

Grupo Liberbank

PROPUESTA R.L.T. CCOO-UGT

I.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

1. Condiciones Generales.

Primero.- Todas las medidas acordadas en el presente documento tienen como fecha máxima de aplicación el día 30-06-2015. En esta fecha se evaluará por parte de los firmantes del presente acuerdo la situación económica del Grupo, negociándose en caso de ser necesario la prórroga de las medidas aquí acordadas.

Segundo.- Se garantiza para toda persona que integre las plantillas de Banco Liberbank y Banco CCM, cualquiera que sea su nivel, el salario fijo bruto anual derivado de la aplicación del Convenio Colectivo del Sector, de manera que la reducción establecida en las medidas pactadas en este acuerdo no podrá tener como efecto la aplicación de un salario inferior al fijado en el convenio colectivo del sector en cada momento (salario base + antigüedad en 18,5 pagas), ni sufrir una reducción superior al 12% de su salario bruto anual actual en la acumulación de cualquiera de las fórmulas de reducción que se le aplique al trabajador.

Para el cómputo de dicho porcentaje se tendrá en cuenta, en los casos en que proceda, la reducción ya realizada a los empleados afectados por el efecto de creación de las UGC (medida de mejora de la eficiencia y reducción de costes).

Las medidas aquí acordadas no serán de aplicación al colectivo con contrato a tiempo parcial en situación de jubilación parcial.

Tercero.- La reducción salarial se realizará mediante la aplicación de un descuento equivalente al porcentaje de reducción de salario, que constará en el recibo de la nómina durante el tiempo de duración de aplicación de la medida, como un ingreso con signo negativo.

Este concepto negativo se irá acumulando como un crédito del empleado a la Entidad a recuperar en el futuro. Si en algún momento de aquí al 31-12-2017 el Beneficio atribuido al grupo fuese superior al previsto en la Proyección Financiera de la Cta. de Rtdos. del Grupo Liberbank reflejado en la página 79 del Informe de Forest Partners y en todo caso, hasta la total recuperación del crédito de los trabajadores a la empresa, siempre que se produzca cualquier tipo de retribución a los accionistas de Liberbank SA o Banco CLM SA, se destinará al menos el mismo importe en efectivo a reducir el crédito acumulado por los trabajadores distribuyendo este importe proporcionalmente al volumen de dicho crédito de cada empleado.

Cuarto.- Desde el 1 de Julio de 2015 todos los integrantes de las plantillas de Banco Liberbank y Banco CCM retornarán a los niveles salariales fijos que tenían a 30-06-2013 sin la aplicación de ningún descuento, incrementando aquellos conceptos que estuvieran afectados (antigüedad, consolidación de niveles, devengo de trienios, subidas de Convenio si las hubiere, etc.) en la parte que le correspondiera por el tiempo que el trabajador hubiera estado afectado por cualquiera de las medidas de este acuerdo.

Quinto.- En el supuesto de sucesión empresarial mediante la que Banco Liberbank o Banco CCM sea integrado, vendido o absorbido total o parcialmente por o en otra entidad a través de cualquier operación societaria de las previstas en nuestro ordenamiento jurídico tanto actual como futuro, se dejará sin efecto, desde el momento en que se produzca dicha sucesión empresarial, todas las medidas pactadas en el presente acuerdo y a efectos de cualquier materia indemnizatoria o de resolución contractual se aplicará el salario bruto que a 30.06.2013 percibía el trabajador, incrementando aquellos conceptos que estuvieran afectados (antigüedad, consolidación de niveles, devengo de trienios, subidas de Convenio si las hubiere, etc.) en la parte que le correspondiera por el tiempo que el trabajador hubiera estado afectado por cualquiera de las medidas de este acuerdo.

Sexto.- Si durante la vigencia del presente acuerdo de reajuste laboral se produjera alguna operación corporativa que llevara aparejada la necesidad de implementar otro reajuste laboral, el colectivo de afectados por el presente acuerdo partirá, a efectos de condiciones laborales, de las acreditadas en el momento anterior a la firma del presente acuerdo.

Séptimo.- En el supuesto de que el Grupo Liberbank o cualquier entidad integrante del mismo se viese inmersa en un ERE posterior en el mismo Grupo antes de la finalización de este acuerdo, la empresa garantiza y garantizará que los afectados en este proceso no se verán contemplados por la medida de despido.

