ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO EN BANCO SANTANDER S.A.

En Madrid, a 17 de junio de 2019

REUNIDOS

Por la Representación empresarial,

D. Aurelio Velo Vallejo
D. Juan Gorostidi Pulgar
D. Eugenio Temes Fuertes
D. Francisco Manuel Crego Rivas
Dª Rosa María Sánchez Repiso
D. Fulgencio Romera Sánchez

Por la representación de las personas trabajadoras,

CCOO:
Dª Ana Mª Herranz Sainz-Ezquerra
D. José Ignacio Romo Térrez
Dª. Yolanda Sánchez de la Riva
D. Raúl Vicente Vicente
D. Tomás García Merino

UGT:
Dª María Luisa Franco Lozano
D. Enrique Medina Rodríguez
D. Ignacio Soto García

FITC:
D. Agustín Velo Matarrubia
D. Diego Castañeda Peña

STS:
D. Juan Pedro Vázquez García

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente Acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo,

promovido al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 8 de mayo de 2019 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de los centros afectados, la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la Empresa de iniciar un proceso de despido colectivo, que afectaría potencialmente a toda la plantilla de personal de los centros de trabajo del Banco.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 8, 14 y 16 de mayo de 2019, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se facilitó información relevante sobre el proceso de reestructuración y se debatieron propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias.

Tercero.- Mediante comunicación de 14 de mayo de 2019 las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CCOO, UGT, FITC, STS, CGT, ELA y CIG, que ostentan la representación del 100% de las representaciones unitarias de los centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo, comunicaron a la Empresa la intervención de las Secciones Sindicales como interlocutores ante la dirección de la misma en el citado proceso, designando posteriormente a los trece miembros de la comisión representativa de la plantilla para la negociación en el periodo de consultas.

Cuarto.- Con fecha 23 de mayo de 2019 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de las personas trabajadoras de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado reuniones dentro del periodo de consultas los días 23, 28 y 30 de mayo y 4, 11, 13 y 17 de junio de 2019, durante las que se ha facilitado documentación e información adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

En dichas reuniones, tal y como consta en las actas, ambas partes han venido debatiendo y negociando tanto las causas motivadoras del procedimiento de despido colectivo como las posibilidades de reducir su afectación y atenuar o minimizar sus efectos.

Quinto.- Han quedado acreditadas causas productivas y organizativas, desarrolladas y explicadas en el Informe Técnico y en la Memoria aportados al procedimiento, que justifican la reducción de plantilla que se acuerda, derivada fundamentalmente del proceso de integración, unificación y racionalización de los servicios centrales, las redes comerciales y estructuras intermedias de apoyo a las mismas entre el Banco Santander y el Banco Popular, una vez producida la absorción de éste último por el primero, así como alguna afectación derivada de los últimos pasos de la integración de los servicios corporativos de ambas entidades.

Sexto.- Las partes manifiestan que han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, y que han agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla hasta alcanzar el presente Acuerdo.

Séptimo.- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

a) Reducción del número de personas afectadas por el despido planteado por la Empresa, desde los 3.713 trabajadores inicialmente propuestos, al número final de 3.223 que se fija en el Capítulo I.

b) Primer mecanismo preferente de voluntariedad condicionada como uno de los criterios de selección del personal afectado por el presente despido colectivo.

c) Reubicación de algunas personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica como mecanismo para limitar el número de personas afectadas por el despido, en los términos regulados en el Capítulo V del presente acuerdo.

d) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.

e) Plan de recolocación externo que mejora las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo del personal afectado por la extinción del contrato.

Octavo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, FITC y STS que ostentan en su conjunto el 82,99% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 3.223.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019. No obstante, el plazo de ejecución de la medida de extinción de contrato será el que a continuación se detalla en algunos supuestos especiales que se identifican, por razones organizativas:

a) Hasta el 31 de marzo de 2020 en el caso de personas trabajadoras adscritas a las Unidades de Recursos Humanos y Organización, Unidades de Control de Red y Unidades Territoriales de Riesgos.

b) Hasta el 31 de julio de 2019 en el caso de personas trabajadoras adscritas a Unidades de los Servicios Centrales no indicadas en el párrafo anterior, Unidades afectadas del Centro Corporativo, y Estructuras Intermedias afectadas por el proceso de despido colectivo, excepto la Unidad de Admisión Minorista (UAM) y la Unidad de Gestión de Activos Potencialmente Problemáticos (EPP), a las que será de aplicación el plazo general.

Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, teniendo en cuenta los plazos de ejecución anteriormente señalados, así como la determinación de la fecha de aplicación de la medida de movilidad geográfica regulada en el acuerdo.

