

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL
PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE
DESPIDO COLECTIVO DE LA EMPRESA IBERCAJA
BANCO, S.A.**

En Zaragoza, a 20 de diciembre de 2020

REUNIDOS

Por la Representación de Ibercaja Banco, S.A.:

D^a María Teresa Fernández Fortún
D^a Rosario Gámez Alderete
D. Miguel Ángel Benedicto Trullén
D. Daniel Longás Gotor
D^a María Jesús Herrera Duque (Asesora)

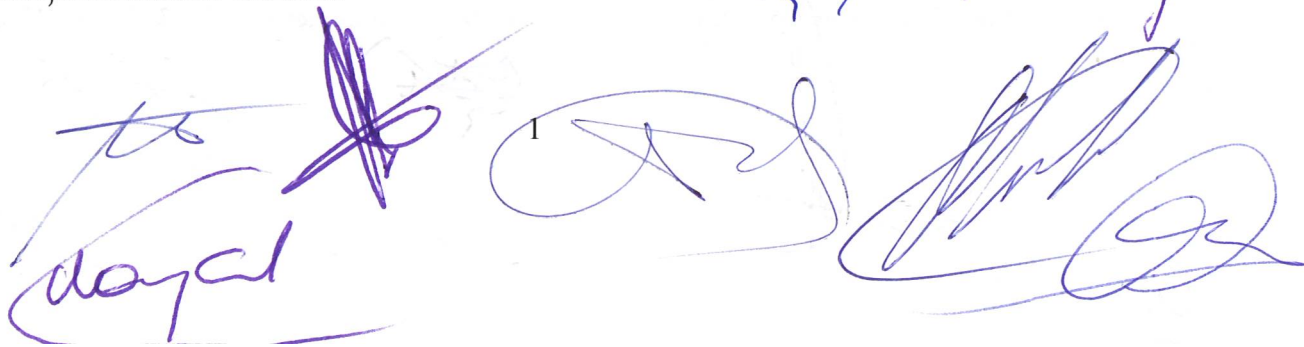
Por la Representación de los trabajadores:

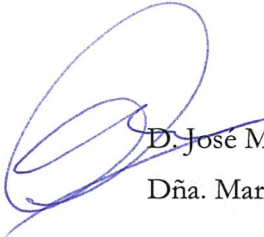
Por CCOO

D. Miguel Ángel Villalba Grao
D. Gabriel Tercero Lozano
D. Jose María Oliete Lapetra
D. Jorge Abel Olivar Borderías (Asesor)

Por APECA

D. Pedro Antonio Royo Gabás
D. Benjamín Sánchez Clemente





D. José Manuel de Francia Villalba

Dña. María José Esparza Madorrán (Asesora)

Por ACI

D. Francisco Nieto Peralta

D. Félix Barcelona Calvo

D. Francisco Langa Sánchez (Asesor)

Por ASIPA

D. Gonzalo Postigo Zabay

D. Fernando Sarrato Balaguer

D. Raúl del Palacio San Miguel (Asesor)

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo por causas Económicas, Productivas y Organizativas, al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 7 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre promovido al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como de medidas de flexibilidad interna alternativas y complementarias pactadas, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 30 de octubre de 2020 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa Ibercaja Banco, S.A. 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, así como de movilidad geográfica, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo del Banco.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se ha mantenido, desde el día 3 de noviembre hasta el día 17 de noviembre de 2020, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 3, 6, 10 y 17 de

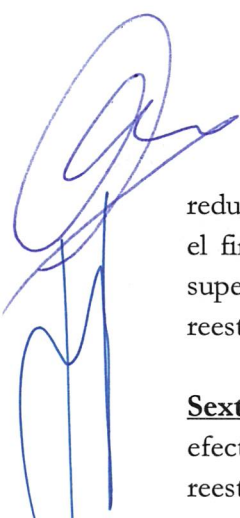
noviembre de 2020, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se ha facilitado toda la información relevante sobre el proceso de reestructuración y se han debatido propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias.