Octavo.- El presente acuerdo, que configura un conjunto normativo de carácter unitario e integral, no susceptible de valoración, interpretación o aplicación parcial, sino en su totalidad, tiene naturaleza jurídica de pacto colectivo.

Noveno.- Todos los empleados pertenecientes a Banco Liberbank y Banco CCM solamente podrán estar afectados por una de las medidas a continuación acordadas: suspensiones temporales, reducciones de jornada o reducción salarial.

II. MEDIDAS DE REESTRUCTURACION Y REORGANIZACION DE PLANTILLA.

1. Extinciones voluntarias de contrato.

APARTADO A:

Primero.- Preferentemente en forma de prejubilaciones y dando salida a las bajas hasta ahora solicitadas al amparo del anterior acuerdo y teniendo en cuenta el salario anterior a la entrada en vigor del presente acuerdo.

Segundo.- 431 Prejubilaciones (8,19% de la Plantilla): nacidos en el año 1956 y 1957, con una indemnización en forma de renta del 80% salario bruto.

APARTADO B: PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores nacidos en el año 1956 y 1957 que cuenten al menos con una antigüedad de 10 años, efectiva o reconocida en virtud de acuerdo individual o colectivo a todos los efectos, en la fecha de acceso a la prejubilación.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de treinta días contados desde la entrada en vigor del presente acuerdo.

La fecha efectiva de acceso a la prejubilación de quienes se hayan acogido a la misma será el 30 de Agosto de 2013.

Tercero.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las obligaciones por parte de las Entidades, sin perjuicio de las específicas previsiones que se establecen en el apartado 4 del punto Cuarto.

Cuarto.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad que, sumada a la prestación por desempleo neta, alcance las siguientes coberturas:

1. Un 80% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación y descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del empleado.

La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo los conceptos que se relacionan en el Anexo I.

Para los empleados/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.

2. En todo caso la cantidad percibida globalmente durante la situación de prejubilación no podrá ser inferior a la equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad.

3. Las Entidades se harán cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año.
4. Si, de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años el trabajador no tuviese derecho a percibir su pensión máxima establecida por la Seguridad Social, que sin embargo hubiese logrado entre esa fecha y los 65 años, la Entidad se compromete a hacerse cargo del abono del convenio especial de la seguridad social hasta que el trabajador pueda alcanzar la pensión máxima de acuerdo con sus bases de cotización y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado.
5. Durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 64 años, las Entidades seguirán realizando las aportaciones al Plan de Pensiones por la contingencia de jubilación como si el trabajador estuviese en activo, pero tomando en consideración el salario y demás condiciones aplicables en el momento de la extinción del contrato.
7. La Comisión de Control de los respectivos Planes de Pensiones deberá proceder, si fuese necesario, a la modificación de las especificaciones de los respectivos Planes al objeto de garantizar el cumplimiento de las previsiones contenidas en el presente Acuerdo.
8. A partir de los 64 años, una vez que el trabajador haya accedido a la situación de jubilación, y hasta los 65 años, las Entidades abonarán un complemento equivalente al 50 por ciento de la diferencia entre la pensión de jubilación bruta que el trabajador perciba de la Seguridad Social y la cantidad neta percibida, en forma de renta o de capital, correspondiente a una anualidad del período de prejubilación.

Quinto.- El trabajador prejubilado percibirá la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de renta mensual hasta alcanzar la edad de 64 años. Esta renta mensual se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 1,5%. En este mismo supuesto se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el período de prejubilación, del importe no satisfecho de la compensación por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma.

La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiendo por tales aquellas actividades de carácter financiero y de seguros.

Sexto.- Las Entidades abonarán al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

Séptimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados/as que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán hasta que el empleado cumpla los 65 años, en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Entidades. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque si su reconversión en un préstamo a tipo de interés preferencia de cliente y con un plazo máximo de amortización de 5 años.

2. Suspensiones temporales de contratos

Primero.- Podrán ser voluntarias o forzosas.

A los trabajadores en suspensión de contrato no se les aplicará las medidas de reducción de salario por la reducción de la jornada laboral, durante todo el periodo de aplicación del acuerdo.

