

En Madrid, siendo las 12 horas del día 21 de noviembre de 2018, reunidas las personas relacionadas al final del documento en representación de Banco Santander, S.A. y de las organizaciones sindicales de CC.OO., FITC, UGT y STS reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad para este acto, en base a la representación que cada una ostenta, y que en el caso de los sindicatos firmantes supone en su conjunto el **86,50%** del total de la representación de sus trabajadores

MANIFIESTAN

Que con efectividad de 28 de Septiembre pasado ha tenido lugar la fusión de Banco Santander y Banco Popular -siendo esta última la entidad absorbida así como la absorbente en el previo proceso de fusión de filiales que afectó a los bancos Pastor, Popular Banca Privada, y Popular, que tuvo efectividad el día 24 de Septiembre anterior- dando así cumplimiento al proyecto de fusión aprobado por los Consejos de Administración de ambas entidades el día 23 de Abril de 2018, siguiendo la línea de la política de racionalización de la estructura societaria que se viene desarrollando por Grupo Santander en los últimos años, con el objetivo de simplificar la gestión, facilitar la asignación eficiente de recursos, y reducir los costes administrativos y las obligaciones de índole mercantil, contable y fiscal

Que tanto la Dirección del Banco como las representaciones sindicales firmantes coinciden en apreciar la necesidad de que la entidad resultante de la fusión vea reforzada su solvencia y capacidad de liderazgo en la industria financiera, acometiendo con éxito los necesarios procesos de transformación y adaptación, con objeto de configurar un banco más eficiente, rentable y competitivo, en el que se consoliden como objetivos básicos del mismo los de creación de valor, la innovación y mejora de la calidad de servicio, así como la empleabilidad, satisfacción y oportunidades de desarrollo profesional de la plantilla.

Que a fin de procurar la consecución de los objetivos citados las representaciones firmantes orientarán sus decisiones y conductas hacia la configuración de una estructura y organización empresarial productiva, eficiente y competitiva, capaz de asegurar en todo momento la mejor utilización de sus recursos, dotada de la suficiente flexibilidad para la consecución de los objetivos y sinergias pretendidos con la fusión, así como para acomodarse rápidamente a las exigencias de un entorno tremendamente competitivo y cambiante.

Que con el propósito y compromiso de afrontar dichos retos potenciando un diálogo social constructivo, responsable, franco y transparente, en interés de profesionales, clientes y accionistas









CCOO

STS

UGT

UGT

UGT

FITC

ACUERDAN

Primero.- Desde el mismo momento de la efectividad de la fusión, Banco Santander queda subrogado en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos los empleados en activo procedentes de Banco Popular en el momento de producirse aquella, y en especial en la antigüedad a los efectos que los tuvieran reconocidos, incluidos los indemnizatorios, garantizando así la continuidad de sus relaciones laborales.

Las condiciones de trabajo y beneficios sociales de dichos profesionales han quedado definidas en Acuerdo Colectivo de 26 de Junio de 2018, por el que quedó configurado un marco único de aplicación a todos los profesionales de Banco Santander, sin distinción por razón de su origen, siendo estas condiciones las únicas que les resultan de aplicación.

Asimismo, Banco Santander ha quedado subrogado, desde el mismo momento en que ha tenido lugar la efectividad de la fusión jurídica, en todos los derechos y obligaciones que tuviera asumidos Banco Popular en relación a los empleados de su plantilla en situación de excedencia, con contrato suspendido por mutuo acuerdo, de prejubilación, así como del personal pasivo.

Segundo.- Las partes signatarias son conscientes de que la fusión requerirá de un proceso de reorganización y restructuración, tanto de las redes comerciales como de las estructuras organizativas de dirección, soporte y apoyo, tal y como ha venido expresando la Dirección, que resultará necesario acometer, con objeto de racionalizar las redundancias y duplicidades existentes, una vez ultimada la integración tecnológica y de clientes que actualmente se está llevando a cabo.

Con el fin de minimizar en la medida de lo posible el impacto social derivado de los necesarios procesos de reorganización que habrán de llevarse a cabo, las representaciones firmantes manifiestan su voluntad de proceder conforme a los criterios expresados en el art- 12 del Convenio Colectivo del Sector y en las declaraciones sobre "Derechos sociales y Relaciones laborales en Grupo Santander", y "Procesos de Reordenación de Plantillas" suscritas el 29 de Septiembre de 2009 y 11 de Noviembre de 2016, respectivamente, entre la Dirección del Grupo y el Comité de Empresa Europeo de Grupo Santander.

