

CATALUNYA BANC S.A.
EDG- 20/2015

**ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERIODO FORMAL DE CONSULTAS SUSCRITO ENTRE
LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN DE LA
COMPAÑÍA EN EL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO**

CATALUNYA BANC, S.A.

En Barcelona a 19 de octubre de 2015

Por la parte empresarial (en adelante representación de la empresa o parte empresarial):

CATALUNYA BANC S.A.: Dña. Raquel García Castillo, Dña. M^a Pilar Morata Rubio, y D. Ángel Luis Mancebo Soto, en Representación de Catalunya Banc, S.A. (en adelante "CX")

Por la representación legal de los trabajadores (en adelante, representación sindical o representación de los trabajadores)

Dña. Raquel Puig Pérez, D. Jordi Campins i Punter, Dña. Noemí Massagué Comas, D. Iñaki Urbistondo Gómez, D. Francisco Javier Rojano Aguirre y Dña. Nuria Carnero Esteban de SEC (42,61% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX).

Asistidos por el asesor D. Raúl del Palacio San Miguel.

D. Jorge Villarino Rodríguez-Rey, Dña. Anna Puges Piguillem, D. Jordi García Rodríguez de CC.OO (26,09% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX).

Asistidos por el asesor D. Carlos Domingo Gonzalo.

D. Xavier Moix Cavia, D. Ignasi Ribera Roqué de UGT (19,13% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX).

Asistidos por el asesor D. Jaime Picazo Molina.

Dña. Norma Gutiérrez Guerra de CSICA-ATB (6,96% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX).

Asistidos por el asesor D. Ramón Esplugues Grimau.

D. Luis Pérez del Olmo de CSIF (5,22% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX).

Asistidos por el asesor D. Alfredo Ruiz Martínez.

Y, de otra, en representación de las organizaciones sindicales SEC, CCOO, UGT, CSICA-ATB Y CSI-F, que representan al 100% de la representación legal de los trabajadores de todos los comités de empresa y/o órganos de representación legal de los trabajadores de CX.

Ambas partes conforme se especifica y detalla en los documentos nº 17 y 18 aportados en fecha 1 de octubre en la documentación que soporta el presente proceso de despido colectivo, se reconocen mutua, plena, total y recíprocamente capacidad jurídica y legitimación suficiente, en base a la representación que cada uno ostenta, y que en el caso de las Representaciones Sindicales (SEC, CCOO, UGT, CSICA-ATB Y CSI-F), implica el 100% de la representación legal de los trabajadores de todos los comités de empresa y/o órganos de representación legal de los trabajadores de CX.

MANIFIESTAN:

Primero.- Que el pasado día 10 de junio de 2015, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de las Entidades de Ahorro (BOE 29/3/2012), se procedió a la constitución formal de una Mesa de Negociación, con la finalidad de llevar a cabo un proceso previo y limitado en el tiempo que permitiese minimizar, en su caso, el impacto en el volumen de empleo del proceso de reestructuración que debe acometer Catalunya Banc (en adelante, CX), como recomendación asumida antes de abrir los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47, y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicha reunión, fruto del diagnóstico efectuado con base en la integración de CX en el Grupo BBVA, la representación de la empresa (RE) comunicó a la representación sindical, la necesidad imperativa de iniciar un proceso de reestructuración de plantilla que implicaba la reducción de 2000 puestos de trabajo (cierre de 400 oficinas).

Desde la citada fecha, las partes, procedieron a constituir una mesa formal de negociación cuyas prioridades esenciales han consistido en minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el empleo .

Segundo.- Ambas partes han venido manteniendo diversas y diferentes reuniones desde la fecha mencionada, y en concreto los días 10, 17 y 25 de junio, 1, 15, 21, 24, 30 y 31 de julio, así como en el seno del proceso formal de consultas los días 1, 6, 14 y 19 de octubre de 2015.

En dichas reuniones, tal y como consta en el Documento nº 20 de la documentación obrante en el presente expediente de despido colectivo, las partes empresarial y sindical así como, los asesores de las mismas, , han venido debatiendo y discutiendo tanto las causas motivadoras del procedimiento como las posibilidades de reducir y, en su caso atenuar o minimizar los efectos de la reducción de plantilla acometida, habiéndose alcanzado un acuerdo final, global y total del proceso en fecha 31 de julio, el cual permanece incorporado en el Documento nº 20 - final, de la documentación que soporta el proceso y que ha sido ratificado en su totalidad por las partes en el seno del periodo formal de consultas en la presente fecha, el cual se ha regido en todo momento por el principio de buena fe negociador.

Tercero.- A raíz de las negociaciones efectuadas, de la reducción inicialmente planteada finalmente , el número total de bajas a acometer en el presente proceso asciende a 1557..

De los citados 1557 puestos de trabajo, y conforme el acuerdo alcanzado entre las partes, 1063 trabajadores se han adherido voluntariamente en tiempo, y forma a las medidas voluntarias propuestas, y acordadas.