VOLUNTARIAS:

Se podrán adscribir a la misma cualquier trabajador independientemente de la función que desempeñe por un período mínimo de dos meses y un máximo de 24 meses.

- Durante el periodo de suspensión el trabajador percibirá una compensación como complemento al desempleo equivalente al 30% del salario bruto.
- La Entidad podrá aceptar suspensiones de contrato voluntarias por encima del número de suspensiones forzosas.

FORZOSAS:

La Entidad podrá suspender de manera rotativa el contrato de trabajo hasta 2.400 empleados del personal de su plantilla, a través de la siguiente fórmula:

- Suspensión del contrato de trabajo de hasta 3 meses durante el periodo de ejecución de este acuerdo, en el período de ejecución de 01-07-2013 a 30-06-2015. Los

trabajadores estarán un máximo de 3 meses en suspensión temporal de contrato en los dos años en el período de ejecución.

- La empresa le complementará con un 50% de la diferencia entre el salario bruto mensual menos la prestación por desempleo percibida por el trabajador.
- El número de trabajadores que se incorporen de manera forzosa en cada período de tres meses será la diferencia entre el número total de suspensiones (300) menos las suspensiones voluntarias (suspensiones forzosas = suspensiones totales – suspensiones voluntarias).

En ambos casos, para suspensiones temporales voluntarias y temporales forzosas se tendrá en cuenta:

- El inicio del período de suspensión se comunicará con un preaviso de 30 días.
- La entidad se hará cargo de las jornadas consumidas en el desempleo.

Segundo.- Finalizado el periodo de suspensión del contrato, el personal afectado se reincorporará a la Entidad, en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad a la suspensión y en el mismo centro de trabajo.

Si el centro de trabajo original se cerrara durante el periodo de suspensión de contrato, la reincorporación se producirá en el centro más próximo posible con un límite máximo de distancia de 100 km. En caso de que dicho centro diste entre 25 y 100 kilómetros del centro en el que el trabajador prestaba sus servicios con anterioridad, se aplicarán las compensaciones económicas establecidas para la movilidad geográfica en el apartado correspondiente del acuerdo laboral firmado el 3 de enero de 2011, apartado que en este aspecto económico quedará renovado tácitamente hasta la finalización del presente acuerdo.

Tercero.- Durante el período de suspensión el trabajador mantendrá sus condiciones en lo relativo a comisiones en las cuentas y tarjetas, cómputo de antigüedad, devengo de trienios, períodos de consolidación de niveles.

Cuarto.- Para el criterio de elección en la aplicación de la medida de suspensión de contratos, se dará prioridad, a quienes soliciten voluntariamente acogerse a la citada medida indicando el plazo de acogida. Para el resto de puestos que no se cubrieran de forma voluntaria la empresa realizará la adscripción bajo criterios organizativos, no discriminatorios y garantizando en cualquier caso el mantenimiento de la representatividad sindical en los centros de trabajo afectados, y respetando siempre lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente a estos efectos. En todo caso, se respetarán los criterios existentes en materia de conciliación en la legislación vigente. La interpretación y en su caso desarrollo del proceso corresponde a la Comisión de Seguimiento prevista en este Acuerdo.

Quinto.- Durante el tiempo de duración de la suspensión de contrato podrá suspenderse el pago mensual de todos los préstamos que en su condición de integrante de la plantilla, regulados en el convenio colectivo y en los acuerdos de empresa, sea titular la persona afectada, si así lo solicita el trabajador.

Los anticipos laborales se suspenderán o reducirán a elección del trabajador.

Sexto.- Durante el período de suspensión de contrato o reducción de jornada, dichas personas disfrutarán de las vacaciones que les correspondan en las mismas condiciones que el resto de la plantilla. En estos períodos, la persona afectada continuará como partícipe del plan de pensiones en las mismas condiciones que hubiera tenido de no verse afectada por estas medidas. Y disfrutarán de todos los beneficios y mejoras sociales que no sean suspendidos por el presente acuerdo, además de participar en actividades de formación.

Séptimo.- Si la suspensión del contrato correspondiera a alguno de los meses en que la empresa abona pagas extraordinarias, en aquellas Entidades en que se vengán percibiendo dichas pagas extraordinarias a la fecha de acogida de la medida, el trabajador recibirá el abono de dichas pagas extraordinarias, por el concepto que fuere, en la totalidad que le correspondiese como si estuviera en activo y trabajando.

