

**ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS  
DESPIDO COLECTIVO**

En Barcelona, a 9 de octubre de 2012, siendo las 23.27 horas en Avenida Diagonal, 654, Escalera D 1ª planta, de Barcelona.

**REUNIDOS****Representación empresarial:**

D. José Angel de la Torre Salas, Director de Relaciones Laborales de Banco CAM  
D. Javier Vela Hernández, Director de Recursos Humanos, José Antonio Soler León,  
Director de Relaciones Laborales de Banco de Sabadell y Maria García Córdoba  
Directora de Relaciones Laborales de Cataluña y Levante de Banco de Sabadell.

**Asesores representación empresarial:**

Rafael Ortiz Cervelló, Antonio Jorda de Quay y Antonio Sendra Sala

**Representación sindical:****Por Banco CAM**

Por SICAM (36,61%): D. Manuel Navarro Bracho y Javier Zaragoza Gómez  
Por UGT (24,55%): D. Juan Miguel Oliver Gómez y José Hernández Aparicio.  
Por CGT (22,77%): D. Ventura López Rodríguez y Carolina Laguna González  
Por CCOO (6,70%): D. Jorge Casillas Herranz  
Por ALTA (6,25%): D. José Juan Cerdá Ferrández  
Por CSICA (2,23%): D. Placido Arcas Martínez Salas  
Por SINDICATO VIETNAMITA (0,89%): D. Pablo Quílez Fernández

**Por BS**

Por CCOO (42,82%): D. Maria García García  
Por CC&P (21,55%): D. Maria Antonia Soley Ginestos  
Por UGT (15,80%): D. Juan Antonio López Carpio  
Por CGT (8,33%): D. Manuel Cid Arregui  
Por CSC (6,61): D. Alfonso Navarro Molina

**Asesores representación sindical:**

Un asesor de SICAM, un asesor de CGT, un asesor de UGT, y uno por el resto de sindicatos.

Jose Manuel Rodríguez de la consultora Atlantis.

**MANIFIESTAN**

**Primero.-** Con fecha 7 de septiembre de 2012, la Empresa comunicó a la representación de los trabajadores su intención de iniciar un proceso de despido colectivo que afecta a 1751 puestos de trabajo. De todo ello se presentó copia a la Autoridad Laboral en fecha 10 de septiembre de 2012.



**Segundo.-** Ambas partes han venido manteniendo diversas reuniones desde la fecha anteriormente indicada (días 13, 14, 18, 19, 26 y 27 de septiembre y 4, 5, 8 y 9 de octubre) asistidos por sus respectivos asesores, en las que se ha estudiado toda la documentación entregada, se ha discutido sobre las causas motivadoras del despido colectivo presentado así como sobre la posibilidad de reducir sus efectos, habiéndose levantado actas de todo ello. Tras los esfuerzos realizados por ambas partes negociando de buena fe el período de consultas finaliza **CON ACUERDO**.

Los sindicatos firmantes una vez realizadas las oportunas consultas y como máximo hasta el día 18 de octubre de 2012 podrán rectificar el sentido de su firma. Si se rectificase el sentido de la firma de un porcentaje equivalente o superior al 50% de la representación legal este acuerdo perderá su eficacia y el periodo de consultas se entenderá finalizado sin acuerdo.

**Tercero.-** De esta acta se presentará copia a la Autoridad Laboral

## ACUERDOS

### 1. ACUERDO FIN DE PERIODO DE CONSULTAS

El presente ACUERDO pone fin al periodo de consultas.

### 2. REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE AFECTADOS

Si bien la Empresa anunció inicialmente la extinción de 1751 puestos de trabajo, fruto de las negociaciones mantenidas, el número final de afectados para los que finalmente se solicitará la extinción contractual es de 1250 trabajadores.