El desglose de las 1063 adhesiones voluntarias es el siguiente:

- Prejubilaciones: 608
- Excedencias mutuo acuerdo: 167
- Dimisiones Bajas Voluntarias: 49
- Extinciones contratos de trabajo: 239
- Total: 1063

De igual modo y con el fin de reducir el número de extinciones contractuales forzosas de un total de 494 trabajadores afectados, conforme se convino igualmente en fecha 31 de julio, se ofertarán 400 puestos de trabajo con el compromiso de que: i) el 80% del total de posiciones se ofrecerán en la sociedad BBVA y ii) al menos, 150 posiciones en el ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña. Todo ello, en los términos y condiciones que se establecen en los acuerdos posteriormente desarrollados.

En consecuencia, las 400 posiciones ofrecidas se materializarán conforme a las medidas pactadas y previstas para la recolocación, tal y como se expondrá en el acuerdo segundo, punto 5, del presente documento.

Cuarto.- Que, tras los esfuerzos realizados, ambas partes han dado por finalizado con la firma del presente **ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERIODO FORMAL DE CONSULTAS**, el proceso de despido colectivo.

Así, tanto la representación de la empresa como el 100% de la representación sindical, tras llevar a cabo las pertinentes consultas han ratificado el presente acuerdo por unanimidad, cuyos contenidos se desarrollan a continuación.

En consecuencia, la representación empresarial y sindical conformante de la Comisión Negociadora, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 7, apartado 6, primer punto (periodo de consultas con acuerdo), así como artículo 12 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y artículo 51, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores dan por finalizado el período formal de consultas con ACUERDO. El presente acta final de acuerdo será puesto igualmente en conocimiento de la autoridad laboral competente.

Dicho Acuerdo constituye un todo y un conjunto indivisible, por lo que, su vinculación lo será a su totalidad. Los términos de la presente acta final se basan en los siguientes:

ACUERDOS:

Primero.- Acuerdo fin del periodo formal de consultas y trabajadores afectados.

El presente acuerdo final pone fin al proceso formal del periodo de consultas. De igual modo, y conforme se ha descrito en el manifiesto tercero anterior, el número final de afectados para la reducción de plantilla a acometer será de 1557, en las diferentes alternativas fijadas en el plan social que se detalla a continuación.

La relación nominativa final de trabajadores afectados, y sus correspondientes modalidades se adjunta a modo de **Anexo nº 1** formando parte inseparable e inherente al presente documento.

Los comparecientes expresamente acuerdan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1, apartado 2, del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y de Reducción de Jornada que el procedimiento y las medidas que se acuerdan en el mismo cuya afectación final en sus distintas modalidades es de 1557 contratos de trabajo, se produce con arreglo a la solicitud y causas aducidas por la Entidad (organizativas, productivas y económicas), que expresamente constan en la documentación que obra en el expediente - Documento 7- informe técnico justificativo y memoria explicativa, y cuyos criterios de afectación han sido definidos por la representación empresarial y validados con las consiguientes matizaciones y correcciones.

Segundo.- Medidas sociales de acompañamiento a la reducción de plantilla acordada.

Esquema general plan social:

Dentro de las medidas para evitar y/o reducir el despido colectivo se contemplan sobre la base de la voluntariedad, las siguientes: i) prejubilaciones, ii) excedencias voluntarias, y ii) dimisiones incentivadas, todas ellas instrumentadas jurídicamente como suspensiones de la relación laboral/resoluciones del contrato de trabajo pactadas de mutuo acuerdo y por ello, sin que generen derecho a prestación por desempleo alguna ni coste al Tesoro Público.

Adicionalmente, se prevén como medida para atenuar el impacto del presente procedimiento, extinciones de contratos de trabajo instrumentadas como despido colectivo que sí generarían derecho a prestación por desempleo conforme a la normativa legal vigente.

Finalmente, y respecto el colectivo de trabajadores afectados por la recolocación (400 puestos de trabajo), la entidad bancaria, en el plazo de tiempo acordado (año 2016), procederá a materializar los mismos; todo ello en los términos y condiciones descritas en el punto 5 siguiente.

1.- Prejubilaciones (un total de 608 trabajadores)

La totalidad de trabajadores adheridos se han acogido de manera voluntaria a la misma, habiendo cumplido con los requisitos de tiempo y forma exigidos y acordados entre las partes.

En consecuencia, los empleados afectados por esta medida reúnen los siguientes requisitos: i) ostentar, al menos, 55 o más años de edad cumplidos a fecha 31 de diciembre de 2016 y ii) tener una antigüedad efectiva mínima en el Grupo Catalunya Banc de, al menos, 10 años.

En tales supuestos, se percibirá una compensación anual consistente en el 70% del salario fijo bruto anual, reducido en la cuota personal de la seguridad social del empleado que viniera percibiendo el trabajador el 31/7/2015, durante el periodo de prejubilación que alcanzará hasta los 63 años de edad.