Tercero.- En el acta de la reunión celebrada el 3 de noviembre de 2020, las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CCOO, UGT, APECA, ACI y ASIPA, que ostentan la representación del 100% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo, designando a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas en la reunión celebrada el 17 de noviembre de 2020, con la siguiente composición y desglose de porcentaje de representación:

Sindicato	Nº	%
CCOO	3	27,60
UGT	3	21,35
APECA	3	20,83
ACI	2	16,15
ASIPA	2	14,06

Cuarto.- Con fecha 18 de noviembre de 2020 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente preceptiva 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, dentro del periodo de consultas, reuniones los días 18, 25, 27, 2, 4, 9, 11 17,16, 17, 18, 19 y 20 de 2020, habiendo decidido las partes de común acuerdo prorrogar dos días más la duración del período de consultas. Las partes reconocen que durante este período de negociación se ha facilitado toda la información y documentación adicional a la preceptiva requerida y necesaria a los fines de la negociación, en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de las reuniones mantenidas.

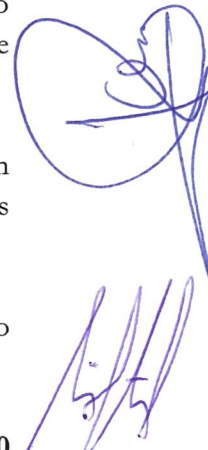
Quinto.- Han quedado acreditadas las causas económicas, productivas y organizativas descritas en la Memoria justificativa y el Informe Técnico aportados en el día de inicio del periodo de consultas, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales de



reducción de plantilla en la Red de oficinas, Direcciones Territoriales y Servicios centrales, con el fin de establecer una estructura más reducida, ágil y eficiente que permita hacer frente a superar las situación económica, organizativa y productiva que justifica el proceso de reestructuración.

Sexto.- Las partes 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, 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) Mecanismo de voluntariedad como criterio de selección preferente del personal afectado por el presente despido colectivo.
 - b) Se ha reducido el número máximo de personas trabajadoras afectadas desde los 790 inicialmente propuestos a 750.
 - c) Recolocación interna en la propia empresa a través de la aplicación de la medida de movilidad geográfica, al amparo del artículo 40 ET y de acuerdo con lo establecido en el 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 mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.
- 

Octavo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CC.OO., APECA, ACI Y ASIPA, que ostentan en su conjunto el 78,65% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

I. NÚMERO DE AFECTADOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

Primero.- Número de afectados. El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 750.


Segundo.- Vigencia. El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de junio de 2022. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados. Dada la necesidad de que el proceso de aplicación de las medidas extintivas se produzca de una manera ordenada, evitando un deterioro en la calidad de servicio a los clientes, se establecen las siguientes reglas: a) durante el año 2021 se extinguirá el contrato de trabajo de un máximo del 70% de los empleados antes señalados como número máximo de afectación del despido colectivo; y b) El resto de extinciones, hasta el número máximo señalado, se acometerán en los seis primeros meses del año 2022, en función de las necesidades empresariales, y de acuerdo con la evolución del proceso de reestructuración en cada momento, definidas por la Comisión Delegada del Banco.

Tercero.- Criterios de selección. Los criterios de selección de las personas afectadas por el despido colectivo serán los siguientes:

- A. **Adscripción voluntaria.** El criterio preferente de selección del personal afectado será el de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en los Capítulos III y IV, que podrá solicitar cualquiera de los trabajadores del Banco afectados en función de la definición de los colectivos establecida en dichos Capítulos y siempre que reúnan las condiciones señaladas para poder acogerse a cada uno de ellos.

En el supuesto de que el número de solicitudes de adscripción voluntaria supere el número de 750, se procederá a aplicar la medida de extinción de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- 1.- Personas que en procesos de reestructuración anteriores no pudieron ver atendida su solicitud de adscripción a las medidas extintivas establecidas en los mismos y personas excluidas del ámbito de aplicación del presente expediente que decidan voluntariamente acogerse al mismo, conforme a lo señalado en el capítulo II, apartado segundo, del presente acuerdo y personas trabajadoras afectadas por la medida de movilidad geográfica en anteriores procesos de reestructuración de la empresa.



2.- Personas con bajas por enfermedad de larga duración entendiéndose la situación de baja por incapacidad acumulada de doce o más meses en los dos últimos años (2019 y 2020).

3.- Personas trabajadoras pertenecientes al colectivo establecido en el Capítulo III, apartados Segundo, Tercero y Cuarto.

4.- Personas trabajadoras pertenecientes al colectivo afectado por la medida de baja indemnizada del Capítulo IV, de menor a mayor edad.


