ACTA DE LA REUNIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO DE IBERCAJA BANCO, S.A. En Zaragoza, a 9 de mayo de 2017 REUNIDOS Por la Representación empresarial: Da María Teresa Fernández Fortún D. José Antonio Tomás Gracia D. Miguel Ángel Benedicto Trullén D<sup>a</sup> María Jesús Herrera Duque (Asesora) D. Martín Godino Reyes (Asesor) Por la representación de los trabajadores: Da. Victoria Camarena Grau (UGT) Da. Elena Medrano Gómez (UGT) D. Miguel Angel Gómez Aguado (UGT) D. Miguel Ángel Villalba Grao (CCOO) D. Jesús Soro Lastanao (CCOO) D. Ignacio Liria Lafarga (CCOO) D. Pedro Royo Gabás (APECA-FINE) D. José Manuel de Francia Villalba (APECA-FINE) D. Jaime Puri Puy (APECA-FINE) D. Francisco Nieto Peralta (ACI) D. Félix Barcelona Calvo (ACI) D. Alfredo Quintín Delgado (ASIPA-CIC) D. José María Barrachina Bayerri (CGT) D. José Miguel Franco Burriel (Asesor UGT) D. Gabriel Tercero Lozano (Asesor CCOO) D. Manuel Valentín-Gamazo (Asesor APECA-FINE) D. Francisco Langa Sánchez (Asesor ACI) D. Raúl del Palacio San Miguel (Asesor ASIPA-CIC)

D. José María Oliete Lapetra (Asesor CGT) Se inicia la reunión manifestando la empresa que procederá a la remisión del acta de la reunión anterior en el primer receso que se produzca, para que se pueda proceder a su revisión y firma a continuación. A continuación, interviene el portavoz de las tres secciones sindicales (CCOO, APECA-FINE y ACI) que han formulado la propuesta unificada y conjunta, agradeciendo al resto de los componentes de las mismas el haber sido capaces de formular, desde la diversidad y las diferentes ideologías dentro del respeto, la mutua confianza, que ha resultado gratificante y ha producido sus frutos en la contrapropuesta que, en respuesta a la propuesta presentada por la empresa en la reunión de ayer y que podría ser un gran acuerdo equilibrado en su conjunto. A continuación proceden a dar lectura de su propuesta, haciendo entrega de la misma a todas las partes. Se adjunta una copia al acta, como anexo nº 1. La empresa, agradece la propuesta formulada, aunque observa en la misma que sigue manteniendo un escenario muy alejado de sus posibilidades en aspectos que resultan esenciales y de mucha relevancia, como sin duda lo son el económico por las elevadas indemnizaciones que plantea y mantiene igual y en el que la empresa ya estaba en unos límites máximos, y el de la movilidad que es un elemento nuclear también para la empresa, no obstante lo cual necesitará un receso para valorar en profundidad la misma y poder darle respuesta.

ASIPA-CIC procede a formular una nueva propuesta, haciendo entrega en la mesa a todas las partes de su nueva propuesta y dando lectura a la misma y quedando adjunta al acta como anexo nº 2. La empresa agradece también la propuesta, en la que nuevamente observa, sin perjuicio de que hará la oportuna valoración de la misma también, que de una primera lectura le parece que dista mucho de los planteamientos y las necesidades de la empresa, las indemnizaciones siguen siendo igualmente elevadas, en base a unos parámetros que ni siquiera se complacen con los parámetros que ya han sido admitidos y se están manejando, de consideración de salario neto y descuento del desempleo en el colectivo de trabajadores próximos a la edad de jubilación.

Se procede al receso, tras el cual la empresa, con la voluntad de alcanzar un acuerdo y condicionado al mismo procede a efectuar una contestación a la propuesta unificada que se ha formulado por las secciones sindicales, que al ser una propuesta conjunta gozarían de una mayoría para llegar al acuerdo.