II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo son los siguientes:

a) Adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo IV, que podrá plantear cualquiera de las personas trabajadoras del Banco Santander que prestan sus servicios en los centros afectados por el proceso de despido colectivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el mismo.

Los plazos para la solicitud de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada serán los siguientes:

- En el caso de personas trabajadoras destinadas en las Unidades de Recursos Humanos y Organización, Unidades de Control de Red, y Unidades Territoriales de Riesgos, hasta el 31 de enero de 2020.

- En el caso de personas trabajadoras destinadas en el resto de Unidades de Servicios Centrales, Unidades afectadas del Centro Corporativo, y Estructuras Intermedias (excepto EPP y UAM), hasta el 17 de julio de 2019.

- Para las personas trabajadoras adscritas al resto de Unidades hasta el 15 de noviembre de 2019.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito dentro de los plazos antes señalados y la Empresa deberá aceptar o rechazar la solicitud antes de los 5 días siguientes a la finalización de los períodos de adscripción voluntaria antes indicados. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La Empresa se reserva el derecho de aceptar o no la solicitud de adscripción voluntaria en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento, así como para preservar el necesario y proporcionado equilibrio, en su aplicación y afectación, entre las distintas modalidades de coberturas indemnizatorias que se detallan en el apartado Primero del Capítulo IV del presente Acuerdo.

b) En defecto de afectación por el despido en virtud de la adscripción voluntaria a la baja indemnizada aceptada por el Banco, una vez agotados los plazos de adscripción voluntaria señalados en cada caso en el apartado a) anterior, y una vez aceptadas o, en su caso, rechazadas las solicitudes de adhesión voluntaria descritas en el apartado anterior, se aplicarán, de resultar preciso para alcanzar el número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo en cada uno de los ámbitos a los que se refieren dichos plazos de adscripción, los siguientes criterios de selección:

- Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división.

- Menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

III. PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO

Primero.- Estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas establecidas en el presente acuerdo los siguientes grupos de profesionales:

a) Quienes se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 23 de mayo de 2019.

b) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33 por ciento, declarada antes del 23 de mayo de 2019.

c) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 23 de mayo de 2019.

d) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS").

e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.

f) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente reconocida como tal, antes del 23 de mayo de 2019, sean empleados del Banco y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido del despido colectivo.

Segundo.- No obstante, el personal referido en los apartados b), c), d), e) y f) anteriores podrá adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente acuerdo.

IV. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece:

a) Profesionales con 62 años de edad o superior a 31 de diciembre de 2019.

Percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades de su salario.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Además tendrán derecho a mantener, en su caso, la consideración de personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006 –plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

b) **Profesionales con edad comprendida entre 59 y 61 años a 31 de diciembre de 2019 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.**

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 80% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 75% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 60% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 80% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en la que la persona trabajadora los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones obligatorias –y no de las que están vinculadas a alguna aportación voluntaria por parte de la persona trabajadora- que correspondan al sistema de previsión social del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de 1980 –en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular.

- Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge supérstite), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida del personal directivo, correspondiente a su nivel.

- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006 –plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

c) Profesionales con 58 años de edad a 31 de diciembre de 2019 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 78% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 73% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 59% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 78% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en la que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones obligatorias –y no de las que están vinculadas a alguna aportación voluntaria por parte de la persona trabajadora- que correspondan al sistema de previsión social del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de 1980 –en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular.

- Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge supérstite), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida de personal directivo, correspondiente a su nivel.

- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006 –plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista

para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

d) Personas trabajadoras con 55 a 57 años de edad a 31 de diciembre de 2019 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 75% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 70% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 57% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 75% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en la que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones obligatorias –y no de las que están vinculadas a alguna aportación voluntaria por parte de la persona trabajadora- que correspondan al sistema de previsión social del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los

compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de 1980 –en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular.

- Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge supérstite), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida de personal directivo, correspondiente a su nivel.

- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006 –plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

e) Profesionales con 50 años o más y menos de 55 años a 31 de diciembre de 2019 y que tengan una antigüedad mínima en el Banco de al menos 15 años a la fecha de extinción del contrato.

Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a multiplicar por seis el 60% del salario bruto anual pensionable, con un límite de 380.000 euros brutos.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción de contrato, estos profesionales percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias o primas:

- Una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato.

- Una prima adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

    - 15 años o más: 30.000 euros brutos.

- Una prima adicional por edad, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000 euros brutos.