5.- Personas trabajadoras pertenecientes al colectivo establecido en el Capítulo III, apartado Quinto.

Este orden de preferencia será aplicable en cada territorio o áreas de servicios centrales, en función del excedente de plantilla definido para cada uno de ellos conforme al Anexo I.

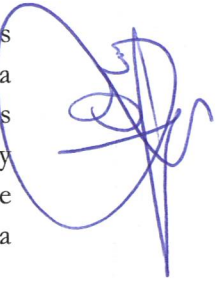
No obstante lo establecido anteriormente, la empresa se reserva el derecho de rechazar la solicitud de adscripción voluntaria a las medidas establecidas en el Capítulo III y IV por las siguientes razones:

- a) Por necesidades organizativas o la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento, informando de tales supuestos a la Comisión de Seguimiento, con un máximo del 7% del número máximo de solicitudes de adscripción.
- b) Porque se haya alcanzado en cada territorio o en las áreas de Servicios centrales en los que preste servicios la persona trabajadora, el número de extinciones de contrato que están señalados como excedente estructural en el Anexo I.
- c) Porque se haya alcanzado el número de 600 personas trabajadoras a las que se haya aceptado ya la adscripción a la baja indemnizada prevista en los Capítulos III y IV del presente Acuerdo.

B. No obstante lo señalado en el apartado anterior, si por aplicación del criterio de voluntariedad establecido en el mismo no se alcanzase el número de 600 extinciones de







contrato o el 76% del excedente inicial establecido (790) en los territorios o en las áreas de Servicios centrales se aplicará, hasta alcanzar ese número, la adscripción forzosa a la medida de baja indemnizada mediante la afectación de las personas trabajadoras incluidas en los colectivos establecidos en el Capítulo III, Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto, por el orden de edad más próxima a la jubilación, en la medida en que se establecen mecanismos de protección para que puedan alcanzar con adecuada cobertura la edad que les permite el acceso a la jubilación anticipada.



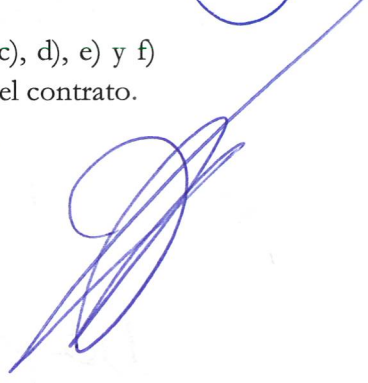
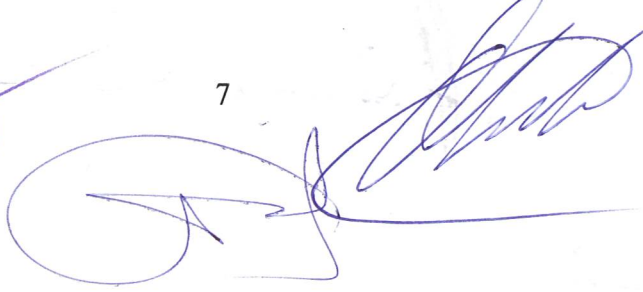


II. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO

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



- a) Los trabajadores en situación de excedencia de cualquier tipo. No obstante, los trabajadores en situación de excedencia especial, excedencia forzosa, excedencia por maternidad, cuidado de hijos o familiares o razones formativas iniciada con anterioridad al 18 de noviembre de 2020, podrán adscribirse a la medida de baja indemnizada prevista en los Capítulos III y IV en función del ámbito de afectación que les corresponda.
 - b) Los trabajadores con contrato de duración determinada, incluidos contratos formativos.
 - c) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 45 %, declarada antes del 18 de noviembre de 2020.
 - d) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 45%, declarada antes del 18 de noviembre de 2020.
 - e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género en tal situación con anterioridad al 18 de noviembre de 2020.
 - f) Quienes tengan menores a cargo con una enfermedad grave de las que permiten la reducción de jornada de hasta el 99%.
- 
- 
- 

Segundo.- No obstante, los trabajadores a los que se refieren los apartados c), d), e) y f) anteriores, podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de extinción del contrato.



