de las aportaciones extraordinarias establecidas en el apartado 3 anterior, aplicables a los partícipes que se mantengan en activo, para aquellos que hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales, o antes de finalizar el citado periodo de aportaciones extraordinarias, por jubilación, despido colectivo (Art. 51 del ET) y por causas objetivas (Art. 52.c del ET), se les realizará una aportación extraordinaria equivalente a las aportaciones que se hubieran realizado hasta la fecha de dicho evento sin la suspensión de aportaciones prevista en el presente acuerdo, no sujeta a las condiciones establecidas en el apartado 3 anterior. Esta aportación se realizará en el momento de baja en la empresa.
7. Para los trabajadores con régimen de prestación definida para jubilación se suspenderán las aportaciones ordinarias y adicionales destinadas a la prestación definida de jubilación, si bien podrán destinarse los posibles excesos de dotación a incrementar los derechos consolidados por las aportaciones no realizadas.

III. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS I Y II.

Primera.- Los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada no verán reducido su periodo de vacaciones durante el periodo de aplicación de la misma.

Segunda.- En caso de extinción del contrato durante la situación de reducción de jornada y salario, así como en el caso de reducción salarial, se computará como salario a efectos del cálculo de la indemnización por extinción del contrato que corresponda, el salario a tiempo completo sin reducción.

Tercera.- Los trabajadores afectados por la reducción de jornada y salario no podrán ver modificado al alza el porcentaje de reducción durante el periodo de aplicación de la medida.

IV. MEDIDAS DE INAPLICACIÓN O DESCUELGO DEL CONVENIO COLECTIVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, no serán de aplicación las siguientes condiciones de trabajo establecidas en el mismo:

- a) Incremento salarial previsto para el año 2014 sobre los conceptos previstos en el Convenio Colectivo.
- b) Abono del plus convenio durante los años 2014 a 2017, inclusive.
- c) Ayuda de estudios de empleados, ayuda formación de hijos de empleados y ayuda guardería, durante los años 2014 al 2016, inclusive. A partir del año 2018 y durante el periodo de tres años a contar desde el mismo, se abonará una cantidad del doble de la que corresponda en tales anualidades por ayuda de formación de hijos de empleados, ayuda guardería y ayuda de estudios de empleados.

Se abonará, no obstante lo establecido en el párrafo anterior, la ayuda de formación de hijos de empleados y ayuda guardería, en el caso de hijos de empleados que tengan reconocida la condición de minusválido, los empleados cuyo salario antes de la reducción de jornada y salario sea inferior a 30.000 euros y las familias de más de tres hijos con derecho a la

percepción de la citada ayuda, que lo percibirán a partir del tercer hijo en adelante.

Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al periodo de duración de la inaplicación pactada, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo.

V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica únicamente será aplicable en supuestos de cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales. Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 30 de junio de 2017, incluidas las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo. No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.

En caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de 50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 10 de agosto de 2011.

VI. COMPROMISO DE NEGOCIACION

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 30 de junio de 2017, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento o de la aplicación de algunos aspectos más allá de la citada fecha.

No obstante, y en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula adicional segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades financieras, las partes se comprometen hasta la fecha señalada

en el apartado anterior a que antes de abordar cualquier proceso de reordenación o restructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produzcan operaciones societarias o corporativas, tales como fusión, integración o compra de los Bancos que conforman el Grupo por un tercero, las partes se comprometen a negociar de buena fe el posible cese a partir de dicho momento de la aplicación de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.

VII. AYUDAS FINANCIERAS

En el supuesto de que por efecto de la reducción salarial derivada de la aplicación del presente acuerdo el trabajador que mantenga préstamos con la Entidad alcance un nivel de endeudamiento superior al 40 por ciento de los ingresos del trabajador o de la unidad familiar en caso de que se hubieran tenido en cuenta los ingresos de otros miembros de la misma para la concesión de la operación, podrá solicitar la modificación del plazo de amortización o carencia de los préstamos con el objetivo de situarse por debajo del citado nivel de endeudamiento. La firma de estas modificaciones se realizará en documento privado siempre que no se modifique el plazo de vencimiento de la operación y que no afecten a las garantías.

Las cuotas de los anticipos de nómina existentes se adaptarán al 10% del salario resultante de la aplicación de este acuerdo.

VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la

representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de las Entidades.

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

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses.

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