Esta compensación anual se abonará en dos pagos semestrales en enero y julio de cada año.

Se adjunta el listado nominativo de los 608 trabajadores adheridos a la presente medida como **Anexo nº 1**.

Asimismo, la cuantía compensatoria prevista por prejubilación se verá incrementada con el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que esté vigente en el momento de la baja, proyectado con un incremento anual acumulado del 3% hasta el cumplimiento de los 63 años de edad, o, en su caso, la fecha de jubilación si esta fuera anterior.

Durante el tiempo de prejubilación, se aportará al Plan de Pensiones por la contingencia de jubilación la cuantía anual de 601,01 euros, de los que 60,10 serán aportados por el propio interesado y 540,91 euros anuales por la Entidad.

Asimismo, durante la situación de prejubilación tendrá derecho a la prestación mínima garantizada para los supuestos de invalidez y fallecimiento en las condiciones previstas para el personal en activo en este acuerdo. Estas condiciones operarán como máximos en todo caso, sustituyendo, a cualquier mejora reconocida de carácter individual o colectiva.

Durante la situación de prejubilación se mantendrán las condiciones que se vinieran disfrutando de los préstamos en vigor derivados del convenio colectivo y de acuerdos colectivos anteriores a esta fecha, así como de las condiciones de tarifas bancarias vigentes para el personal en activo en cada momento.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, o bien en situación de reducción de jornada temporal fijada por el acuerdo de fecha 8/10/2013, se tomará como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.

La situación de prejubilación es incompatible con la prestación de servicios en otro Banco, privado u oficial, en Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones

de Crédito, Cajas de Ahorro, Sociedades de Financiación, o análogas. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida del derecho a percibir la cuantía indemnizatoria pendiente de pago.

La fecha de acceso a la prejubilación será fijada por parte de Catalunya Banc en función de las necesidades organizativas y no podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de 2016.

2.- Excedencias de mutuo acuerdo (un total de 167 trabajadores)

Se adjunta el listado nominativo de los 167 trabajadores adheridos a la presente medida como **Anexo nº 1**.

La totalidad de trabajadores se han acogido de manera voluntaria a la misma, habiendo cumplido con los requisitos de tiempo y forma exigidos y acordados entre las partes.

Las condiciones y términos que aplicarán a los empleados que han accedido a la citada medida, cuya duración será de 5 años son: i) contar con una antigüedad mínima de 5 años a fecha 31/12/2015 y ii) no reunir condiciones para acceder a la prejubilación ni a las dimisiones voluntarias incentivadas.

El empleado percibirá una cuantía anual equivalente al 25% del salario fijo bruto anual que viniera percibiendo el 31/7/2015 con un mínimo garantizado de 12.000 euros brutos. Asimismo, se percibirá la cantidad de 2.500 euros brutos anuales para ayuda sanitaria. Estas cantidades se abonarán en un solo pago anual.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, o bien en situación de reducción de jornada temporal fijada por acuerdo colectivo de 8/10/2013, se tomará como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.

Al término del periodo de 5 años antes citado se garantizará el retorno al Banco.

Si el puesto ofrecido supusiera traslado geográfico respecto al centro de trabajo en el que causó baja, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización prevista para los traslados en este Acuerdo, en los términos que más adelante se especifican.

A partir de los 3 años de encontrarse en situación de excedencia, el interesado podrá solicitar su reincorporación al Banco, indicando el ámbito geográfico en el que se encuentra interesado, pudiendo la Entidad efectuarle una propuesta o esperar hasta la conclusión del periodo de 5 años indicado.

Durante esta situación de excedencia se mantendrán las condiciones de préstamos en vigor que se vinieran disfrutando derivados del convenio y de los acuerdos colectivos de empresa al amparo de los cuales fueron concedidos.

Esta situación de excedencia es incompatible con la prestación de servicios en otro Banco, privado u oficial, en Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Sociedades de Financiación, o análogos. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida del derecho a percibir la cuantía indemnizatoria pendiente de pago.

Concluido el periodo de excedencia, si el interesado optara por causar baja en la empresa por no estar interesado en su reincorporación al puesto de trabajo ofrecido, tendrá derecho a la indemnización de 30 días de salario fijo bruto anual por año de servicio, con el límite de 30 mensualidades. En tal caso, se mantendría durante el periodo de 5 años las condiciones de préstamos vivienda que se tengan concedidas en condiciones de empleado, siempre y cuando se domicilie en el Banco la percepción por desempleo y se mantenga la vinculación comercial con la Oficina. Transcurrido el citado período de 5 años, dichos préstamos pasarán a tener las condiciones que se otorguen en dicha fecha al personal que extinga su relación laboral con el banco.