Octavo.- Mensualmente se entregará relación nominal, a los miembros de la Comisión de Seguimiento, de los trabajadores en situación de suspensión de contrato indicando si es voluntaria o forzosa, su salario bruto mensual, la prestación por desempleo, fecha de inicio y fecha de finalización. Y relación de los trabajadores que se incorporarán de forma forzosa y voluntaria a la suspensión en el siguiente mes.

Noveno.- Si el trabajador, al término del período de suspensión, optara por no reincorporarse, se aplicarán las compensaciones económicas establecidas para las bajas indemnizadas en el apartado correspondiente del acuerdo laboral firmado el 3 de enero de 2011, apartado que en este aspecto económico quedará renovado tácitamente hasta la finalización del presente acuerdo. Estableciendo la indemnización mínima en 40.000 euros.

II.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

1. Reducción de jornada

Primero.- La Entidad podrá reducir la jornada al 45% de la plantilla el 10% de la jornada laboral estipulada en los acuerdos vigentes respecto la jornada laboral en las entidades origen, a través de la siguiente fórmula:

- a) Reducción de la jornada anual del 10% de la misma durante un periodo máximo de dos años, que podrá efectuarse entre el 01-07-2013 al 30-06-2015, mediante la suspensión de la jornada laboral de todas las tardes de los jueves hábiles o los días estipulados en sustitución de estos jueves según acuerdos particulares de las antiguas Cajas y las jornadas efectivas hasta completar el 10% de su jornada laboral, con la correspondiente disminución proporcional que corresponda en cada caso.
- b) La aplicación de esta reducción anual se efectuará concentrándola en día(s) completo(s) de la semana o del mes.

La entidad se hará cargo de las jornadas consumidas en el desempleo.

Segundo.- Finalizado el periodo de reducción de jornada, el personal afectado volverá a la jornada completa, en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad a la reducción de jornada y en el mismo centro de trabajo.

Si el centro de trabajo original se cerrara durante el periodo de reducción de jornada, la reincorporación se producirá en el centro más próximo posible con un límite máximo de distancia de 100 km. En caso de que dicho centro diste entre 25 y 100 kilómetros del centro en el que el trabajador prestaba sus servicios con anterioridad, se aplicarán las compensaciones económicas establecidas para la movilidad geográfica en el apartado correspondiente del acuerdo laboral firmado el 3 de enero de 2011, apartado que en este aspecto económico quedará renovado tácitamente hasta la finalización del presente acuerdo.

Tercero.- El tiempo de reducción de jornada se computará íntegramente como jornada completa a todos los efectos (consolidación de niveles, devengo de trienios, etc.).

Cuarto.- Los trabajadores no sufrirán merma en la base actual de cotización a la seguridad social, con el fin de evitar la repercusión que esto conlleva en el cálculo de su prestación por jubilación.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Cuando como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales derivadas del proceso de integración a través de un SIP, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir una indemnización en compensación por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:

- **Más de 100 y hasta 200 Kms: 18.000 euros.**
- **Más de 200 y hasta 300 Kms: 20.000 euros**
- **Más de 300 Kms: 22.000 euros.**

Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de compensación alguna.

Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que suponga un cambio efectivo de residencia, de 700 euros brutos mensuales, que serán abonados

mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado, salvo que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km de la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Entidad ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador opte por percibir la ayuda en lugar de la utilización de la vivienda puesta a su disposición.

Cuando el traslado lo sea a un centro de trabajo cuya distancia sea superior a 25 km e inferior a 100 kilómetros desde el centro de origen y el trabajador decida no cambiar de residencia, tendrá derecho a percibir el importe del kilometraje que corresponda en función de la distancia entre el centro de origen y el de destino, más el importe de media dieta durante el plazo de nueve meses desde la efectividad del traslado, sin que la suma de las cantidades percibidas por este concepto supere el importe establecido para el tramo inmediatamente superior de distancia kilométrica (18.000 euros). Transcurridos dos años desde la fecha de efectividad del traslado, el trabajador que ostente un nivel profesional inferior al Nivel VIII en el momento del traslado, accederá al nivel profesional inmediatamente superior al que tenga en dicho momento, salvo que lo hubiese alcanzado, por cualquier causa, con anterioridad al transcurso de dicho plazo.