### 3. EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO:

Los comparecientes acuerdan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que el presente Expediente de Regulación de Empleo y las medidas que se acuerdan en el mismo, afecten a la extinción de hasta un total de **1250 contratos de trabajo (que incluyen en todo caso al colectivo de 111 trabajadores en jornada especial cuya afectación es obligatoria)** con arreglo a la solicitud y causas alegadas por la Empresa en la formulación del mismo, en el informe técnico acompañado a la documentación y a los criterios de designación pactados en este acuerdo.

Se reconoce la existencia de las causas alegadas, en especial la de carácter económico.

### 4. DEFINICIONES:

**4.1. Salario regulador:** El salario regulador, a los efectos del cálculo de todas las indemnizaciones pactadas en el presente Acuerdo, será el que resulte en cada caso del certificado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (190) correspondiente al año 2011, excluyendo los siguientes conceptos: kilometraje, dietas, ayuda por estudios, aportaciones a planes de pensiones, gratificaciones/incentivos y rentas en especie.

**4.2. Salario neto:** Será el resultante de deducir del salario regulador el porcentaje de IRPF que resulte aplicable en cada caso según el certificado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (190) más el importe del coste de la cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador.



4.3. **Salario bruto diario:** Se obtiene dividiendo el salario bruto anual anteriormente establecido entre 365 días. Será la base de cálculo de la indemnización.

4.4. **Años de servicio:** Se considerará como antigüedad a efectos indemnizatorios la antigüedad acreditada de los trabajadores afectados y que, en cada caso, haya sido reconocida a efectos indemnizatorios que, como el caso de los salarios individualizados, aparecerá en el listado de trabajadores afectados definitivo.

## 5. ESQUEMA GENERAL DEL PLAN SOCIAL

En atención a las circunstancias de los diferentes colectivos de trabajadores afectados por el presente Expediente de Despido Colectivo, se acuerda un esquema de Plan de Acompañamiento Social basado en una primera fase de voluntariedad y, en su defecto, en una segunda de afectación obligatoria. En ambos casos se establecen indemnizaciones en forma de pago único para los diferentes trabajadores afectados en función de la edad de los mismos, traslados obligatorios, así como servicios de Outplacement.

De esta forma, se acuerdan las siguientes medidas compensatorias de la extinción de las relaciones laborales:

- I. **Indemnizaciones** en pago único.
- II. **Traslados** de carácter obligatorio.
- III. Servicios de **Outplacement** para todos aquellos trabajadores no incluidos en los Planes de Prejubilación.
- IV. **Convenio Especial**
- V. **Comisión de Seguimiento** e interpretación de los Acuerdos alcanzados.

## 6. VOLUNTARIEDAD Y PROCEDIMIENTO DE AFECTACIÓN

Desde la firma del presente y hasta el día 19 de noviembre de 2012 se abre un período durante el que cualquiera de los trabajadores que forman parte del colectivo de empleados de Banco CAM podrá presentarse como voluntario para ser afectado en el presente procedimiento de despido colectivo. Dicha voluntad deberá manifestarse por escrito a la Dirección de RRHH según el procedimiento que se comunicará.

La Dirección de Banco CAM se reserva el derecho de denegar la afectación de algún trabajador que ocupe un puesto de carácter estratégico o bien la de otros que pudieran desequilibrar el presupuesto conjunto de este procedimiento si se diese la circunstancia que en el colectivo de voluntarios se concentrase un volumen importante de personas de alto coste. En cualquier caso el Banco contestará a todas las solicitudes en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de finalización del periodo voluntario.

Los empleados a quienes se les vaya a ofertar por parte del Banco alguna de las medidas establecidas podrán ser acompañados en sus entrevistas, si así lo desean, por un representante sindical que designen libremente.



Si durante el referido periodo se presentase un número de voluntarios equivalente a 1250, la Dirección de Banco CAM, siempre y cuando no haya vetado la inclusión de algunos voluntarios de conformidad con los criterios indicados en párrafos precedentes, confeccionará la lista definitiva de trabajadores afectados con arreglo a dichos voluntarios.