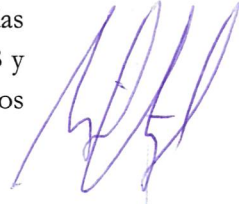


III. **BAJAS INDEMNIZADAS DE PERSONAS TRABAJADORAS DE MAYOR EDAD**



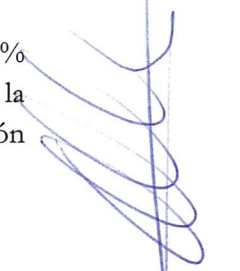
Primero.- Ámbito de aplicación

Lo establecido en el presente Capítulo será aplicable a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de afectación del proceso de despido colectivo, nacidas entre los años 1958 y 1966, ambos inclusive y que tengan diez o más años de antigüedad en la empresa, en los términos y condiciones establecidos para cada uno de ellos.



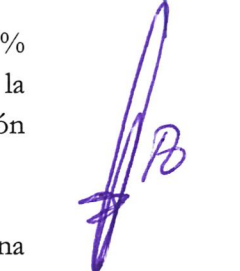
Segundo.- Personas trabajadoras nacidas en los años 1958 a 1960

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



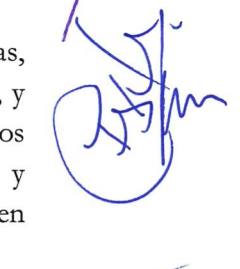
Tercero.- Personas trabajadoras nacidas en los años 1961 a 1964

Percibirán una indemnización en forma de pago único o renta mensual equivalente al 85% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción y la de cumplimiento de la edad de 63 años, descontándose la prestación teórica por desempleo.



A la cantidad anterior se le añadirá, para los nacidos en los años 1962 y 1963 una indemnización adicional a tanto alzado de 8.000 Euros.

Cuarto.- Personas trabajadoras nacidas en 1965 pertenecientes a la Red de Oficinas, con excepción de los que presten sus servicios en la Comunidad Autónoma de Aragón, y personas trabajadoras que presten sus servicios en Servicios Centrales con excepción de los siguientes centros: Unidad de Modelo de Riesgos de Crédito, Unidad de Gobierno y Calidad del Dato, Dirección de Control de Riesgos y Dirección de Tecnología, excluidas en este último caso las personas empleadas de Explotación.



Percibirán una indemnización en forma de renta mensual equivalente al 75% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción y la de cumplimiento de la edad de 62 años, descontándose la prestación teórica por desempleo y el importe correspondiente al subsidio efectivamente percibido. La cantidad total resultante será abonada en mensualidades iguales, salvo que la persona trabajadora opte por una distribución distinta del importe de las mensualidades, hasta alcanzar la edad de 63 años. En caso de que acceda a la jubilación con anterioridad a esa fecha se le liquidará el importe pendiente.

Quinto.- Personas trabajadoras nacidas en 1966 pertenecientes a la Red de Oficinas, que presten servicios en las Comunidades Autónomas de Extremadura, Andalucía, Asturias, Cantabria y Castilla León, con excepción de Soria.

Percibirán una indemnización en forma de renta mensual equivalente al 75% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción y la de cumplimiento de la edad de 61 años, descontándose la prestación teórica por desempleo y el importe correspondiente al subsidio efectivamente percibido. La cantidad total resultante será abonada en mensualidades iguales, salvo que la persona trabajadora opte por una distribución distinta del importe de las mensualidades, hasta alcanzar la edad de 63 años. En caso de que acceda a la jubilación con anterioridad a esa fecha se le liquidará el importe pendiente.

Sexto.- Disposiciones comunes

1.- En los casos establecidos en los apartados Segundo a Quinto, 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 61 años.

2.- Adicionalmente, en el momento de la jubilación y siempre que se acredite de forma fehaciente no haber solicitado o percibido el subsidio por desempleo, la empresa abonará a la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe del convenio especial con la Seguridad Social desde los 61 años o, en su caso, la fecha posterior en la que haya terminado la percepción de la prestación por desempleo:

- Hasta que la persona trabajadora cumpla 63 años (colectivo de personas nacidas con anterioridad a 1966).
- Hasta que la persona trabajadora cumpla 62 años (colectivo de personas nacidas en 1966).

Se computará como base para el convenio especial la que correspondiera al trabajador en el momento inmediatamente anterior a la extinción del contrato de trabajo.

La acreditación fehaciente se producirá con la resolución de la fecha de la jubilación y el informe de vida laboral del trabajador a la fecha de jubilación.