La empresa manifiesta que hay un problema de redacción, dado que ya admitimos 590 como excedente máximo para entender que se ha cubierto la reestructuración, 500 es el número mínimo y tiene que existir algún elemento para conseguirlo en caso de no cubrirse ese número con el criterio de adscripción voluntaria en cuyo caso se aplicaría la medida de forzosidad para el colectivo próximo a la edad de jubilación y con protecciones trabajadores de más edad y con especiales condiciones de protección.

Respecto a las Bajas indemnizadas la empresa manifiesta:

- En el grupo a), 60 años o más, estaríamos de acuerdo pero con el descuento de la prestación del desempleo, siempre que se respete que no pueda ser inferior a la indemnización a 20 días de salario por año de servicio.
- En el siguiente colectivo, trabajadores de 57, 58 y 59 años de edad, la empresa mantiene el 80% porque el conjunto del coste del acuerdo nos hace que sea de imposible ningún movimiento, esta cifra que es muy elevada, al haber integrado al colectivo de 57 años.
- En el colectivo de trabajadores de 55 y 56 estaríamos dispuestos a aceptar la indemnización que se propone sin la prima, es decir 33/30 y contemplada específicamente esta medida para los supuestos en los que no se ha alcanzado el excedente señalado en los correspondientes. No rechazamos incluir al resto, pero la preferencia sería para ellos en primer lugar, es decir que se podría rechazar las adscripciones voluntarias para los supuestos en los que se haya alcanzado el excedente por territorio.
- Respecto a los tres párrafos siguientes relativos al pago del importe equivalente del convenio especial está de acuerdo.
- En cuanto al apartado d) trabajadores nacidos en el año 63 y siguientes (menores de 55) estamos de acuerdo.
- En el apartado e) trabajadores afectados por la movilidad geográfica que extingan su contrato como alternativa a la misma, propuestas, por coherencia en el contenido y por coste: la indemnización sería la misma que para el colectivo de 55/56 años de edad, es decir 33/30,

aunque en este caso añadiríamos la prima que se propone de 6.250 Euros con el tope global máximo de 180.000 euros. En la movilidad geográfica, la empresa estaría dispuesta a aceptar que la movilidad solo afecte a supuesto de cierre de centros de trabajo siempre que hubiera dos elementos de trabajo o contrapartida: que por debajo de 50 kilómetros no haya limitación sólo a cierres, es decir que afecte a todos los supuestos y que en el caso de cierre de centros la movilidad no es voluntaria sino forzosa en todo caso y con alternativa por la extinción indemnizada en caso de rechazo. Se estaría conformes con los tramos y cuantías propuestos para esta movilidad forzosa. En cuanto a la movilidad voluntaria la empresa estaría de acuerdo con la publicación de las vacantes de personal administrativo, pero una vez finalizado el plazo de ejecución del ERE. Respecto a la propuesta de reducción de cierre de oficinas, se trata de un cierre de oficinas calculado por aplicación de determinados parámetros. Esta cuestión es complicada, se ha hecho ese trabajo de ver si el número es movible o no, pero en cualquier caso, a priori, se podría dejar el cierre de oficinas en 140, pero conectado a que la movilidad en 50 kilómetros sea una supuesto abierto no solo para cierre de oficinas. La distribución con la reducción a 140 por ambiro territoriales sería la siguiente: Aragón se preveía el cierre de 55 y se mantiene en 55. En porcentaje un 12,5%. • Castilla y León en lugar de 15 oficinas, 13. En porcentaje un 23%. Rioja-Guadalajara, en lugar de 30 oficinas, 28. En porcentaje un 14,9%. Arco mediterráneo, en lugar de 16 oficinas, 14. En porcentaje un 9,1%. Extremadura en lugar de 32 oficinas, 20. En porcentaje un 15,87%. Madrid en lugar de 12 oficinas, 10, lo que supone un porcentaje de ajuste del 4,2%. La suma de todos estos cierres llega a la cifra reducida de cierre de 160 a 140 oficinas. Respecto a los equipos volantes nuevamente la empresa manifiesta que no ve la instauración de los equipos volantes.

La empresa estaría de acuerdo con la bolsa de empleo

La empresa estaría de acuerdo con la bolsa de empleo con los contratos temporales con limitación temporal y una redacción adecuada.