Si durante el referido período se presentase un número de voluntarios superior a 1250, la Dirección de Banco CAM confeccionará la lista definitiva de trabajadores afectados con arreglo a dichos voluntarios y en riguroso orden de solicitud, no obstante podrá vetar la inclusión de voluntarios de conformidad con los criterios indicados en párrafos precedentes.

Si durante el referido periodo se presentase un número de voluntarios inferior a 1250 una vez concluido el referido período, la Dirección de Banco CAM confeccionará la lista definitiva de trabajadores afectados que incluirá a los voluntarios que se hayan presentado y no hayan sido vetados más el número de trabajadores que falten hasta alcanzar los 1250. Estos trabajadores serán afectados con carácter obligatorio de conformidad con los criterios que figuran en la documentación del expediente y que las partes recogen en esta acta:

1. Afectación de las personas cuyo puesto de trabajo se amortice.
2. En el supuesto en que el número de las personas de un departamento, área, oficina o centro sea superior al número de puestos de trabajo que se amorticen en dicho departamento, área, oficina o centro serán afectadas aquellas personas que:
  - o Tengan una menor polivalencia
  - o Tengan una menor idoneidad (en función de las valoraciones y evaluaciones realizadas por la entidad)
  - o En caso de igualdad tendrán prioridad de permanencia aquellas personas con cargas familiares o con una situación familiar gravosa.

La lista definitiva de trabajadores afectados se entregará el día 5 de diciembre de 2012 y será firmada por las partes y entregada a la Autoridad Laboral.

## 7. MEDIDAS LABORALES DE APLICACIÓN (PLAN SOCIAL)

Las medidas laborales que se convienen a continuación han tenido en cuenta las distintas realidades jurídicas que conciernen a los afectados, contemplan una homogeneidad de trato compatible con sus distintas especificidades y pretenden paliar y atenuar el perjuicio social que las necesidades de amortización de puestos de trabajo comportan.

Con arreglo a lo anterior, las partes han convenido las medidas laborales que a continuación se describen:

### **I. Indemnizaciones**

#### **A) COLECTIVO DE VOLUNTARIOS**

##### **Trabajadores mayores de 55 años**

Todos los trabajadores mayores de 55 años que a la fecha de firma del presente acuerdo y aquellos que los cumplan durante el periodo de ejecución de las extinciones (esto es



hasta 31 de diciembre de 2013) podrán optar a percibir una indemnización equivalente a la suma de:

- o la cuantía resultante del 80% del salario neto a percibir desde la fecha de efectiva extinción de su contrato de trabajo hasta el día que cumplan 63 años de edad,
- o más el importe del coste del convenio especial por el período que va desde la fecha que cumplan 61 años de edad hasta la fecha en que cumplan los 63 años.

El importe de la indemnización a percibir tendrá una cuantía máxima, en cada caso individual, equivalente a la cantidad necesaria para que añadiendo el coste del convenio especial obligatorio para la Entidad hasta los 61 años de edad, desde que se agoten los dos años de prestación por desempleo contributivo, no se superen los 240.000 euros para cada caso.

Esta indemnización se percibirá en un único pago a fecha de extinción del contrato.

En este colectivo se podrán adscribir hasta un máximo de 599 personas.

#### **Trabajadores mayores de 53 años y menores de 55 años a 31 de diciembre de 2013**

En el supuesto en que durante el período voluntario no se presenten un número suficiente de personas mayores de 55 años hasta alcanzar la cifra de 599 personas, el colectivo de trabajadores mayores de 53 años y menores de 55 años a 31 de diciembre de 2013 podrá optar a percibir una indemnización equivalente a:

- o la cuantía resultante del 80% del salario neto a percibir desde la fecha de efectiva extinción de su contrato de trabajo hasta el día que cumplan 63 años de edad,
- o más el importe del coste del convenio especial por el período que va desde la fecha que cumplan 61 años de edad hasta la fecha en que cumplan los 63 años.

