

ACTA FINAL DEL PROCESO DE NEGOCIACION PARA LA REESTRUCTURACION DE LA PLANTILLA DE CATALUÑA CAIXA, CELEBRADA EN BARCELONA EL DIA 31 DE JULIO DE 2015 ENTRE LA REPRESENTACION SINDICAL Y LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA.

REUNIDOS:

De una parte D^a Raquel García Castillo, María Pilar Morata Rubio, y Ángel Luis Mancebo Soto, en representación de CATALUNYA BANC S.A. (en adelante CX).

Y de otra , en representación de las organizaciones sindicales SEC, CCOO, UGT, CSICA-ATB Y CSI-F, que representa 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:

- Raquel Puig Pérez, Jordi Campins i Punter, Noemí Massagué Comas, Iñaki Urbistondo Gómez, Francisco Javier Rojano Aguirre y Núria Carnero Esteban de SEC (42,61% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Jorge Villarino Rodríguez-Rey, Anna Puges Piguillem, Jordi García Rodríguez de CC.OO (26,09% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Xavier Moix Cavia, Ignasi Ribera Roqué de UGT (19,13% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Norma Gutiérrez Guerra de ATB (6,96% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Luis Pérez del Olmo de CSIF (5,22% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)

Asimismo, asisten las Federaciones de CCOO, U.G.T, según se identifican a continuación:

- Luis Jimenez Mesa, (CCOO)
- Sebastián Moreno Rodriguez (UGT)

Ambas partes se han reconocido en el presente proceso de negociación como interlocutores válidos, esto es, con legitimación y capacidad suficiente para desarrollar la negociación y concluir acuerdos colectivos.

Asimismo, ambas partes, tras el periodo de negociación mantenido desde el pasado 10 de Junio, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de las Entidades de ahorro publicado en el BOE de 29/3/2012, en orden a abordar a través de un acuerdo de despido colectivo el proceso de reordenación de la plantilla, conforme a lo previsto en los arts. 40,41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado el siguiente:

PREACUERDO SOBRE REESTRUCTURACION DE PLANTILLA

Con el fin de abordar la reestructuración de la plantilla de Cataluña Caixa, minimizando en la medida de lo posible el impacto social que conlleva la disminución de la plantilla inicialmente fijada en 2000 personas, y posteriormente en 1901 personas se aborda un proceso en dos fases, una voluntaria y otra forzosa bajo el cauce de despido colectivo conforme se describe en los párrafos siguientes.

En primer lugar, se acuerda la reducción de la referida cifra en 294 empleados procedentes de la denominada zona de expansión, a cuyo efecto se formalizará el consiguiente negocio jurídico entre la Sociedad BBVA y Cataluña Caixa a fin de que la primera adquiera la base de clientes de dicha zona de CX con la finalidad de desarrollar nuevas vinculaciones con los clientes citados, sin que ello suponga afectación para la referida plantilla de CX que continuará con el mantenimiento del negocio en vigor en la denominada zona de expansión.

Asimismo, se estima en 50 bajas el número de personas que, de forma vegetativa, causarán baja durante el periodo de reestructuración en CX por lo que se acuerda minorar en la referida cifra el impacto de la reducción en plantilla, que en consecuencia, queda fijada en 1.557 personas.

A) FASE DE ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA

Es voluntad de las partes posibilitar al máximo la voluntariedad a efectos de minimizar el impacto de las medidas a adoptar, previamente al desarrollo de la Fase de procedimiento de Despido Colectivo.

Por ello se desarrollará una fase de adscripción voluntaria ("oferta pública de adscripción voluntaria") que se llevará a efecto desde el 1 hasta el 21 de Septiembre de 2015, con el ánimo de alcanzar, a través de un periodo de medidas voluntarias, el máximo número de bajas.

En este sentido, las MEDIDAS OFERTADAS son las siguientes:

PREJUBILACIONES

Podrá acogerse a esta medida el personal con al menos 55 años cumplidos a fecha 31-12-2016, y una antigüedad efectiva mínima en el Grupo de CX de, al menos 10 años, percibiendo una compensación indemnizatoria 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.

Asimismo la cuantía indemnizatoria por prejubilación se verá incrementada con el coste del convenio especial de 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 Empresa. 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 8-10-2012, 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 CX en función de las necesidades organizativas y no podrá ir más allá del 31/12/2016.

EXCEDENCIAS DE MUTUO ACUERDO, hasta un máximo de 150 personas.

En caso de concurrencia de un mayor número de peticionarios, la concesión se efectuará en función de la mayor antigüedad, reservándose el Banco la

posibilidad de incrementar este número en función de las peticiones recibidas. En tal caso se ofrecerá al personal que no pudiera acogerse a esta medida la posibilidad de solicitar una extinción de relación laboral indemnizada.

Podrá acogerse a esta medida el personal con una antigüedad mínima de 5 años a fecha 31-12-2015 y por un periodo de 5 años, que no reúna condiciones para acceder a la prejubilación ni a las dimisiones voluntarias incentivadas, percibiendo 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 Empresa 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 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 por año de servicio, con el límite de 30 mensualidades.