De conformidad con lo pactado entre las partes (representación legal y de los trabajadores), la presente medida se instrumentará mediante una suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre el trabajador y la entidad sin que, dicha suspensión genere, en ningún caso, derecho a la percepción de la prestación de desempleo en favor del empleado.

3.- Dimisiones voluntarias incentivadas (un total de 49 trabajadores)

Se adjunta el listado nominativo de los 49 trabajadores adheridos a la presente medida como **Anexo nº 1**.

La totalidad de trabajadores adheridos se han acogido de manera voluntaria a la medida, habiendo cumplido con los requisitos de tiempo y forma exigidos y acordados entre las partes.

Los trabajadores acogidos a la presente medida reúnen necesariamente las siguientes circunstancias: i) tener 50, 51, 52, 53 y 54 años cumplidos a fecha 31/12/2016 o ii) tener cumplidos 55 o más años de edad a fecha 31/12/2016 pero no reunir los requisitos de antigüedad exigida para acceder a la situación de prejubilación.

Excepcionalmente aquellos empleados que alcancen la edad de 50 años durante el 2016 y antes del cumplimiento de la misma podrán acogerse a esta medida o a la extinción de la relación laboral.

Esta medida se instrumentará a partir de 2016, causando baja en razón de la mayor edad preferentemente y siempre a partir del cumplimiento de los 50 años.

La indemnización en este supuesto es de 50 días de salario fijo bruto anual por año de servicio, más 100.000 euros brutos.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, o bien en situación de reducción de jornada temporal fijada en el acuerdo de 8/10/2013, se tomará como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.

De conformidad con lo pactado entre las partes (representación legal y de los trabajadores), la presente medida se instrumentará mediante una extinción de mutuo acuerdo entre el trabajador y la entidad sin que, dicha extinción genere, en ningún caso, derecho a la percepción de la prestación de desempleo en favor del empleado.

4.- Extinciones contratos de trabajo (un total de 239 trabajadores)

Se adjunta el listado nominativo de los 239 trabajadores afectados por la presente medida como **Anexo nº 1**.

La totalidad de trabajadores afectados por la presente medida se han acogido de manera voluntaria a la misma, habiendo cumplido con los requisitos de tiempo, y forma exigidos y acordados entre las partes.

Los requisitos para haber podido acceder a la presente medida pasarían por no haber reunido condiciones para acceder a las situaciones de i) prejubilación, y/o ii) dimisiones voluntarias incentivadas.

La indemnización para los supuestos de extinción de la relación laboral será de 30 días de salario fijo bruto anual por año de servicio y hasta el límite de 30 mensualidades.

Adicionalmente, el personal que haya accedido a esta medida durante el periodo voluntario, y en función de la antigüedad acreditada, percibirá una cuantía equivalente a 700 euros por cada

año completo de antigüedad y 3.000 euros por cada año completo de antigüedad que supere los 25 años.

Asimismo, el personal que se hubiera adherido de manera voluntaria a la extinción del contrato laboral, percibirá una cuantía lineal adicional de:

- 12.500 euros hasta 8 años de antigüedad
- 20.000 euros de más de 8 años y hasta 20 años de antigüedad
- 30.000 euros para una antigüedad superior a 20 años

Con una garantía de indemnización mínima equivalente al importe bruto de una anualidad o 50.000 euros brutos.

En el supuesto de que el empleado se encontrase en situación de reducción de jornada por cuidado de familiares o guarda legal, o bien en situación de reducción de jornada temporal fijada por acuerdo de 8/10/2013, se tomará como base de cálculo el salario fijo correspondiente al 100% de jornada.

Durante el periodo de 5 años se mantendrán las condiciones de préstamos vivienda que se tengan concedidas en condiciones de empleado, siempre y cuando se domicilie en el Banco la percepción por desempleo y se mantenga la vinculación comercial con la Oficina. Transcurrido dicho periodo de 5 años, y salvo que en la escritura se establezca un mejor trato, se procederá a modificar las condiciones de estos préstamos a la tarifa preferente cliente, esto es:

Transcurrido el citado período de 5 años, dichos préstamos pasarán a tener las condiciones que se otorguen en dicha fecha al personal que extinga su relación laboral con el banco.

5.- Recolocaciones: 400 puestos de trabajo objeto de asignación en el mes de noviembre de 2015 y materialización efectiva hasta la fecha máxima del próximo 31 de diciembre de 2016.

a.- Conforme lo establecido en el apartado 1, letras a) y c) del artículo 8, del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, con el fin de evitar y reducir el impacto en el número de extinciones, se ofrecerán 400 puestos de trabajo al amparo de un esquema de oferta de puestos de trabajo en el ámbito del conjunto del Grupo BBVA.

Se adjunta como **Anexo nº 1**, el listado nominativo susceptible de ser destinatario de las citadas recolocaciones, esto es, 494 trabajadores afectados forzosamente por la presente medida.