3.- Si una vez llegada la edad de 63 años, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de los colectivos establecidos en el Capítulo III, Segundo y Tercero, no pudiesen acceder a la jubilación anticipada, salvo en el supuesto de que tal imposibilidad sea debida a una conducta imputable a la persona trabajadora, la empresa abonará el importe correspondiente al coste del convenio especial hasta alcanzar la edad de 64 años o hasta la jubilación en el caso de que esta se produzca con anterioridad a ese momento.

4.- A los trabajadores mayores de 55 años afectados por la medida de baja indemnizada se les reconocen las mismas ventajas que al colectivo de jubilados del Banco. En particular, se mantendrán las mismas condiciones en operaciones de préstamos que tengan concedidos a la fecha de su extinción laboral.

5.- En caso de fallecimiento de las personas trabajadoras incluidas en el Capítulo III que perciban la indemnización en forma de renta, con anterioridad a la finalización del período de percepción de la misma, el importe pendiente será abonado a sus herederos legales. Asimismo, en el mismo supuesto de fallecimiento de las personas trabajadoras, en este caso antes de su jubilación, se abonará a sus herederos legales la cuantía establecida en el apartado 2 de estas Disposiciones comunes, previa acreditación de la no solicitud y percepción del subsidio.

IV. BAJAS INDEMNIZADAS PARA EL RESTO DEL PERSONAL

Lo establecido en el presente Capítulo será aplicable a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de afectación del proceso de despido colectivo, que tengan diez o más años de

antigüedad en la empresa, nacidas después del año 1964, excepto aquellas personas en este último caso que estén afectadas por la medida establecida en el Capítulo III, Cuarto y Quinto, en los términos y condiciones establecidos para cada uno de ellos.

Percibirán una indemnización, en forma de pago único de 35 días de salario por año de servicio con un límite mínimo de una anualidad y un máximo 24 meses.

V. **PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE ADSCRIPCIÓN A LA MEDIDA DE BAJA INDEMNIZADA Y APLICACIÓN DE LAS EXTINCIONES DE CONTRATO DE TRABAJO**

Primero.- Antes del 31 de diciembre de 2020 la Entidad remitirá a los trabajadores incluidos en el Capítulo III, Segundo, Tercero, información económica detallada de la indemnización que pudiera corresponderles a fecha 31 de marzo de 2021.

Segundo.- Con carácter general, el plazo para la adscripción voluntaria a las medidas de extinción establecidas en el Capítulo III y IV, se iniciará el 1 de enero de 2021 y concluirá el 25 de enero de 2021.

A la vista de las solicitudes, en los territorios en los que no se haya cubierto el excedente, la empresa enviará a partir del 1 de febrero de 2021 los datos económicos correspondientes a los grupos del Capítulo III, Cuarto y Quinto. Las personas trabajadoras afectadas incluidas en estos colectivos podrán adherirse voluntariamente antes del 15 de febrero.

A partir del 15 de febrero la empresa comunicará las aceptaciones y los rechazos hasta cubrir un máximo del 95% del número total de afectados establecido en el Capítulo I, Primero.

Tercero.- Concluidos los cierres de oficinas, y una vez comunicado por las personas trabajadoras afectadas el rechazo a la medida de movilidad geográfica y la opción por la extinción, la empresa podrá comunicar las aceptaciones que procedan, en su caso, al resto de solicitudes de adscripción voluntaria hasta alcanzar el número máximo de extinciones establecido en el Capítulo I, Primero.

Cuarto.- Los trabajadores que vean rechazada su solicitud de adhesión a la extinción del contrato en período voluntario, no podrán ser afectados por ninguna medida de extinción o movilidad geográfica contemplada en el presente acuerdo.

Quinto.- Se garantizará la confidencialidad de las solicitudes de adhesión voluntaria a las medidas de extinción efectuadas por las personas trabajadoras hasta la celebración de la primera reunión de la Comisión de Seguimiento.

VI. PERSONAS TRABAJADORAS QUE EXTINGAN SU CONTRATO COMO CONSECUENCIA DE SU RECHAZO A LA MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL CAPÍTULO VIII

A las personas trabajadoras que, como consecuencia del cierre de oficinas, se les haya comunicado un nuevo destino a más de 50 Kilómetros desde el centro de origen y opten por rechazarlo y extinguir el contrato de trabajo, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 35 días de salario bruto por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con el límite de 30 mensualidades.