El importe de la indemnización a percibir tendrá en todos los casos como tope la cantidad de 240.000 euros.

En el supuesto en que hubiese un número de trabajadores voluntarios de este colectivo superior al de vacantes existente hasta el número de 599 dichas vacantes serán cubiertas según riguroso orden de solicitud.

#### **Condiciones comunes a los dos colectivos anteriores**

En cualquiera de los casos correspondiente a alguno de los dos colectivos anteriores, la indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a 20 días por año de trabajo con un límite de 12 mensualidades.

Todos los trabajadores que se hayan presentado voluntarios durante los primeros 15 días del plazo de voluntariedad y finalmente sean afectados para el cálculo de la indemnización que les corresponde verán incrementado el tope hasta los 245.000 euros en lugar de los 240.000 euros.

El importe del convenio especial a cargo de la empresa se calculará a valor actual incrementado en un 2% anual, sin más revalorización.

Con carácter adicional a las indemnizaciones anteriormente indicadas y en concepto también de indemnización por la extinción del contrato tendrán derecho a percibir a tanto



alzado una cantidad equivalente, en cada caso individual, al valor actual en el momento del pago del importe de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios pasados, que el Banco debería realizar hasta que cumplan 65 años.

### Colectivo de trabajadores menores de 53 años

El colectivo de trabajadores que voluntariamente soliciten su afectación en el despido colectivo podrán optar entre:

1. Una indemnización equivalente a 35 días por año trabajado más una cantidad adicional de 10.000 euros para los salarios inferiores a los 30.000 euros anuales brutos y de 15.000 euros para los salarios superiores a 30.000 euros anuales brutos, con un tope mínimo de 30.000 euros y un tope máximo de 150.000 euros.

Los trabajadores que opten por esta opción verán definitivamente extinguido su contrato de trabajo.

2. Una indemnización equivalente a la mayor de las dos siguientes opciones 20 días por año de trabajo con el tope de 12 mensualidades o 10.000 euros.

Los trabajadores adscritos a este colectivo verán extinguido su contrato de trabajo pero conservarán durante dos años la opción de recontractación a opción del Banco.

Si transcurridos los dos años, el Banco no hubiera ofrecido a estos trabajadores la opción de ser readmitidos tendrán derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir por despido improcedente de conformidad con la legislación vigente más una cantidad lineal de 10.000 euros. En caso de recibir esta indemnización adicional la relación quedará definitivamente extinguida sin obligación alguna para ambas partes.

Si durante el periodo de dos años, el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo y este fuera rechazado la relación quedará definitivamente extinguida, sin derecho a cobro de indemnización adicional alguna.

Si durante el período de dos años, el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo que implicase cambio de domicilio y el trabajador no estuviera interesado en dicho cambio, este podrá solicitar la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir a razón de 35 días por año trabajado con el tope, en cada caso individual, fijado de conformidad con la legislación vigente.

### B) COLECTIVO DE TRABAJADORES AFECTADOS OBLIGATORIAMENTE

En el supuesto en que concluido el período voluntario no se hubiesen presentado personas suficientes para cubrir la cantidad de 1250 puestos de trabajo a amortizar, los trabajadores afectados con carácter obligatorio por decisión del Banco CAM tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la mayor de las dos siguientes opciones 20 días por año de trabajo con el tope de 12 mensualidades o 10.000 euros.



Los trabajadores adscritos a este colectivo verán extinguido su contrato de trabajo pero conservarán durante dos años la opción de recontractación a opción del Banco.

Si transcurridos los dos años, el Banco no hubiera ofrecido a estos trabajadores la opción de ser readmitidos tendrán derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir por despido improcedente de conformidad con la legislación vigente más un complemento lineal de 10.000 euros. Una vez recibida esta indemnización adicional la relación quedará definitivamente extinguida sin obligación alguna para ambas partes.