Y respecto al plan de recolocación externa la empresa estaría de acuerdo una medida que puede ser importante y puede ayudar al encaje de las piezas. Propondríamos una medida complementaria aparte de aceptar la propuesta. Recolocar hasta un número de 20 trabajadores en una empresa externa que asumiría a través de un contrato con Ibercaja la apertura de un back-office donde se podrían recolocar hasta 20 personas en el ámbito territorial de Extremadura, para trabajadores que pudiera estar afectados por la medida de movilidad, con un contrato nuevo en las condiciones que ofrecería la empresa con garantía de duración mínima de tres años. Estos trabajadores tendrían derecho a optar entre el traslado, la baja con las indemnizaciones por movilidad establecidas para el caso de rechazo de la misma y extinción del contrato de trabajo o la recolocación que ahora se ofrece como medida y, en este último caso, con derecho a la percepción, en concepto dela indemnización del importe de 33 días de salario por año con el tope de 30 mensualidades, pero sin la prima. Añadiríamos la garantía, frente a un eventual despido improcedente producido en la nueva empresa en el plazo de 24 meses siguientes a la contratación de estos trabajadores, de que en tal caso podrían cobrar la prima.

La representación de CC.OO, APECA-FINE Y ACI agradece la propuesta efectuada y pide un receso para proceder a valorarla y contestarla.

Iniciada la reunión tras el receso la representación de CC.OO, APECA-FINE y ACI procede a dar contestación a la propuesta formulada por la empresa, que agradece, procediendo a valorar positivamente la propuesta respecto a la cual formula a su vez las siguientes consideraciones como contrapropuesta:

- Mantienen 90% del salario en ese colectivo.
- Para los años 61/62 mantiene los 2000 Euros por trienio.
- El apartado e) de los trabajadores que extinguen derivado de la movilidad mantienen su indemnización pero bajarían el tope a los 180.000 euros.
- Movilidad geográfica de 50 kilómetros tendrían que verla redactada en el borrador de acuerdo.
- Movilidad voluntaria acepta la propuesta de cierres de oficinas por el esfuerzo que ha hecho en Extremadura y del plan de recolocación para 20 personas.

Los equipos volantes consideran que pueden solucionar en alguna medida y paliar los efectos de este Ere y siguen insistiendo que deben crearse y regularse. La garantía de empleo sigue siendo para ellos necesaria, manteniéndola hasta el año 2020. La empresa manifiesta que lamentablemente puede hacer muy poca valoración de la respuesta-propuesta dada por la representación social, porque no ve en ella ningún esfuerzo de acercamiento, tan solo se ha limitado a aceptar nuestros avances y mantener sus pretensiones indemnizatorias inamovibles, que como ya se ha puesto de manifiesto resultan absolutamente inasumibles en un contexto y una situación en el que resultan inasumibles. Por ASIPA se formulan dos preguntas aclaratorias, la primera es si la reducción de cierre de oficinas se traduce en reducción de número de extinciones por territorio y la segunda cuál es el convenio que aplicaría a la medida de recolocación de 20 posiciones en back-office. La empresa responde a la primera que no produciría una reducción del número de extinciones y a las segunda que el convenio aplicable a la contratación en la nueva empresa en la recolocación ofrecida sería el de oficinas y despachos. Se solicita por la representación social la posibilidad de tener un borrador de texto articulado para poder ver escrito las propuestas en las que se ha encontrado un punto de encuentro y valorar la situación y la posibilidad de formular una contrapropuesta. Se reinicia de nuevo la reunión procediendo la empresa a dar el borrador de texto articulado comprometido. Por parte de los representantes de los sindicatos que han presentado su propuesta unificada se manifiesta que han estudiado la propuesta de la empresa con toda la atención que merece, pero consideran que se debe volver al punto de partida que para ellos que mantiene por tanto Mantienen 90% del salario en ese colectivo de 57, 58 y 59 años. Para los años 61/62 mantiene los 2000 Euros por trienio. El apartado e) de los trabajadores de los cierres mantienen su indemnización con el tope de 180.000 euros.