Al importe anterior se añadirá otra cantidad igual a 6.250 euros 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 euros.

En ningún caso la indemnización total por los dos conceptos anteriores podrá ser superior a 180.000€.

VII. DISPOSICIONES Y DEFINICIONES APLICABLES A EFECTOS DEL PRESENTE ACUERDO

Primera.- Se entenderá por salario fijo neto anual, a efectos del presente Acuerdo, el salario fijo percibido por la persona trabajadora a 30 de noviembre de 2020, elevada al año, de acuerdo con los conceptos señalados en el Anexo II del presente Acuerdo, descontándose el IRPF y la cuota de Seguridad Social con cargo a la persona trabajadora, en esa misma fecha, elevada al año.

Segunda.- Se entenderá por salario neto anual, a efectos del presente Acuerdo, la suma del salario fijo neto anual definido en el punto anterior y de la retribución variable devengada

en el año 2019, descontándose el IRPF y la cuota de Seguridad Social con cargo a la persona trabajadora, a fecha 30 de noviembre.

Tercera.- La prestación teórica por desempleo a los efectos previstos en el Capítulo III se establece en un importe fijo de 24.000 euros para los contratos a tiempo completo.

Cuarta.- Se practicarán por el Banco 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, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Quinta.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada de la aplicación del presente Acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.


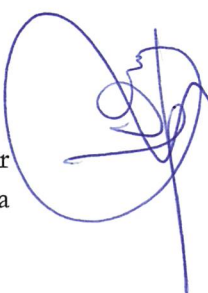
VIII. TRASLADOS COMO CONSECUENCIA DE LA REESTRUCTURACIÓN Y COMO MEDIDA ALTERNATIVA A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Primero.- Traslados

1.- Con el fin de reducir el impacto sobre el empleo del procedimiento de despido colectivo, se aplicará la medida de movilidad geográfica. Se entenderá por movilidad geográfica la que implica que entre el centro de trabajo de origen y el centro de destino haya más de 50 kilómetros.

A los efectos anteriores, el criterio rector en la gestión de los traslados aplicables a las personas trabajadoras afectadas por el cierre de oficinas (199) será el de la proximidad geográfica, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Si existiera un centro de trabajo con plaza vacante a menos de 35 kilómetros de la oficina cerrada, se priorizará dicha plaza a efectos de reubicación.
2. En caso de que no puedan ser recolocados en otras oficinas a una distancia inferior a 35 kms. entre ambas, si existiera un centro de trabajo con plaza vacante a menos de 50 kilómetros de la oficina cerrada, se priorizará dicha plaza a efectos de reubicación.

- 
- 
3. En caso de que no puedan ser recolocados en otras oficinas a una distancia inferior a 50 kilómetros entre ambas, se le ofrecerá su traslado a otro centro de trabajo de la provincia, siempre que exista plaza vacante.
 4. La empresa ofrecerá a las personas afectadas por el traslado la posibilidad de cubrir vacantes producidas por el acogimiento voluntario de otras personas trabajadoras a las medidas de extinción del presente Acuerdo. Para ello, se publicarán las vacantes existentes correspondientes a las plazas no amortizadas derivadas de las adscripciones voluntarias.

La distancia máxima a la que podrá trasladarse a las personas trabajadoras afectadas con motivo del cierre de una oficina será de 350 kilómetros.

Las personas afectadas por esta movilidad superior a 200 kilómetros podrán acogerse a una excedencia especial compensada (ECC) en las condiciones establecidas en el apartado Segundo siguiente.

Los traslados superiores a 150 Kilómetros se pondrán, con carácter previo a su ejecución, en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo para su revisión. A estos efectos, se dará participación a la Dirección de la Red en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

2.- El plazo de aceptación o rechazo por la persona trabajadora será de tres semanas desde la comunicación del traslado.

El rechazo supondrá la extinción del contrato con derecho a la indemnización establecida en el Capítulo VI.

3.- Los trabajadores afectados por el traslado que se incorporen efectivamente a la oficina de destino, percibirán las siguientes indemnizaciones, en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino:

- Entre más 50 y 100 kilómetros: 8.500 euros
- Entre más de 100 y 200 kilómetros: 19.000 euros
- Más de 200 kilómetros: 28.000 euros

Adicionalmente, si el traslado supone un cambio efectivo de residencia, tendrá derecho a una compensación de 1.000 euros mensuales durante los 24 meses siguientes a la fecha efectiva del cambio de residencia. La empresa podrá solicitar en cualquier momento justificación de la permanencia en el nuevo domicilio, pudiendo suspender el pago de la compensación si no se acredita la misma o cesar en su abono si se confirma la inexistencia de cambio de residencia real o la no permanencia en el nuevo domicilio.