En los traslados que con ocasión del proceso de integración suponga un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda sin cancelación del anterior y, con el límite de endeudamiento del 50% de la renta neta de la unidad familiar, con la posibilidad de alquilar la primera vivienda mientras esté trasladado. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda vivienda.

Las medidas de movilidad geográfica previstas en Acuerdo Laboral serán aplicables a los traslados que se produzcan entre centros de la misma Entidad, de una entidad a otra, o como consecuencia de la incorporación de los trabajadores a la Sociedad Central. En todo caso, en el proceso de movilidad geográfica se tendrán en cuenta las peticiones de traslado voluntario en la medida en que sean compatibles con las necesidades organizativas de la Entidad. En el supuesto de que se generen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razones de las características del puesto y perfil profesional y siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesarias a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

La vigencia de esta medida será la misma que la del proceso de reordenación de plantillas e integración prevista con carácter general en el apartado 1 primero de las condiciones generales.

Segundo.- El trabajador podrá disfrutar de un permiso retribuido de 4 días naturales en el supuesto de que se produzca traslado que implique cambio de residencia, sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en cada Entidad por esta razón.

Tercero.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha de su efectividad.

Cuarto.- Los trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior por aplicación del sistema de clasificación de oficinas o sistemas de carreras profesionales existentes en Servicios Centrales en virtud de pacto colectivo, y sean removidos de su cargo por razón de la reestructuración de oficinas o de SS.CC prevista en este apartado, mantendrán el derecho a la consolidación del mismo cuando se cumpla el tiempo establecido para aquélla, siempre que haya transcurrido más de la mitad del periodo previsto para la consolidación del nivel superior.

Quinto.- En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad geográfica derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional para su desempeño, se mantendrán durante un periodo de dos años los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento específico, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si éste fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el período que reste hasta el límite de dos años señalado anteriormente.

Igual tratamiento y en los mismos supuestos, se aplicará respecto el complemento de insularidad, que se mantendrá en caso de traslado a la península durante un plazo máximo de 1 año.

Sexto.- En el supuesto de que se generasen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razón de las características del puesto y perfil profesional, siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesaria a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

3. Reordenación de la estructura y cuantías del salario.

Primero.- Esta medida afectará al resto de empleados no afectados por reducciones de jornada, suspensiones temporales de contrato o la medida estructural de bajas voluntarias.

Segundo.- Con efectos del 1 de julio de 2013, y durante un periodo de DOS años, el salario fijo bruto anual de las personas integrantes de la plantilla que no se vean afectados por las medidas de suspensión de contrato, reducción de jornada o por la medida estructural de prejubilaciones, se verá reducido en un porcentaje sobre dicho salario fijo bruto anual, de acuerdo con la siguiente escala:

DESDE	HASTA	% del tramo	% tope del tramo
0	35.000,00	0,00%	0,00%
35.001,00	45.000,00	3,00%	0,67%
45.001,00	55.000,00	5,00%	1,45%
55.001,00	65.000,00	7,00%	2,31%
65.001,00	75.000,00	9,00%	3,20%
75.001,00	85.000,00	11,00%	4,12%
85.001,00	95.000,00	13,00%	5,05%
95.001,00	105.000,00	15,00%	6,00%
105.001,00	600.000,00	18,00%	12,00%

4. Aportaciones al plan de pensiones.

Primero.- Desde el 1 de Julio de 2013 y hasta el 30 de Junio de 2015, no se realizarán aportaciones ordinarias en los sistemas de aportación definida para la contingencia de jubilación al plan de pensiones de empleo o instrumento equivalente del que sea promotora la Entidad.

Se estudiará una fórmula que permita establecer un sistema equivalente para los trabajadores en prestación definida.

Segundo.- Se procederá a la elaboración de un plan de recuperación de los importes correspondientes a las aportaciones suspendidas que tendrá una duración máxima de cinco años, salvo para aquellos participes que alcanzaran la edad de jubilación o extinguieran la relación laboral antes de los cinco años, en cuyo caso se amortizarán íntegramente las cantidades pendientes a la fecha de las citadas contingencias.