La totalidad de trabajadores afectados por la presente medida se ha realizado sobre la base de los criterios técnicos de designación, previstos en el Documento nº 9 que acompaña la documentación del presente proceso de despido colectivo y que han sido definidos por la representación empresarial y validados con las consiguientes matizaciones y correcciones, tras el pertinente proceso de debate y negociación, por la parte social, teniendo igualmente como base el acuerdo alcanzado y convenido por las partes en fecha 31 de julio de 2015.

El procedimiento para el ofrecimiento y asignación de las 400 posiciones mencionadas en los acuerdos alcanzados se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas/premisas:

- A través de la plataforma del Grupo BBVA denominada "apúntate+".
- CX establecerá un canal a través del cual se ofrecerá, a partir del próximo día 26 de octubre, de forma simultánea, las vacantes del Grupo BBVA convenidas el acuerdo de fecha 31 de julio ratificado en el procedimiento de despido colectivo, a las que podrán concurrir las personas afectadas forzosas en el presente proceso de despido colectivo (494 empleados)

- En la publicación se identificará cada vacante, señalando los requerimientos exigidos para el puesto de trabajo a desarrollar, y se fijará un plazo de 7 días para optar hasta un máximo de 3 vacantes de manera simultánea sin que sea posible establecer una prioridad en las mismas.
- CX informará diariamente del grado de avance del proceso de solicitud de las citadas vacantes resultando posible, durante el periodo de 7 días señalado, dejar sin efecto una petición y solicitar otra.
- Una vez finalizado el plazo de 7 días, no será posible realizar cambio alguno de las solicitudes realizadas, procediéndose a la asignación de vacantes conforme las siguientes pautas

1.- La designación se llevará a efecto por parte de CX.

2.- Se realizará de entre los peticionarios que reúnan los requisitos para cubrir cada una de las vacantes ofertadas, en razón de la mejor idoneidad/adecuación puesto funcional

3.- En el supuesto de la existencia de más de un peticionario con los mismos requisitos de adecuación funcional al puesto ofertado, la designación se realizará atendiendo a la mayor antigüedad en CX. Si concurriera misma antigüedad, se asignará al de mayor edad.

En el eventual supuesto de que quedaran vacantes sin cubrir, de forma extraordinaria se llevará a cabo una segunda publicación de tales vacantes, con un periodo de adscripción de tres días, transcurrido el cual, se asignarán las vacantes, conforme al procedimiento señalado anteriormente, quedando cerrado definitivamente el proceso de oferta pública de puestos en el Grupo BBVA

4.- Se informará a la Comisión de Seguimiento con carácter previo a realizar comunicación alguna a la autoridad laboral tanto del listado final de asignación de vacantes como, del listado de trabajadores afectados forzosos no destinatarios de una posición o recolocación.

La incorporación a BBVA S.A, o cualquier sociedad del Grupo BBVA se llevará a cabo mediante la formalización de una baja en CX y posterior alta en la empresa del grupo BBVA en las condiciones previstas en los acuerdos de homologación y reestructuración de fecha 31 de Julio de 2015.

En efecto, la incorporación a una empresa del grupo se efectuará aplicando el convenio colectivo de la empresa de destino con mantenimiento, en el momento del pase, del salario fijo anual que tuviera adquirido el trabajador y el reconocimiento de la antigüedad que tuviera acreditada en Catalunya Banc S.A., a todos los efectos.

En el caso de que el puesto de trabajo ofrecido diste del lugar de trabajo en el que se venga prestando servicios más de 50 kilómetros y requiera cambio de domicilio, se percibirá durante 4 años el importe mensual de 500 euros brutos en concepto de ayuda vivienda más una cuantía lineal por una sola vez de 3.000 euros brutos.

Las partes social y empresarial expresamente acuerdan que el esquema de ofertas de puestos de trabajo previstos en el presente acuerdo tendrá el tratamiento legal de traslado forzoso, entendiéndose cumplidos todos los requisitos legales dentro del procedimiento y tramitación del presente proceso de despido colectivo.

b.- Asimismo, como continuación a lo acordado en fecha 31 de julio de 2015 entre las partes, se garantiza que a los 51 empleados de expansión que actualmente se encuentran desplazados en Cataluña se les ofrecerá una plaza/posición en su comunidad autónoma de procedencia, de ser posible, antes del 31 de diciembre de 2015. Se acuerda que el ofrecimiento de las 51 posiciones no irá en detrimento de las 400 reflejadas en el punto a) anterior.

6.- Plan de recolocación externa

Con fecha 1 de octubre, se entregó el Plan de Recolocación Externa, Documento nº 11, que ha sido validado entre las partes social y empresarial, y que llevará a cabo una empresa de reconocido, y contrastado prestigio.

7.- Suscripción de un convenio especial con la seguridad social para trabajadores mayores de 55 años conforme lo establecido en el artículo 51, apartado 9, del Estatuto de los Trabajadores.