Si durante el periodo de dos años el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo y este fuera rechazado, la relación quedará definitivamente extinguida sin derecho a cobro de indemnización adicional alguna.

Si durante el periodo de dos años el Banco ofreciera a alguno de estos trabajadores un puesto de trabajo que implicase cambio de domicilio y el trabajador no estuviera interesado en dicho cambio, este podrá solicitar la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al diferencial entre la indemnización ya percibida y la que les correspondería percibir a razón de 35 días por año trabajado con el tope, en cada caso individual, fijado de conformidad con la legislación vigente.

### C) COLECTIVO DE TRABAJADORES EN JORNADA ESPECIAL

Habida cuenta de la situación especial de estos trabajadores (que mantienen la relación laboral con la entidad pero tienen amortizado el puesto de trabajo) sean voluntarios o no percibirán una indemnización equivalente a la suma de:

- A) el importe equivalente al salario bruto que le correspondería percibir en las condiciones actuales desde la fecha de efectiva extinción de su contrato de trabajo hasta el día que cumplan 63 años de edad,
- B) más el importe del coste del convenio especial por el periodo que va desde la fecha que cumplan 61 años de edad hasta la fecha en que cumplan los 63 años.

El importe de la indemnización a percibir tendrá una cuantía máxima, en cada caso individual, equivalente a la cantidad necesaria para que añadiendo el coste del convenio especial obligatorio para la Entidad hasta los 61 años de edad, desde que se agoten los dos años de prestación por desempleo contributivo, no se superen los 245.000 euros para cada caso.

Esta indemnización se percibirá en un único pago a fecha de extinción del contrato.

La indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a 20 días por año de trabajo con un límite de 12 mensualidades.

El importe del convenio especial a cargo de la empresa se calculará a valor actual incrementado en un 2% anual, sin más revalorización.

Con carácter adicional a la indemnización anteriormente indicada y en concepto también de indemnización por la extinción del contrato tendrán derecho a percibir a tanto alzado una cantidad equivalente, en cada caso individual, al valor actual en el momento del pago del importe de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios pasados, que el Banco debería realizar hasta que cumplan 65 años.



## II. Traslados de carácter obligatorio.

Teniendo en cuenta que la voluntad de las partes ha sido dar preferencia a la afectación voluntaria se reconoce la capacidad de la Entidad de realizar traslados con carácter obligatorio que impliquen incluso el cambio de domicilio.

Dicha medida se justifica por la necesidad de equilibrar los desajustes que se producirán por aceptación de los trabajadores que soliciten voluntariamente su afectación, dado que su afectación dará lugar a vacantes en puestos de trabajo que no se amortizan.

En este supuesto las condiciones que regirán para los traslados serán las siguientes:

- o Supuestos que impliquen cambio de domicilio tendrán derecho a:
  - a. Una ayuda por vivienda de 700 euros mensuales durante 24 meses
  - b. 6.000 euros de pago único
- o Supuestos que no impliquen cambio de domicilio se aplicará la normativa vigente en el Grupo Banco de Sabadell.

Aquellos trabajadores afectados por traslados que impliquen cambio de domicilio y no estén de acuerdo con dicho cambio podrán extinguir la relación laboral con derecho a percibir una indemnización equivalente a 35 días por año trabajado con el tope que les corresponda, en cada caso individual, de conformidad con la legislación vigente.

- ## III. Servicios de **Outplacement** para todos los trabajadores que lo soliciten en las condiciones que se describen en el plan de recolocación que se adjunta a la presente acta.

## IV. Condiciones comunes a todos los colectivos

Las obligaciones fiscales que pudieran derivarse de la aplicación de las condiciones previstas en el presente acuerdo serán a cargo de los trabajadores.

Se mantendrán las mismas condiciones actuales de la cartera viva de préstamos, a excepción de los préstamos o anticipos sin interés. Los préstamos o anticipos sin interés deberán cancelarse o reconvertirse en préstamos personales.