Si dichas aportaciones derivadas del plan de recuperación no pudieran realizarse al plan de pensiones por efecto de las limitaciones legales en el importe de las mismas, se instrumentarán a través de una póliza de seguro. En todo caso el Banco podrá en cualquier momento liquidar anticipadamente el presente plan.

Tercero.- A partir del 1 de julio de 2015 se efectuarán las aportaciones ordinarias por la contingencia de jubilación establecidas con carácter general en cada uno de los Planes de Pensiones de las Entidades Banco Liberbank y Banco CCM, en la misma proporción y cuantía que se venían realizando a 30.06.2013 o antes de la aplicación de esta medida.

Cuarto.- Durante la vigencia de la suspensión de la aportación ordinaria a los planes de pensiones el salario pensionable de referencia para el aseguramiento de las contingencias de riesgo será el que el trabajador tuviere al 30-06-2013.

Los trabajadores en situación de suspensión de contrato y/o reducción de jornada no tendrán la consideración de partícipes en suspenso. Ambos colectivos mantendrán en todo momento como partícipes el régimen de aportaciones, cobertura de contingencias incluyendo las de riesgo y demás derechos establecidos en las especificaciones de los planes de pensiones a los que estén adscritos.

Quinto.- Al finalizar la suspensión las aportaciones se actualizarán con las mejoras del convenio colectivo 2011-2014 y las estipuladas en el nuevo convenio si lo hubiere, al colectivo que le sea de aplicación.

Sexto.- Las partes se comprometen a realizar los actos necesarios para adaptar las especificaciones de los planes de pensiones a lo establecido en el presente acuerdo de cada una de las Entidades y en un plazo no superior a 60 días, a partir de la firma del presente acuerdo.

Séptimo.- En el supuesto de sucesión empresarial mediante la que Banco Liberbank y/o Banco CCM sea integrado, comprado o absorbido por otra entidad de forma total o parcial a través de cualquier operación societaria de las previstas en nuestro ordenamiento jurídico actual o futuro, se dejará sin efecto, desde el momento en que se produzca dicha sucesión empresarial, la supresión de las aportaciones a sistemas de previsión social, y si ésta ya se hubieran producido nacerá la obligación de aportar el equivalente a la cantidad suprimida.

III.- GARANTÍA DE EMPLEO Y OTROS COMPROMISOS.

Primero.- El Banco Liberbank y el Banco CCM se comprometen a no aplicar unilateralmente medidas de las previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que no hayan sido previamente acordadas con la representación legal de los trabajadores, durante la vigencia del presente acuerdo.

Segundo.- La finalidad de estos acuerdos alcanzados es el mantenimiento de los puestos de trabajo minimizando el impacto de otras medidas distintas de las aquí acordadas,

durante la vigencia del presente acuerdo, Grupo Liberbank asume el compromiso a que cualquier proceso de reorganización y/o reestructuración interna, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, movilidad geográfica, así como reducciones o suspensiones de contrato, será negociado previamente con la representación sindical.

Tercero.- Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales conservarán las garantías derivadas de su condición representativa durante la vigencia del presente acuerdo.

Cuarto.- Las personas afectadas seguirán teniendo la condición de electores y elegibles en las elecciones a representantes unitarios de personal durante las situaciones de suspensión de contrato.

IV.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Las partes firmantes del acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento que tendrá como funciones la interpretación, desarrollo, seguimiento e información sobre los aspectos derivados del mismo. Dicha comisión estará integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes en la misma proporción y número que en la mesa de negociación y por el mismo número de personas en representación de la empresa.

Esta Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno en el que se regulará la periodicidad de las reuniones, nunca superior a 90 días, la forma de convocatoria de las mismas y la de adopción de acuerdos, así como la redacción de las correspondientes actas de cada reunión.

Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa y necesaria para comprobar el cumplimiento fehaciente de los acuerdos recogidos en el presente pacto.

La primera reunión para la constitución de la comisión se celebrará antes de haber transcurrido 15 días contados a partir de la firma del presente acuerdo y el Reglamento deberá estar aprobado antes de transcurridos 60 días naturales desde la constitución de la citada Comisión de Seguimiento.

V.- ENTRADA EN VIGOR.

Primero.- El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2013.