En los traslados consecuencia de la reestructuración lo que la empresa propone como movilidad geográfica y les parece bien salvo el punto primero que introduce una movilidad geografía masiva cuando lo que ellos estaban pensando en otra cosa y tal y como está no se puede aceptar. En aras de facilitar el acuerdo están dispuestos a estudiar esa necesidad concreta y esa solución para ver si se puede entrar en ello pero en cada necesidad acreditada. En cuanto al plan de recolocación externa no ven incluidos a los cónyuges y familiares de primer grado y querrían que quedase constancia de ello en el texto del borrador de acuerdo. La movilidad geográfica voluntaria no aparece por ningún lado la publicidad de las vacantes. Los equipos volantes los mantienen también y siguen insistiendo que deben crearse y regularse. La garantía de empleo sigue siendo necesaria para ellos, manteniéndola hasta el año 2020. La empresa manifiesta que lo que hace esa parte es mantener intacta su propuesta sindical en los mismos términos que se ha formulado esta mañana. La representación sindical responde que el objetivo es avanzar y lograr un buen acuerdo para todos y considera que sí ha hecho unas concesiones amplias. La empresa responde que su propuesta es una propuesta de adhesión y que no se ha hecho por esa parte ningún movimiento. Manifiesta que, antes de los traslados hay que solucionar la propuesta económica a la que de ninguna manera no se puede llegar y ya respecto a los traslados se está limitando la posibilidad de reorganizar derivados del propio proceso y de lo que ocurra en su ejecución las adscripciones, bajas, etc..., lo otro es perjudicar a los trabajadores porque si las únicas movilidades los son por razones de cierre de oficinas están poniendo el peso en los cierres, en claro perjuicio de esas personas afectadas y se valorará entonces subir el número de cierres que iba vinculado a la posibilidad de efectuar movimientos, no solo derivados de cierres sino de la necesaria reorganización derivada de la aplicación del ere y la cobertura de vacantes. Manifiesta que tiene una imposibilidad real de avanzar y pide un receso no obstante para valorar las posibilidades. Reiniciada la reunión tras el receso, la empresa en primer lugar pide disculpas por las horas pero ha necesitado un tiempo para valorar posibilidades y hacer números en aras a poder alcanzar el acuerdo. Tras este análisis plantea su propuesta definitiva y última para el acuerdo que pasa a detallar: Número máximo de afectados se mantiene en 590 empleados con una diferenciación entre afectados por las extinciones directas de contrato en 500 personas y el resto fundamentalmente para movilidades geográficas con alternativa de extinción de contrato y posibles adscripciones voluntarias. El número de cierre de oficinas 140. Voluntariedad como criterio único de selección, salvo que no se llegue a las 500 extinciones de contrato, en cuyo caso se aplicara el criterio de forzosidad para los trabajadores de más edad en orden descendente hasta el límite 57 años de edad. Las indemnizaciones en los supuestos de bajas indemnizadas: o Para los trabajadores de 60 a 63 años de edad el 70% del salario fijo neto anual hasta alcanzar los 63 años, descontando la prestación por desempleo. o Para los trabajadores de 63 años 20 días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad. o Para el colectivo de trabajadores de 58 a 59 años: el 80% del salario (fijo más variable) hasta alcanzar la edad de 63 años, descontando desempleo, más una prima adicional única de 12.000 euros con el tope máximo del 85% del salario neto. A la cantidad resultante se añadirá una prima adicional única de 8.000 Euros. o Para el colectivo de trabajadores de 57años: el 80% del salario neto (fijo más variable) hasta alcanzar la edad de 63 años, descontando desempleo, más una prima adicional única de 12.000 euros con el tope máximo del 85% del salario neto. o Para el colectivo de trabajadores de 55 y 56 años de edad una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el tope de 30 mensualidades, más una prima de 2000 euros por trienio completo con el tope máximo de 12000 euros. o Para el colectivo de trabajadores de menos de 55 años de edad una indemnización de una anualidad de salario.