Por ello, y sin perjuicio de las facultades organizativas que correspondan a la Dirección, darán prioridad al uso de procedimientos voluntarios y vegetativos para la adecuación de la plantilla, siempre que con ello se alcancen los precedentes objetivos de reorganización y restructuración.

Tercero.- En todo caso por la dirección del banco se dará cumplimiento en todo momento a las obligaciones de información y consulta a la representación legal de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral, respetando los procedimientos legalmente previstos en cada caso,

[Handwritten signatures and initials on the left margin: a large scribble, 'MY', 'Rosa de S...', and 'CCOO']

[Handwritten signatures and initials on the right margin: 'D.F.T.C.', 'UGT', 'UGT', and 'UGT']

[Handwritten signatures and initials at the bottom: 'CCOO', 'STS', 'UGT', 'UGT', and 'UGT']

manteniéndose con la representación legal de los trabajadores las correspondientes reuniones y negociaciones que permitan desarrollar la referida integración de plantillas con el mayor posible acuerdo entre las partes.

En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, no se recurrirá a la aplicación de medidas de impacto colectivo previstas en los artículos 40 (apartados 1 y 2), 41 (sin perjuicio de las medidas que en esta materia ya se tienen consensuadas a través de Acuerdo Colectivo de fecha de 27 de Abril de 2017) y/o 51 del Estatuto de los Trabajadores sin haber llevado a cabo con anterioridad un proceso de diálogo y participación sindical en la búsqueda de soluciones consensuadas que permitan la adopción de medidas no traumáticas

En el marco de estos procesos de información y consulta se facilitará por la dirección de la empresa a la representación legal de trabajadores la información pertinente y adecuada sobre las necesidades de reorganización y restructuración, así como sobre sus causas justificativas, y se debatirán propuestas para la promoción de consensos que den respuesta a las necesidades de eficiencia y reorganización del banco, al tiempo que puedan atenuar sus consecuencias sobre el nivel de empleo.

Igualmente se considerarán en su caso posibles soluciones alternativas que, teniendo en cuenta los intereses de los profesionales, clientes y accionistas, pudieran facilitar en la medida de lo posible oportunidades de reconversión interna en otras empresas del Grupo y, en su caso, externas, así como otras posibles medidas de flexibilidad internas que pudieran favorecer el empleo y atenuar el alcance de reducciones de plantilla.

Se valorará por otra parte la oportunidad de establecer medidas de protección para colectivos especialmente vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.

De igual forma con la finalidad de proteger y fomentar los procesos de recolocación y/o autoempleo se reforzarán las medidas de apoyo de entidades especializadas de recolocación externa.

Cuarto.- Es voluntad expresa de las representaciones firmantes garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la promoción y carrera profesional, sin distinción de entidad de origen, y para ello se fomentará el desarrollo de políticas activas de formación profesional continua que faciliten el reciclaje profesional.

Por ello, la formación se constituye en uno de los objetivos prioritarios en la política de Recursos Humanos, reconociéndose como el medio más idóneo para favorecer, a través de una responsabilidad conjunta entre la dirección y cada empleado, entre otros objetivos, la motivación de los empleados, su empleabilidad, un mejor desempeño y adecuación al puesto de trabajo, una ampliación de las posibilidades de desarrollo profesional, la adaptación permanente a los procesos de transformación y cambios que la tecnología, la

Rubricado por el Sr. [Firma]

[Firma] FIC

[Firma] CCOO

[Firma] STS

[Firma] UGT

[Firma] UGT

[Firma] UGT

[Firma] FIC

innovación, y la orientación a las necesidades de satisfacción y calidad de atención al cliente demanden.

Igualmente se respetarán los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y de no discriminación a la hora de seleccionar la plantilla afectada por las medidas que deban adoptarse.

Quinto.- Los representantes unitarios, delegados sindicales y delegados electos con presencia en el CESS, procedentes de las entidades absorbidas, no obstante su cese en las funciones, competencias y mandato representativo que tenían conferido en sus respectivas entidades de origen, conservarán hasta la fecha de celebración de las próximas elecciones sindicales, previstas para el próximo 13 de febrero de 2019, el 100% de las facilidades de crédito horario que tuvieran reconocidas, por su Sección Sindical y por los Bancos de origen.

Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados de Banco Popular, con independencia de que sean delegados o delegadas electas o por designación unitaria, que hasta ahora disponían del crédito horario necesario para la realización de sus funciones específicas por acuerdo firmado en 2009 en Banco Popular, conservarán el 100% del crédito horario pactado en dicho documento hasta la desaparición del mencionado Plan de Pensiones por su integración al Plan de Pensiones de Empleados de Banco Santander.

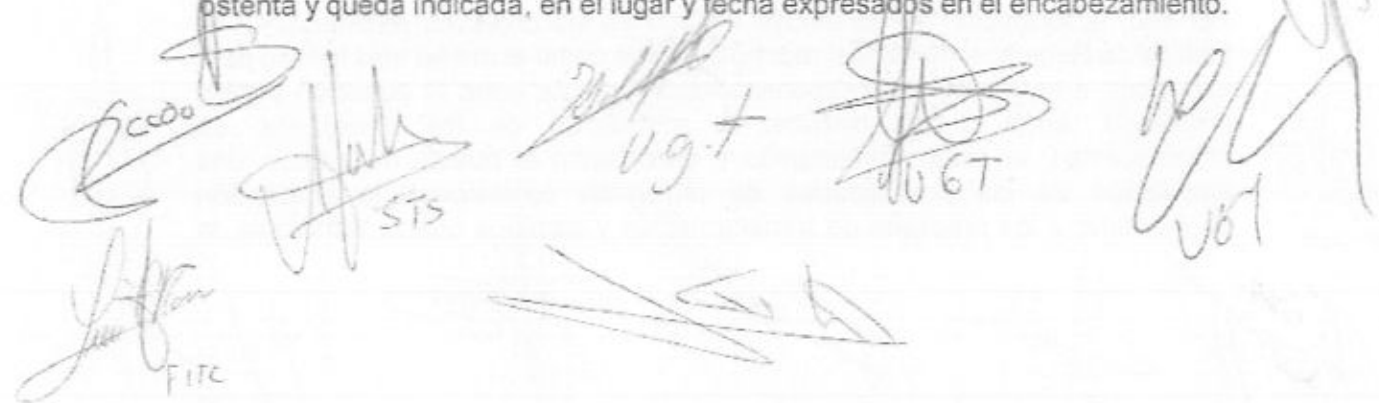
Sexto.- Considerando los compromisos asumidos por Grupo Santander con sus profesionales, clientes y accionistas y sociedad en general, las representaciones firmantes consideran imprescindible afrontar estos retos con perspectiva de responsabilidad social, y con arreglo a los valores de un banco Sencillo, Personal y Justo.

Por ello reiteran su firme compromiso de realizar los mayores esfuerzos para llevar a cabo las acciones necesarias que permitan culminar con éxito el proceso de fusión, en lo que se refiere a las plantillas y dentro del plazo de vigencia de este protocolo.


Septimo.- Este Acuerdo mantendrá su vigencia hasta la conclusión del proceso de integración de estructuras organizativas y redes comerciales de las entidades fusionadas, manteniéndose vigente en todo caso hasta el 31.12.2019, salvo que por mutuo acuerdo entre las partes se decida su prórroga.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, y para así cumplirlo de buena fe, suscriben este acuerdo con la representación que cada uno de los firmantes ostenta y queda indicada, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.


Rosa de S. J. P.




POR LA REPRESENTACIÓN DE BANCO SANTANDER SA:



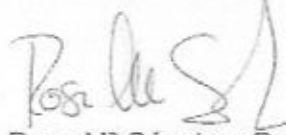
Juan Gorostidi Pulgar




Eugenio Temes Fuertes



Fco. Manuel Grego Rivas




Rosa Mª Sánchez Repiso




Fulgencio Romera Sánchez

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE CC.OO.:



Ana Mª Herranz Sainz-Ezquerria



Susana Aranda Vázquez

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE FITC:



Fco. F. Javier Ramirez Robledano



Luis Márquez Villarejo Fdez-Medina

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE UGT:



Maria Luisa Franco Lozano




Enrique Medina Rguez.



Jorge Soldevilla Rguez.

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE STS:



Ángel Valderas Pérez