Como continuación a la información facilitada y puesta a disposición de la autoridad laboral junto con el resto de documentación que soporta el presente proceso, a modo de Documento nº 19, a los meros efectos informativos y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 de la Orden TAS 2865/2003 de 13 de octubre, por la que se regula el Convenio Especial en el sistema de la Seguridad Social, así como Disposición Trigésimo Primera de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 1/1994, de fecha 20 de junio), manifestar que el colectivo de trabajadores mayores de 55 años se habrían adherido con carácter voluntario a la medida consistente en prejubilaciones.

En consecuencia, tal y como se preceptúa en el citado documento, la medida consistente en el acceso a la prejubilación establece en favor del empleado, entre otras cuestiones, el coste asociado al convenio especial con la Seguridad Social, sin que, en ningún caso, tales empleados generen derecho a la percepción de la prestación por desempleo ni se proceda, en consecuencia, a su despido.

De igual modo, en el supuesto de que exista algún trabajador mayor de 55 años que se acoja a la opción de Dimisión Voluntaria Incentivada (medida 3 del presente acuerdo segundo, la cual se materializaría mediante una extinción de mutuo acuerdo sin que, tal fórmula, genere derecho a la percepción de la prestación por desempleo), por no reunir los requisitos para acceder a la situación de prejubilación, la cuantía referente a sufragar el convenio especial con la Seguridad social, estaría incluida dentro de los importes acordados, y conforme los términos, y condiciones pactadas.

Tercero.- Criterios técnicos tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo

Los criterios de afectación tienen una conexión directa con lo expuesto en el apartado correspondiente al Plan de Viabilidad, apartado 5 del documento relativo a la Memoria Explicativa e Informe Técnico Justificativo (Documento nº 7 aportado con fecha 1 de octubre de 2015).

Sobre la base de la anterior premisa, los citados criterios han sido definidos por la representación empresarial y validados con las consiguientes matizaciones y correcciones, tras el pertinente proceso de debate y negociación, por la parte social; todo ello, teniendo igualmente como base el acuerdo alcanzado y convenido por las partes en fecha 31 de julio de 2015.

En efecto, dada la afectación voluntaria de 1.063 trabajadores a las medidas acordadas, quedarían un total de 494 puestos de trabajo objeto de extinción, y afectación conforme los siguientes **criterios de designación:**

a.- Como premisa básica y previa cabe señalar que los puestos de trabajo afectados para la Fase Forzosa de aplicación del despido colectivo, se corresponden igualmente con la necesidad de proceder a la adecuación de la estructura organizativa de Catalunya Banc conforme la nueva estrategia comercial fruto de la integración en el Grupo BBVA (integración de las políticas y metodologías, de la operativa y de la tecnología), tal y como se expone en el punto 5.2, correspondiente al Plan de Viabilidad de la Memoria Explicativa/ Informe Técnico Justificativo que se aportó como Documento nº 7 con fecha 1 de octubre de 2015.

b.- Pues bien, para la afectación individualizada tanto del personal de servicios centrales como del adscrito a la red comercial, la Entidad ha tenido en consideración a los efectos de su **no afectación/inclusión**, conforme al acuerdo colectivo alcanzado en fecha 31 de julio de 2015 con la representación legal de los trabajadores, al poder de dirección y organización empresarial así como, lo dispuesto en el artículo 51, apartado 5; 68 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y, 13 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y artículo 10, apartado 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los siguientes colectivos:

- i) representantes legales de los trabajadores, y
- ii) personal con edad igual o superior a 50 años a 31 de diciembre de 2016 que no se hubieren adscrito voluntariamente a las medidas.
- iii) personal que se ha adscrito voluntariamente a las medidas en el plazo pactado susceptibles de aplicarse las mismas (1.063 empleados),

c.- No obstante, a los efectos de detallar con precisión los criterios convenidos para determinar los trabajadores afectados, a continuación, se procede a concretar los mismos.

Afectación de personal en Red (1073 posiciones)

- Una vez excluidos los colectivos de trabajadores señalados en el punto b) anterior (mayores de 50 años, representantes legales de los trabajadores – RLT- y adscripciones voluntarias), la afectación se lleva a cabo teniendo en cuenta el nuevo modelo organizativo definido, es decir de conformidad con las posiciones objeto de reducción por centro de trabajo (oficinas) y funciones.
- Una vez realizado el ejercicio anterior, en el supuesto de existir un número superior de trabajadores para un determinado centro y función que posiciones a reducir, se procede a elegir a los trabajadores afectados por estricto orden de antigüedad, es decir, estarían afectados los de menor antigüedad en la Entidad.
- Dado que, la suma de trabajadores voluntariamente adheridos a las medidas (735) y, el colectivo de afectados conforme los criterios definidos en los dos puntos anteriores, es superior a la reducción prevista y necesaria objeto de implementación en red (1073 posiciones), se ha procedido a desafectar por estricto orden de mayor antigüedad a aquellos trabajadores que previamente habían sido afectados, con independencia del centro/oficina o la función desempeñada. Y todo ello, hasta alcanzar la cifra final citada de 1073 posiciones.