En estas cantidades se encuentran incluidas cualesquiera compensaciones por gastos de traslado propios y de los familiares que convivan con la persona trabajadora.

No procederá compensación alguna cuando, entre el centro de origen y el de destino, haya una distancia inferior a 50 kilómetros o cuando suponga un acercamiento al domicilio del trabajador.

Para el cálculo de la distancia kilométrica se establece como método la consulta Google Maps en la opción de la ruta más rápida, sin peaje.

4.- Las personas trabajadoras podrán alquilar su vivienda habitual, manteniendo su préstamo de vivienda de las personas trabajadoras salvo que solicite otro para la adquisición de una nueva vivienda en el territorio de destino.

Aquellos empleados que cambien de residencia por movilidad, mientras su familia permanezca en la vivienda financiada mediante préstamo de convenio, tendrán derecho a solicitar un segundo préstamo para compra de vivienda en el lugar de destino.

Si existe reversibilidad del traslado, retorno o acercamiento al centro de trabajo de origen o a otro situado en un radio de 50 kilómetros, o baja por cualquier causa en la entidad antes de los treinta meses siguientes a la efectividad del traslado se dejará de percibir la compensación mensual anteriormente indicada, debiendo reintegrar la persona trabajadora la parte proporcional de la indemnización correspondiente al período restante.

5.- Cuando el cónyuge o pareja de hecho registrada de la persona trabajadora trasladada preste servicios en la entidad tendrá prioridad para ser destinado en un entorno geográfico lo más próximo posible al de la persona trabajadora trasladada. En caso de que cierres de centros de trabajo afecten a los dos miembros de la pareja, podrá uno de ellos permanecer en un centro de trabajo que no suponga movilidad geográfica a los efectos de este Expediente.

Segundo.- Excedencias especiales compensadas (EEC) en situaciones de traslados forzosos a más de 200 kilómetros

1.- Las personas trabajadoras que se vean afectadas por un traslado forzoso de distancia superior a 200 kms podrán solicitar una EEC como alternativa a la medida de traslado hasta un máximo de 20.

2.- Las condiciones de aplicación de la EEC serán las siguientes:

1. La EEC tendrá un período de duración de cuatro años.
2. Las personas trabajadoras percibirán una compensación económica bruta equivalente al 20% del salario bruto, con un importe mínimo de 12.000 euros y un importe máximo de 20.000 euros brutos/año o la parte proporcional correspondiente en los supuestos de contratos a tiempo parcial. El pago de la cantidad resultante se efectuará distribuida en mensualidades iguales. A las cantidades abonadas les serán aplicados los descuentos y retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente.
3. Una vez finalizado el período de suspensión, o en cualquier momento a lo largo de la misma, la persona trabajadora podrá reincorporarse en un puesto de trabajo vacante ofrecido por Ibercaja, si la empresa y él mismo así lo acuerdan.
4. En el caso de reincorporación a Ibercaja Banco al finalizar el plazo de cuatro años, la entidad se compromete a buscar un puesto de trabajo ubicado en un radio máximo de 100 kilómetros a contar desde el último centro de referencia anterior al inicio de la EEC. La reincorporación de la persona trabajadora dentro de este radio geográfico en ningún caso constituirá movilidad geográfica, ni dará derecho a compensación alguna.
5. En el supuesto de que, durante la situación de suspensión, la persona trabajadora solicitase extinguir su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir la compensación señalada para los casos en los que se rechaza la movilidad geográfica, descontando las cantidades ya percibidas durante su suspensión.

Tercero.- Cambios de centro de trabajo necesarios que no tienen la consideración de traslados. Como consecuencia de la reorganización necesaria derivada de las adscripciones voluntarias la Empresa podrá cambiar de centro de trabajo hasta un máximo de 25 trabajadores a una distancia no superior a 35 kilómetros desde el centro origen y a

50 trabajadores a una distancia no superior a 50 kilómetros desde el centro origen, sin que en ningún caso ello tenga la consideración de traslado.