Todos los trabajadores que extingan el contrato con 55 o más años de edad tendrán derecho a que la empresa se haga cargo del convenio especial con la seguridad social. En los trabajadores de 55/56 años hasta los 61 años de edad y los de 57 a 62 años hasta los 63 años de edad. Para las extinciones producidas por la no aceptación del traslado de más de 50 kilómetros una indemnización de 45 días de salario por los de servicios con el tope de 30 mensualidades más una prima adicional de 6.250 Euros por año con el tope de 25.000 Euros y el tope máximo total de 180.000 Euros. Para la movilidad geográfica en sentido propio, es decir por traslados de más de 50 kilómetros por cierre de oficinas con un número máximo de 200 empleados las siguientes compensaciones por traslado: De 50 a 100 Kms. 8.500 Euros Entre 101 y 250 Kms. 19.000 Euros Más de 250 Kms. 28.000 Euros Adicionalmente en caso de cambio efectivo de residencia acreditado se abonará una ayuda de 1000 Euros mensuales durante 24 meses. Posibilidad de efectuar cambios de centros de trabajo derivados del ERE de hasta 35 Kms un tope de 100 cambios. Posibilidad de efectuar cambios de centros de trabajo, derivados del ERE, de hasta 50 Kms un tope de 100 cambios. Plan de recolocación: se incorpora una garantía de recolocación efectiva en el plan propuesto con la Empresa Lee Hecht Harrison del 75% extensiva al cónyuge o pareja de hecho acreditada. Medida de recolocación adicional: 20 plazas en Extremadura para afectados por la movilidad geográfica la indemnización de la movilidad geográfica sin prima. Bolsa de empleo para trabajadores con contrato de duración determinada en los dos años anteriores.

Apertura de un plazo de traslados voluntarios una vez terminado el periodo de aplicación del Ere. Garantía de empleo hasta el 31 de enero de 2020. Esta es la última propuesta que efectúa la empresa y pediría una valoración por todas las partes para saber si concurre una mayoría que pueda lograr la consecución del acuerdo. CC.OO, APECA-FINE y ACI manifiestan que podrían estar en disposición de firmar un acuerdo con esas condiciones, pero que se ha omitido la referencia a la petición relativa a los equipos volantes. La empresa responde que estaría dispuesta a suscribir un compromiso de valoración respecto a su necesidad una vez concluida la aplicación del ERE. UGT pide un receso para hablar con los compañeros de la sección sindical.

ASIPA también pide un receso.

CGT también solicita un receso.

Iniciada la reunión de nuevo tras el receso la empresa manifiesta que está a la espera de que los sindicatos que no se han manifestado respecto a la propuesta final formulada por la empresa lo hagan.

UGT ha decidido no firmar y va a hacer una declaración de los motivos por los que no firma:

La sección sindical de UGT Ibercaja, no suscribe el acuerdo por los siguientes motivos: Las causas económicas aducidas en la Memoria Justificativa presentada no se ajustan a la realidad y difieren notablemente a las reconocidas por el Consejo de Administración y presentadas ante los órganos reguladores. Las causas organizativas y productivas tampoco justifican el ERE propuesto, tal y como se explica también en el preceptivo informe previsto en el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores que se entrega a la empresa en el día de hoy. El acuerdo que se propone firmar podría suponer un indeterminado número de despidos forzosos por edad, de no alcanzarse la cifra de voluntarios fijada en el acuerdo de 500 personas. La movilidad geográfica, a más de 50 km, causalizada al cierre del centro de trabajo no tiene ningún tipo de control, estableciéndose tan

solo el máximo de 200 afectados. La voluntariedad solo se establece en la

solo el máximo de 200 afectados. La voluntariedad solo se establece en la posibilidad de elegir aceptar un destino sin límite geográfico o una indemnización económica para esas personas. La movilidad geográfica no causalizada afecta a otros 200 empleados, igualmente sin control alguno, lo que no tiene una justificación suficiente. En todo caso, la solución acordada entre empresas y sindicatos firmantes no soluciona la dudosa problemática planteada en la memoria justificativa.