Afectación de personal Servicios Centrales o de Apoyo al Negocio (484 posiciones)

- Al igual que en red, el primer criterio de exclusión serían los colectivos de trabajadores señalados en el punto b) anterior, esto es, mayores de 50 años y representantes legales de los trabajadores – RLT- y empleados adheridos de manera voluntaria a las medidas sociales.
- Posteriormente, conforme el nuevo modelo organizativo definido, se procede a afectar a los empleados de aquellos departamentos y funciones (bien de dirección bien técnicos), objeto de reducción/afectación, aplicando estricto criterio de menor antigüedad

Es decir, en el supuesto de existir un número de empleados por departamento y función superior al número de posiciones a reducir en dicho departamento y función, los trabajadores afectados serían los de menor antigüedad.

Y todo ello, salvo un número muy reducido de empleados en el que la Empresa ha excepcionado la aplicación de éste criterio dado su perfil especializado y cualificación profesional.

- Finalmente, tras aplicar el conjunto de los criterios anteriores, no se ha alcanzado la cifra objeto de reducción en SSCC consistente en 484 posiciones, por lo que se ha procedido a afectar el número de trabajadores necesarios hasta alcanzar la misma, aplicando igualmente el criterio de menor antigüedad de, entre la totalidad de trabajadores potencialmente afectables (pertenecientes a SSCC).

Cuarto.- Periodo previsto para la implementación de las medias y realización de los despidos

De conformidad con lo acordado entre las partes, la implementación de las medidas pactadas se llevará a cabo por la entidad, conforme a los periodos y plazos que se indican a continuación:

Fase I: Medidas voluntarias

El total de trabajadores adscritos de manera voluntaria a las medidas ofrecidas por la Compañía ha sido de 1.063 –ver **Anexo nº 1**- resultando que el periodo de tiempo previsto para la realización y/o implementación de la presente fase se extenderá hasta el próximo 31 de diciembre de 2017.

La materialización efectiva de las medidas acordadas se implementará por la entidad cuando lo estime pertinente conforme el poder de dirección y organización empresarial que le asiste; todo ello teniendo como referencia la fecha máxima acordada para la implementación de las medidas consistente en el 31 de diciembre de 2017.

La Dirección de la Entidad, conforme el poder de dirección y organización que le asiste, podrá modificar la fecha de implementación de las citadas medidas cuando concurran razones organizativas, productivas o de gestión que así lo aconsejen.

De darse ésta circunstancia, no obstante, la Entidad procederá a poner en conocimiento de la Autoridad Laboral competente, y de la representación legal de los trabajadores tales actuaciones; todo ello ciñéndose a lo dispuesto en los artículos 12 y 14 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Todo lo anterior en el bien entendido que las extinciones de contratos de trabajo de los 239 empleados que se han adherido a las extinciones de su relación laboral en la fase voluntaria, deben ser consideradas en todo caso despidos en el presente procedimiento.

Fase II: Extinciones forzosas de contratos de trabajo y recolocaciones.

La indemnización para los supuestos de extinción forzosa de la relación laboral será de 30 días de salario fijo bruto anual por año de servicio y hasta el límite de 30 mensualidades.

La materialización efectiva de las extinciones previstas para la presente fase se implementará por la entidad cuando lo estime pertinente conforme el poder de dirección y organización empresarial que le asiste; todo ello teniendo como referencia la fecha máxima acordada para la implementación de las medidas consistente en el 31 de diciembre de 2017.

Asimismo, conforme lo pactado en fecha 31 de julio, la materialización efectiva de las recolocaciones acordadas se instrumentará tomando como referencia la fecha de 31 de diciembre de 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Entidad, conforme el poder de dirección y organización que le asiste, podrá modificar (ampliar) la fecha de implementación de la citada medida cuando razones organizativas, productivas o de gestión así lo aconseje.

De darse ésta circunstancia, no obstante, la Entidad procederá a poner en conocimiento de la Autoridad Laboral competente, y la representación legal de los trabajadores tales actuaciones; todo ello ciñéndose a lo dispuesto en los artículos 12, y 14 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Quinto.- Condiciones generales.

A.- Salario fijo bruto anual: Se entiende por salario fijo bruto anual el total de percepciones anuales del trabajador, sin considerar: los conceptos derivados de beneficios sociales y los conceptos mencionados en el **Anexo II del Acuerdo de 31 de julio de 2015.**

Asimismo, no se integrarían los programas de incentivación anuales, ni cualquier otro devengo que no tenga la consideración de recurrente en el tiempo.

El salario de referencia a los efectos de la aplicación de las medidas acordadas será el acreditado a fecha 31 de julio de 2015.

B.- Salario pensionable a los efectos de prestación de invalidez y fallecimiento: Los conceptos pensionables a efectos de estas coberturas serán los previstos como tales en el Convenio de Banca, así como el complemento de fusión, complemento CX y la antigüedad consolidada.