En este caso no procederá compensación alguna cuando entre el centro de origen y el de destino haya una distancia inferior a 50 kilómetros.

De 36 a 50 kms, se abonará el importe correspondiente al kilometraje efectivo hasta el centro de trabajo, durante un plazo máximo de 2 años desde la fecha de traslado.

Esta medida no será aplicable a las personas trabajadoras afectadas por un traslado anterior por aplicación del Acuerdo de 9 de mayo de 2017.

IX. 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 empresa Grupo Eurofirms People First especializada que se acompaña al presente acuerdo, con una duración de un año, en los términos, condiciones y con el alcance que se establece en el propio plan. Tendrá también derecho a incorporarse a dicho plan el cónyuge o pareja de hecho registrada de la persona trabajadora. Para los trabajadores de Ibercaja que se incorporen al Plan se garantiza un porcentaje de recolocación efectiva del 75% en los términos y condiciones y con el alcance que establece el propio Plan.

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 29 de octubre.

X 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.

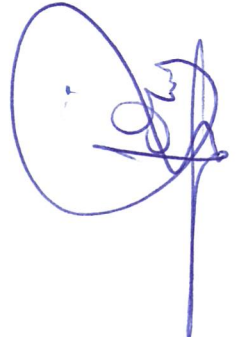
Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de la Empresa y de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad, con un máximo de cinco miembros por la parte empresarial y cinco miembros por la representación de los trabajadores.

Tercero.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente acuerdo y, en particular, la relativa a la aplicación de las medidas de extinción y las de movilidad geográfica establecidas en el mismo.


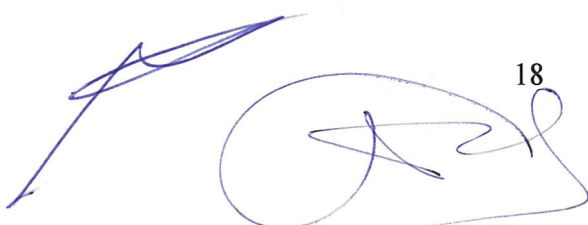
Cuarto.- Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al mes hasta el mes de junio de 2022 en que terminará su vigencia.

XI. DISPOSICIONES ADICIONALES

Única.- El Banco se compromete a no aplicar un nuevo despido colectivo, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, antes del 31.12.2023.



day



ANEXO I

	INFORME TÉCNICO			Nº FINAL EMPLEADOS
	Nº INICIAL EMPLEADOS	EXCEDENTE INICIAL	EXCEDENTE FINAL	
DT ARAGÓN	1.413	250	249	1.164
DT MADRID	966	108	100	866
DT RIOJA, BU Y GU	686	143	126	560
DT ARCO M	617	65	62	555
DT EXTREMADURA	435	55	52	383
DIR RED	33	4	4	29
TOTALES RED	4.150	625	593	3.557
TOTAL SSCC	817	165	157	660
TOTAL	4.967	790	750	4.217

daya

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink are scattered across the page, including a large signature on the left, a signature in a circle on the right, and several other scribbles at the bottom.]

ANEXO II

SALARIO BASE
PRORRATEO PAGAS EXTRAS
PLUS DE CONVENIO
ANTIGÜEDAD
COMPLEMENTO-1
COMPLEMENTO-2
COMPLEMENTO-3
COMPLEMENTO-4
COMPT.VOLUNTARIO TEMPORAL
COMPT.VOLUNTARIO SUJETO A CONDIC
COMPL.VOLUNTARIO
COMPL. VOLUNTARIO REV.
COMPL.PUESTO DE TRABAJO
COMPL.PUESTO DE TRABAJO REV
COMPL.FUNCIONAL
COMPL.FUNCIONAL REV
COMPL. DISPONIBILIDAD
COMPL. DESTINO
PLUS DE RESIDENCIA
INCREMENTO SALDO
PLUS DE CHOFER
PLUS FUNCION VENTANILLA
COMPL. CLASIFICACION OFICINAS
PLUS DE TURNOS
CLASIFICACION DE OFICINAS-DIFERENCIA SUELDO BASE
COMPENSACION AYUDA FAMILIAR SUPRIM. (ESPOSA)
COMPL. GERENTE EMPRESAS
HORARIO SINGULAR
COMPL.CONTROLLER
COMPL. JEFE DE EQUIPO