DIMISIONES VOLUNTARIAS INCENTIVADAS (máximo 75)

Podrá acogerse a esta medida voluntaria, exclusivamente el personal con 50, 51, 52, 53 y 54 años cumplidos a fecha 31-12-2016, así como el personal con 55 o más años de edad cumplidos al 31-12-2016 que no reúna los requisitos de antigüedad para acceder a la prejubilación. Excepcionalmente aquellos empleados que cumplan 50 años durante del 2016 y antes del cumplimiento de dicha edad 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.

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.

EXTINCIONES DE LA RELACION LABORAL INDEMNIZADAS

Podrá acogerse a esta medida únicamente el personal que no reúna los requisitos para acceder a los supuestos de prejubilación y/o de 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 acceda 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 acceda a la extinción del contrato laboral de forma voluntaria 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

En todo caso, se garantiza una indemnización mínima equivalente al importe bruto de una anualidad o 50.000 euros.

Asimismo y durante el periodo de 6 meses la empresa sufragará un servicio de outplacement a fin de facilitar el acceso a un nuevo trabajo al interesado.

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. Trascurrido 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:

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

B) FASE DE PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

Trascurrido el citado periodo de adscripción voluntaria que finaliza en fecha 21 de Septiembre de 2015 se procederá a instrumentar con acuerdo, una vez deducidas las prejubilaciones, las dimisiones voluntarias incentivadas y las excedencias solicitadas, un Despido Colectivo, que comprenderá tanto las medidas de adscripción voluntaria como un número de extinciones de contratos de trabajo forzosas hasta alcanzar la cifra de 1.557 de disminución de la plantilla activa de CX.

Los criterios de afectación para las eventuales extinciones de la relación laboral de carácter forzoso que hubieran de realizarse se llevaran a cabo por criterios de organización derivados de amortizaciones de puestos en Departamentos y en Oficinas, siguiendo criterios objetivos, pudiendo existir excepciones de personal directivo o perfiles especializados que por su especial cualificación sea necesarios para el Banco.

Las cuantías indemnizatorias por extinción de la relación laboral serán las citadas en el párrafo precedente en el caso de adscripción en el periodo voluntario que alcanza hasta el 21 de septiembre de 2015. En el caso de extinciones de contratos forzosas, la indemnización será de 30 días de salario por año de servicio, con el límite de 30 mensualidades.

Asimismo, y con el fin de reducir el número de las extinciones contractuales se ofertan 400 puestos de trabajo al amparo de un esquema de oferta de puestos de trabajo en el ámbito del conjunto del Grupo BBVA, que se extenderá desde el mes de noviembre hasta el mes diciembre de 2015, aunque su ejecución se instrumente a lo largo de todo el año 2016.

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 CX a todos los efectos.

A tal efecto, la empresa establecerá un procedimiento de oferta pública de puestos hasta alcanzar la cifra de 400 puestos donde se señalarán los requerimientos que se deben cumplir para optar por el puesto de trabajo.

Se adquiere el compromiso de que como mínimo el 80% de los puestos ofrecidos lo sean en la sociedad BBVA, S.A., así como que, al menos 150 puestos sean ofrecidos en el ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña. Asimismo, se garantiza que a los 64 empleados de expansión que hoy se encuentran desplazados en Cataluña, se les ofrecerá una plaza en su comunidad autónoma de procedencia, a ser posible antes del 31 de diciembre de 2015.

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.

C) CONDICIONES GENERALES:

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 nº1.

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 efectos de la aplicación de las medidas ofertadas en el presente acuerdo será el acreditado a 31/7/2015, fecha de firma del presente acuerdo.

Salario pensionable a 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, a la fecha de la contingencia, 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 1-1-2016, los conceptos pensionables serán los previstos para el personal en activo en dicha fecha en CX.

Fiscalidad

Se practicarán por parte de la Empresa 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.

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 1 miembro por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo, con la representación que cada una ostenta en los órganos de representaciones de los trabajadores en Cataluña Caixa.

Esta Comisión se constituirá en el mes de Octubre próximo 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, y se reunirá mensualmente.

La Comisión se reunirá 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.

Validez jurídica del presente acuerdo colectivo

La integración de Catalunya Caixa en la Sociedad BBVA, S.A., no alteraría el contenido de las obligaciones recíprocas previstas en este Acuerdo que será en todo caso válido y desplegará 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 se instará por la Empresa en el próximo mes de Octubre para la instrumentación legal de lo aquí pactado.

Ratificación del presente preacuerdo

La Representación Sindical manifiesta que supedita la firma del acuerdo colectivo a la ratificación del presente preacuerdo por parte de sus órganos de decisión, en un plazo máximo de 10 días

Transcurrido dicho plazo sin su desestimiento expreso se elevará a definitivo el presente acuerdo.