Para el personal prejubilado al amparo de este Acuerdo, que causen baja con anterioridad al 1 de enero de 2016, los conceptos pensionables serán los previstos para el personal en activo en dicha fecha en CX.

C.-Fiscalidad: Se practicarán por parte de la Entidad las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente acuerdo de reestructuración, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Sexto.- Comisión de Seguimiento

Se crea una comisión paritaria de interpretación, y seguimiento del acuerdo, que estará compuesta por lo que a la representación de los trabajadores se refiere, por un miembro de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo, con la representación que cada uno ostenta en los órganos de representaciones de los trabajadores en CX.

Esta Comisión se constituirá en el mes de Octubre y tendrá vigencia hasta la conclusión del periodo de reestructuración.

La comisión tendrá entre sus funciones la de interpretar y llevar a cabo un seguimiento del contenido del acuerdo colectivo, así como dirimir, en su caso, cualquier controversia que se suscite al respecto.

La comisión recibirá la información relativa al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente Acuerdo..

La Comisión se reunirá mensualmente y asimismo a petición expresa, y fundada del 60% de representación de cualquiera de las partes, y para la validez de los acuerdos será precisa la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Séptimo.- Validez jurídica del presente acuerdo colectivo

La integración de Catalunya Banc S.A. en la Sociedad BBVA, S.A. no alterará el contenido de las obligaciones recíprocas previstas en este Acuerdo que será en todo caso válido y desplegará plenos, totales y globales efectos jurídicos. Las partes acuerdan expresamente que

el esquema de ofertas de puestos de trabajo previstos anteriormente tendría el tratamiento legal de traslados forzosos, entendiéndose cumplidos todos los requisitos legales dentro del procedimiento y tramitación del Despido Colectivo que nos ocupa.

Octavo.- Finalización del procedimiento: comunicaciones a la Autoridad Laboral

Las partes acuerdan que Catalunya Banc S.A. dará traslado del presente **ACTA FINAL DEL PERIODO FORMAL DE CONSULTAS CON ACUERDO** a la **AUTORIDAD LABORAL** – Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad del Trabajo – Departamento de Empresa y Ocupación de la Generalitat de Catalunya- conforme dispone el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores (último párrafo)- y artículo 12.1 del RD 1483/2012, por el que se pacta que Catalunya Banc S.A. procederá a la aplicación de las medidas sociales convenidas con la parte social con arreglo a los términos y condiciones pactadas en el presente acta final de acuerdo.

Conforme a lo reflejado en el párrafo anterior, en relación con lo acordado por las partes en el *punto 5*, del *acuerdo segundo* del presente documento, se procederá a comunicar en el plazo máximo de 15 días desde el presente, tanto a la autoridad laboral como a los representantes de los trabajadores y propios empleados afectados, el listado correspondiente a los 494 empleados susceptibles (**Anexo nº1** que acompaña el presente acta final) de optar a una recolocación; todo ello en los términos y con arreglo al procedimiento acordado y regulado en el citado punto 6 del acuerdo segundo.

Asimismo, una vez finalice el proceso de asignación de las 400 posiciones/recolocaciones, el cual se llevará a cabo durante el próximo mes de noviembre del presente año, la Entidad procederá igualmente a comunicar tanto a los propios afectados como a la autoridad laboral y representación legal de los trabajadores tanto, *i*) el listado final de trabajadores afectados por los despidos forzosos en las condiciones pactadas en el acuerdo segundo, por no haberles sido asignada una vacante o por no haber solicitado ninguna como, *ii*) el listado de las 400 posiciones correspondiente a los empleados destinatarios de vacante y ello, a los efectos que legalmente proceda, esto es, su consideración y tratamiento legal como traslados forzosos en su fase de instrumentación.

En virtud de todo cuanto antecede, las partes firmantes, manifiestan que el contenido del presente documento, que tiene valor de ACUERDO que pone fin al periodo de consultas iniciado por las partes, ha sido alcanzado libre y voluntariamente, sin que haya mediado coacción, fraude o abuso de derecho para su conclusión, surtiendo los efectos previstos en el artículo 51.2 del ET y artículo 28 del RD 1483/2012, de 29 de octubre.-

Y, en prueba de conformidad, firman LA EMPRESA y la PARTE SOCIAL el presente ACUERDO y sus documentos adjuntos y/o anexos, por triplicado ejemplar, en cada una de las páginas que lo componen, siendo las 16:15 en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.-

Por la representación empresarial,

Por la representación de los Trabajadores,

SEC	
SEC	
SEC	
SEC	
SEC	
SEC	
SEC-asesor	
CCOO	
CCOO	
CCOO	
CCOO-asesor	

UGT	
UGT	
UGT-asesor	
CSICA-ATB	
CSICA-ATB-asesor	
CSI-F	
CSI-F-asesor	