Manifiesta además que con el receso que ha pedido la empresa a las 19,30 de la tarde ha sido una excusa para apartar a este sindicato de la mesa de negociación para negociar con los sindicatos que han adelantado su disposición a la firma de las condiciones que han sido propuestas por la empresa. No se le ha trasladado texto de acuerdo ni el anexo1 ni el desglose a pesar de solicitarlo, las propuestas se han expuesto verbalmente a la representación sindical y por parte de la empresa se ha manifestado que se entregaría el texto el acuerdo a la representación que firmase el acuerdo dejando a este sindicato sin la posibilidad de efectuar aportaciones y modificaciones al texto del acuerdo.

La empresa responde que son afirmaciones contrarias a la verdad, íntegramente inciertas, manifiesta que se ha respetado la negociación con todos los sindicatos y la posibilidad de formular propuestas a lo largo de todo el período de negociación hasta la conclusión del acuerdo en los términos antes señalados. Resulta absurdo que quiera participar en la redacción de un acuerdo con el que manifiesta no estar conforme.

ASIPA manifiesta que no está en este momento en disposición de firmar el acuerdo pero que lo someterán a sus afiliados y en caso de aprobarlo se adherirían al acuerdo.

CGT no va a firmar, mañana tiene una asamblea de afiliados, propondrá que no firmen a sus afiliados y procede a dar lectura a un escrito en el que se exponen los motivos por los que no firman que se adjunta al acta como anexo nº y procede a hacer entrega del informe preceptivo del artículo 64 Et para su inclusión en el expediente. En dicho escrito y en los términos que figuran en el mismo manifiesta que han sido excluidos de la negociación.

La empresa manifiesta de nuevo que es completamente incierto, CGT ha participado en la negociación y ha estado presente en la misma, con el mismo conocimiento que todos los sindicatos de todas las propuestas formuladas y la posibilidad de formular propuestas a lo largo de todo el período de negociación hasta la conclusión del acuerdo en los términos antes señalados.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión, concluyendo el período de negociación y consultas del Expediente de Despido Colectivo Con Acuerdo, que suscribirán en acta aparte los sindicatos CC.OO, APECA-FINE Y ACI y firmando todas las partes la presente acta en el lugar y fecha indicados.

ANEXO I

PROPUESTA CONJUNTA ALTERNATIVA DE LOS SINDICATOS ACI, APECA-FINE Y CC.OO. DE FECHA 09/05/17 PARA EL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO EN IBERCAJA BANCO S A.

### NUMERO MAXIMO DE TRABAJADORES AFECTADOS

El número máximo de afectados será de 590.

El plazo de ejecución de las medidas de extinción será hasta el 30 de junio de 2018.

El criterio de selección del personal afectado será el de acogimiento voluntario por parte de los trabajadores a las medidas reguladas.

- a) Cuando en cada área territorial, servicio territorial de apoyo a red o servicios centrales se alcance, con las adscripciones voluntarias a las bajas indemnizadas, un porcentaje no inferior al 73% del excedente señalado en cada una de ellas, no se aplicarán criterios de adscripción forzosa adicionales.
- b) Cuando en el área territorial, servicio territorial de apoyo a red o servicios centrales no se alcance, con las adscripciones voluntarias a las bajas indemnizadas, un porcentaje del 73% del excedente señalado en cada una de ellas, los criterios complementarios de aplicación forzosa se aplicarán únicamente hasta alcanzar dicho porcentaje del 73%, empezando con los empleados de más edad, en orden descendente.
- c) Los excedentes de unos territorios se compensarán con los déficit de otros. Cuando en alguno de ellos se supere el 73%, se podrá compensar con otro territorio que no haya llegado a ese ¿porcentaje?
- d) El límite máximo de afectados definidos en los puntos anteriores se establece en el 73% de los 686 planteados por la empresa en su propuesta de reestructuración inicial, es decir, 500 personas.
- e) Se dará prioridad en las salidas a los empleados ubicados en los territorios donde se sitúa el mayor excedente de personal, según la propuesta de reestructuración de la empresa, a saber, Territoriales de Castilla y León y Extremadura.