Las extinciones de los contratos se podrán producir desde el día de finalización del período voluntario y hasta el día 31 de diciembre de 2013 en función de las necesidades organizativas.

## V. Convenio Especial con la Seguridad Social para los no cotizantes con anterioridad a 1 de enero de 1967, con 55 o más años de edad (Orden TAS/2865/2003)

Para aquellos trabajadores mayores de 55 años que no hayan cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1.967, y en cumplimiento de lo previsto en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre (BOE del 18) por la que se regula el Convenio Especial en el sistema de la Seguridad Social, y en especial en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en su artículo 20, así como del artículo 51.15 del E.T. y de la Disposición Adicional Trigésima Primera de la LGSS (modificada por la Ley 35/2002, de 12 de julio de 2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible), para el supuesto en que entre los trabajadores afectados, exista alguno cuya edad a la fecha de inicio del presente expediente sea igual o superior a



los 55 años de edad y no haya acreditado cotizaciones al mutualismo laboral anteriores a 1 de enero de 1.967, se transmitirá este hecho, además de a la Autoridad Laboral, a la Tesorería de la Seguridad Social competente a los efectos de formalizar los Convenios Especiales con la Seguridad Social según el procedimiento indicado en la citada legislación.

### **8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por un miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes en BCAM con representación unitaria, que será sustituida a partir del 10 de diciembre 2012, después de la integración en Banco Sabadell por la representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes, que mantengan representación unitaria en la representación legal de los empleados de Banco Sabadell y en cualquiera de los dos periodos, por el mismo número de miembros en representación del Banco.

Esta Comisión tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, se dotará en su primera reunión de un Reglamento de funcionamiento interno en el que, entre otras cuestiones se establecerá el sistema para la adopción válida de acuerdos en función de la representatividad unitaria ostentada por las Secciones Sindicales que la constituyan.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras, las de interpretar el acuerdo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse tanto en el curso del proceso de aplicación del acuerdo como las que se deriven de la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el mismo.

Se facilitará a dicha Comisión la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo así como información con una antelación de 10 días relativa a las reorganizaciones de plantilla, traslados y cambios de lugar de trabajo que pudieran producirse en aplicación del mismo. Recibida tal información, los secciones sindicales podrán proponer que se reúna la Comisión de Seguimiento para plantear el análisis de tales medidas.

Con independencia de las reuniones ordinarias de la Comisión, ésta se reunirá inexcusablemente a la finalización de cada una de las fases del proceso, a fin de valorar la situación existente tras cada una de las fases descritas en el procedimiento de aplicación de las medidas y garantías.

La Comisión se reunirá a petición expresa y fundada del 60% de representación de cualquiera de las partes.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

### **Por la Representación empresarial**

Javier Vela Hernández

José Ángel de la Torre

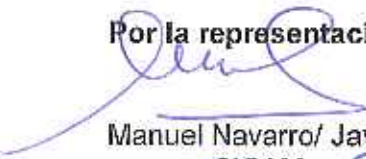
José Antonio Soler


Maria García



Asesores representación empresa


**Por la representación de los trabajadores**


  
Manuel Navarro/ Javier Zaragoza  
SICAM

  
Ventura López/Carolina Laguna  
CGT

  
Jorge Casillas Herranz  
CC.OO.


  
Pablo Qúlez Fernández  
Sindicato VIETNAMITA


  
Maria Antonia Soley Ginestos  
CC&P


  
Manuel Cid Arregui  
CGT

  
Juan Miguel Oliver/José Hernández  
UGT

  
José Juan Cerdà Ferrández  
ALTA

  
Placido Arcas Martínez Salas  
CSICA

  
María García García  
CCOO

  
Juan Antonio López Carpio  
UGT

  
Alfonso Navarro Molina  
CSC

Asesores representación sindical

