

Expediente: M/308/2013/I

**ACTA DE ACUERDO EN PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN
ANTE EL SIMA SEGUIDO COMO CONSECUENCIA DE
CONFLICTO COLECTIVO INTERPUESTO POR CCOO Y UGT
CONTRA DECISIÓN EMPRESARIAL DE MODIFICACIÓN DE
CONDICIONES DE TRABAJO, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y
REDUCCIÓN DE JORNADA**

Madrid, 25 de Junio de 2013

REUNIDOS

En representación de Liberbank y de Banco CCM

José Luis Martín Sariego
José Manuel Gutiérrez Fernández
Juan Carlos Navarro Mateos

En representación de los trabajadores:

Por CC.OO

Carlos Genillo Peinado
Alfredo Serna Suárez
José Luis González Valdés
Jesús Rueda García
Eduardo Fernández García
Ignacio Hernández Asensio (Asesor)

Por UGT

Vicente Gómez Salto
Juan Requena de la Rosa

Eduardo Pérez Payo
José Antonio Valverde Lorenzo

INTERVIENEN

Los primeros, en nombre y representación de Liberbank, S.A. y Banco CCM, S.A.

Los segundos, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos que, a su vez, representan a la mayoría 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, con amparo en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el procedimiento de conflicto colectivo interpuesto por los Sindicatos CCOO y UGT contra la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada comunicada a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral el 22 de mayo de 2013, y complementada con comunicación de fecha 14 de junio de 2013, igualmente remitida a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral 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.

Segundo.- Que con fecha 23 de abril 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 30 de abril, y 7 y 8 de mayo de 2013. Dicho periodo de consultas concluyó sin acuerdo, por lo que Liberbank y Banco CCM, Grupo a efectos laborales, comunicaron el 22 de mayo y 14 de junio de 2013 el alcance de la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo y suspensión de contratos y reducción de jornada.

Tercero.- Contra la citada decisión empresarial se han interpuesto conflictos colectivos de impugnación de la misma por los Sindicatos CCOO y UGT, a través del presente procedimiento, y también por los Sindicatos CSICA, CSIF, CSI y STC, que se siguen en procedimientos ante el SIMA en expedientes distintos.

Cuarto.- Que considerando las partes firmantes del presente acuerdo acreditadas las causas alegadas por la empresa para la modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, movilidad geográfica 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 y que sustituyen a las comunicadas por la empresa los días 22 de mayo y 14 de junio de 2013.

I. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

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 a toda la plantilla.

Los trabajadores tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a 31 de mayo de 2013, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva, en la que se aplica menor reducción a los salarios más bajos y mayor a los salarios más altos:

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%

B. Conversión temporal de una parte de la retribución fija en retribución variable de aplicación para toda la plantilla.

Adicionalmente a la reducción salarial expuesta en el apartado anterior, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de

mayo de 2017, una parte de la retribución fija total a 31 de mayo de 2013 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, pero en todo caso no más tarde del 30 de abril, 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.

C. Disposiciones comunes a los apartados A. y B. anteriores.

Las medidas de reducción salarial y de conversión de retribución fija en retribución variable establecidas en los apartados anteriores no se aplicarán para los salarios inferiores a 30.000 euros. Además, el salario resultante de la reducción y de la conversión no podrá ser inferior a la citada cantidad. Igualmente, y en todo caso, la reducción de la retribución fija que corresponda por aplicación de las tablas anteriores no podrá suponer la percepción de un salario inferior al previsto en el Convenio Colectivo aplicable para su nivel y categoría profesional.

Con el fin de no perjudicar las bases de cotización que por el efecto de la aplicación de las medidas anteriormente expuestas pudieran resultar minoradas, la empresa se compromete en tales supuestos a hacerse cargo del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social para mantener la misma base de cotización durante todo el período de aplicación de tales medidas.

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

Desde el día 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo 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.
- Pagas por 25 años de servicios/premios de dedicación.
- Plus Sentencia Terminal a los empleados procedentes de Banco CCM.
- 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.

E. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación.

A partir del 31 de diciembre de 2017, se establecerá un plan para la recuperación, durante un período de siete años, consecutivos o no, a razón de 1/7 cada año, de las cantidades que hayan sido dejadas de aportar por aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, 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.

Para aquellos partícipes que durante el citado plan de recuperación causen baja por jubilación o por despido colectivo la empresa realizará una aportación extraordinaria por la totalidad de las aportaciones pendientes de recuperar.

Las partes se comprometen a realizar lo necesario para incorporar lo previsto en este apartado a las especificaciones de los planes de pensiones en el plazo máximo de 60 días.

II. MEDIDAS DE INAPLICACION O DESCUELGUE 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: plus convenio y ayuda de estudios.

Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al transcurso de cuatro años desde el inicio de la aplicación de tales medidas, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo.

III. SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

A. Suspensión temporal de contratos.

Se suspenderá el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que han manifestado su adscripción a esta medida durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses, de conformidad con el calendario de aplicación que se ha comunicado una vez finalizado el plazo de adscripción voluntaria a la medida, a la que se han adherido. Las suspensiones de contrato se ejecutarán en todo caso en el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016. No obstante, estos trabajadores, en el plazo de siete días desde la firma del presente acuerdo, podrán optar por ser incluidos en la medida regulada en el apartado B) siguiente.

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.

B. Reducción de jornada.

1. Un total de 775 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 50% anual durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016, con la misma reducción proporcional del salario.

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

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 50% 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.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 3 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. En todo caso, se garantiza una prestación de servicios de un mínimo de cinco días al mes a los trabajadores afectados por esta medida.

Una vez finalizado el periodo de reducción de jornada, y desde el 16 de junio de 2016 al 15 de junio de 2017, los trabajadores afectados por esta medida mantendrán el horario de trabajo a que se refiere el punto 3 de este apartado B), sin reducción proporcional de salario.

2. Un total de 770 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 30% durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo de cuatro años 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 mismos que los expresados para la reducción del 50% de la jornada.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 3 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.

3. Los trabajadores no afectados por la medida de suspensión de contratos regulada en el apartado A) ni por la reducción de jornada regulada en los puntos 1 y 2 de este apartado B), esto es, los 3.897

trabajadores restantes, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 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.

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

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.

IV. 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.

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

V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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 31 de mayo de 2017, salvo en lo que respecta a las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo que se reducirán en un 25%. No obstante, las partes entienden consideran que no existe movilidad geográfica y por tanto 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.

VI.- COMPROMISO DE NEGOCIACION

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 31 de mayo 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 del Banco 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.- COMISION 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 seis meses.