### BAJAS INDEMNIZADAS

a) Trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958.

Percibirán una indemnización en forma de pago único equivalente al 70% del salario fijo neto anual, multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 63 años a la fecha de extinción del contrato y no hayan cumplido 64 años, percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad de dicho salario.

b) Trabajadores nacidos en los años 1958, 1959, 1960.

Percibirán en pago único el equivalente al 90% de su salario neto total (incluida la Retribución Variable) desde la fecha de extinción de su contrato laboral y hasta la fecha en que cumplan 63 años.

A ese importe se deducirá la prestación neta por desempleo que pudiera corresponderle al trabajador hasta la citada edad, con independencia de la prestación que finalmente pueda percibir el mismo.

c) Trabajadores nacidos en los años 1961 y 1962.

Percibirán en pago único el equivalente a 33 días por año de servicio con el límite de 30 mensualidades de su salario bruto total.

Asimismo, verán incrementada la indemnización anteriormente establecida en un importe igual a 2.000 €, por cada tres años completos de servicios efectivos en liberCaja.

En todos los casos anteriores, el importe de las cantidades percibidas en concepto de indemnización, no podrá ser inferior a 20 días de salario por cada año de servicio, con el tope máximo de 12 mensualidades.

Así mismo, la empresa se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social, en los términos previstos en el artículo 51.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13a de la LGSS.

Además, para las bajas de los apartados a) y b) el Banco abonará el importe equivalente al coste del convenio especial con la Seguridad Social que pueda suscribir el trabajador hasta la edad de 63 años, que se incrementará a la indemnización por extinción regultante en cada caso.

2://

d) Trabajadores nacidos en los años 1963 en adelante.

Tendrán derecho a percibir una indemnización en pago único equivalente a una anualidad de su salario bruto total.

e) Trabajadores que como consecuencia del cierre de centros de trabajo se les ofrezca un nuevo destino a más de 50 km. y decidan no incorporarse al mismo.

Tendrán derecho a percibir por la extinción del contrato una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año con el límite de 36 mensualidades.

Al importe anterior se añadirá otra cantidad igual a 6.250 € por año completo de prestación de servicios efectivos para la Entidad. La indemnización por este concepto no podrá ser superior en ningún caso a 25.000 €.

En ningún caso la indemnización total por los dos conceptos anteriores podrá ser superior a 200.000 €.

# **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Hasta el 30 de junio de 2018, cuando como consecuencia del cierre de centros de trabajo fuese necesario destinar a un trabajador a una distancia superior a 50 kilómetros desde el centro de trabajo en el que viniese prestando sus servicios y siempre que el afectado lo aceptase voluntariamente, tendrá derecho a percibir una indemnización, en un pago único, con arreglo a la siguiente escala:

• De 50 a 100 kms.:

8.500 €

De 101 a 250 kms.:

19.000 €

De 251 kms en adelante: 28.000 €

En el supuesto de que el traslado suponga cambio efectivo de domicilio debidamente justificado, se percibirá además el importe de 1.000 € mensuales durante 24 meses.

MOVILIDAD GEOGRAFICA VOLUNTARIA

Apertura de un período voluntario para actualizar y/o incluir solicitudes de traslado.

Igualmente y finalizado el período para adscribirse a las salidas voluntarias, se ofertarán todas las plazas vacantes, tanto de responsables como no, para que se puedan solicitar.

### CIERRE DE OFICINAS

Reducir el número de cierres de 160 a 140 oficinas.

### **EQUIPOS VOLANTES**

Creación de equipos volantes en todas las territoriales y/o zonas (dependiendo de la dispersión geográfica).

Actualizar y renegociar los acuerdos ya existentes en Barcelona y Madrid, dejando un solo acuerdo para todos.

#### **CONTRATOS TEMPORALES**

Bolsa de trabajo (con los actuales temporales y con los que han salido en los últimos años).

Contratación indefinida preferente en aquellos territorios donde haya déficit de plantilla y no se consigan traslados voluntarios.