Adicionalmente, el Banco abonará a la persona trabajadora el importe de las cuotas correspondientes al Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que cumpla la edad de 63 años, incluyendo la revalorización que cada año sea de aplicación a las bases máximas de cotización con el tope del 3% anual, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, la Empresa podrá suspender su abono.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Asimismo, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés del Euribor +3 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos de consumo, otorgados en condiciones especiales de empleado.

f) **Profesionales menores de 62 años a 31 de diciembre de 2019 que no cumplan las condiciones de antigüedad requeridas en los apartados b) c), d) y e) anteriores, así como profesionales menores de 50 años a 31 de diciembre de 2019.**

Percibirán una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción de contrato, estos profesionales percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias o primas:

- Una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato.

- Una prima adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

- 15 años o más: 30.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 10 años y menor de 15 años: 25.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 5 años y menor de 10 años: 15.000 euros brutos.
- Menor de 5 años: 5.000 euros brutos.

- Una prima adicional para profesionales con edad comprendida entre 50 y 54 años a 31.12.2019, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000 euros brutos.

Igualmente, el Banco se hará cargo del pago de Convenio Especial cuando proceda, por tener la persona trabajadora cumplidos 55 años o más a la fecha de extinción del contrato, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS, hasta que alcance la edad de 63 años.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Asimismo, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés del Euribor +3 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos de consumo, otorgados en condiciones especiales de empleado.

<u>Segundo</u>.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

a) Siempre que se respete el mínimo legal al que se refiere el apartado tercero siguiente, se entenderá como salario bruto anual a los efectos del presente acuerdo únicamente el salario anual fijo en metálico correspondiente a la fecha de extinción del contrato más la retribución variable en metálico percibida efectivamente por la persona trabajadora en los doce meses anteriores al 30 de junio de 2019.

b) Se entenderá por salario bruto anual pensionable, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo. Únicamente se computarán otros conceptos no incluidos en el Convenio Colectivo cuando se haya reconocido por la Dirección de la Empresa de forma expresa su carácter pensionable. No tendrá tal consideración la referencia al salario sobre el que se realiza la aportación a la

póliza de seguro establecido en favor del personal directivo del Banco. A estos efectos se entiende por salario de Convenio Colectivo el que figura en las tablas salariales del XXIII Convenio Colectivo de Banca. Asimismo, se incluirá dentro del salario pensionable aquel trienio que la persona trabajadora hubiera cumplido a lo largo de 2019 de seguir en activo, aunque no lo hubiera completado en el momento de la extinción del contrato.

c) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco Santander o en la entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente. Adicionalmente, para el cálculo de las primas por trienios consolidados y antigüedad definidas en los apartados e) y f) del Capítulo IV, se considerarán los trienios completos y la antigüedad efectivamente acreditada a la fecha de la extinción del contrato.

d) Fiscalidad: Se practicará por Banco Santander las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Tercero.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente Acuerdo podrá ser inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

V. MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA QUE HA PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Durante el periodo de ejecución del presente acuerdo, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019, el Banco podrá trasladar a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el ámbito de las oficinas de la red comercial, y como medida de reordenación de la plantilla que ha permitido reducir el número de personas afectadas por la medida de extinción del contrato, con las siguientes condiciones y compensaciones:

- De 26 a 50 Km, 0,19 euros/Km por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acoplado, durante un plazo máximo de 4 años desde la fecha de acoplamiento. Asimismo percibirá una compensación extraordinaria, pagadera por una sola vez, no pensionable, por un importe de 2.500 euros brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

- De 51 a 75 Km, 0,19 euros/Km por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acoplado, durante un plazo máximo de 5 años desde la fecha de acoplamiento. Asimismo percibirá una compensación extraordinaria, pagadera

por una sola vez, no pensionable, por un importe de 3.500 euros brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

- La aplicación de los referidos desplazamientos no implicará el cambio entre islas ni entre la península y las plazas de Ceuta y Melilla.

- La distancia entre la localidad en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo de origen y aquel en el que haya sido acoplado el empleado, se medirá en base al trayecto más rápido por carretera, y las compensaciones establecidas por kilometraje se computarán desde el centro de localidad a localidad.

- Asimismo, en estos supuestos de movilidad geográfica serán de aplicación las prescripciones establecidas en los apartados segundo, tercero y cuarto del precitado Acuerdo de 27 de abril de 2017.

VI. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con una empresa especializada y que se acompaña al presente Acuerdo.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de Octubre.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primero,.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en la Empresa.

Tercero.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo, sin necesidad de convocatoria presencial, a petición de alguna de las partes.

Cuarto.- Esta Comisión se reunirá trimestralmente hasta el mes de marzo de 2020, teniendo su primera reunión en el mes de septiembre.