### PLAN DE COLOCACION EXTERNA

Inclusión de una garantía de recolocación efectiva de al menos el 75% del colectivo que se adhiera por parte de la empresa contratada para ello, extensiva para las parejas de las personas afectadas por movilidad geográfica y familiares en primer grado.

## GARANTÍA DE EMPLEO

Desde la entrada en vigor del presente Expediente colectivo y hasta el 30 de junio de 2020, iberCaja se compromete a no aplicar, sin acuerdo previo, a la plantilla afectada por el mismo, un nuevo expediente de Regulación de Empleo.



Tel.: +34 976595966 Fax: +34 976596278



asipa.ibercaja@ibercaja.net



#### PROPUESTA DE ASIPA CIC.

9 DE MAYO DE 2017

Propuesta de ASIPA a fecha 9-5-2017:

Voluntariedad absoluta en todas las desvinculaciones.

- Empleados con 57 o más años a 30/06/2018: 70,0% del salario bruto hasta los 63 años, sin restar el paro.
- Empleados con 56 años a 30/06/2018: 65,0% del salario bruto hasta los 63 años, sin restar el paro.
- En todos los casos anteriores convenio especial hasta los 63 años y mínimo una anualidad.
- Empleados con 63 años o más al 30-6-2018; 20 días por año o 1 anualidad, la cantidad que sea mayor.
- Resto de empleados 45 días por año máximo 42 mensualidades, más 2.000€ por trienio, con una anualidad o 30.000€ (la mayor de las dos) como mínimo.

Compensación absoluta entre territorios, de manera que el exceso de voluntarios en un territorio reduzca en el mismo número de extinciones/movilidades de otro.

Movilización únicamente voluntaria, con publicación de todas las vacantes, incluidas las administrativas y con las siguientes indemnizaciones:

De 50 Km. a 100 Km.

12.000,00 €

De 101 Km a 250 Km.

22.000,00 €

De 251 Km en adelante

30.000,00 €

1.000,00€ durante 24 meses en caso de cambio de residencia.

@ASIPA CIC

SINDICATO ASIPA

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CRÉDITO





Sección Sindical CGT Ibercaja-Banco

Pza. Paraíso, 2 (Plta.-2) 50008 ZARAGOZA – teléfono: 976-76.76.76 ext 7152-7153 fax: 976-23.78.14 Internet: www.cgtibercaja.com y www.fesibac.com

Correo electrónico: cgt@cgtibercaja.com y cgt.ibercaja@ibercaja.net



# RAZONES PARA NO FIRMAR EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO PROPUESTO POR LA DIRECCIÓN DE IBERCAJA

La Sección sindical de C.G.T. expone a continuación los motivos de su no firma:

1º El ERE propuesto por la Empresa carece de causa. El Grupo Financiero de iberCaja conjuntamente, ha obtenido el pasado año un beneficio de 410 millones de euros.

2º La Memoria Justificativa de las Causas del ERE es sesgada, realiza comparativas con variables no homogéneas, contiene numerosos errores y manipulaciones, todos ellos favorables a las tesis justificativas de la Empresa.

3º iberCaja constituye un grupo laboral de empresas por lo que se debería haber efectuado un análisis de todas las sociedades dependientes.

4º En la Memoria Justificativa se manipula el concepto de "ingreso recurrente", en contradicción con lo establecido en el artículo 2.2 de los Estatutos de iberCaja Banco, S.A. que se refiere a su objeto social.

5º Del examen minucioso de las cuentas anuales de iberCaja Banco, individuales y consolidadas, de ninguna manera puede deducirse una situación que pudiera justificar esta reestructuración de plantilla y oficinas.

En estas condiciones, CGT no va a firmar un acuerdo que contempla posibles despidos forzosos y movilidad geográfica masiva para una plantilla de trabajadores que ha sido la principal artífice del éxito económico del Grupo Financiero.

Asimismo, CGT hace constar que ha sido excluida de la redacción de este acuerdo colectivo que ha implicado negociación de aspectos secundarios y "flecos" no contemplados en la propuesta de la Empresa y aceptada por los firmantes.

Zaragoza 9 de mayo de 2017

A A