

ACUERDO ALCANZADO EN EL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO EN BANCO DE SABADELL, S.A.

En Barcelona, a 19 de octubre de 2021

REUNIDOS

Por la representación empresarial de Banco de Sabadell, S.A. (la “Empresa”, la “Entidad”, el “Banco” o “BS”):

Dña. María García Córdoba
Dña. Carmen Fonseca Melchor.
D. Rafael Fuentes Sánchez
D. Carlos Augusto Lázaro Rico

Y como **asesores** de la Empresa:

D. Martín Godino Reyes
Dña. Raquel Muñiz Ferrer
D. David Isaac Tobía García
D. Alberto Godino de Frutos

Por las representaciones sindicales con presencia en la Comisión Representativa:

- Por la sección sindical de **CCOO**:
 1. D. Mario Rifaterra García
 2. Dña. Nuria Lobo Aceituno
 3. D. Xavier Vallverdú Pagès
 4. Dña. Olga Olivares López
 5. Dña. Loreto Grau Alonso

Y como asesora: Dña. Noelia Cuadrado Albarracín

- Por la sección sindical de **UGT**:

1. D. Rubén José Conde Álvarez
2. Dña. Laura García García

Y como asesor: D. Josep María Niubó Casellas

- Por la sección sindical de la **FEDERACIÓN SICAM-APROBAS**:

1. D. Rafael Sánchez Meoro
2. Dña. María Cruz García-Córcoles Carrascal

Y como asesor: D. Braulio Sampedro Espina

- Por la sección sindical de **ALTA**:

1. D. Marcelo Lucio López Baquero
2. D. Francisco Daniel Gutiérrez Martínez

Y como asesor: D. Carlos Beltrán Valero

- Por la sección sindical de **CGBS**: Dña. Silvia Fernández del Rincón Gómez

Y como asesor: Dña. Carolina Pujol de la Hera

- Por la sección sindical de **INTERSINDICAL CSC**: D. Vicenç Garcia Soto

Y como asesor: D. Marc Faustino i Vidal

Integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del expediente de Despido Colectivo promovido por la Empresa,

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de la Empresa, promotora del presente expediente de Despido Colectivo motivado por las causas económicas, productivas y organizativas que constan en el Informe Técnico y en la Memoria Explicativa.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de los trabajadores y las trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Empresa potencialmente afectados por el presente procedimiento, según consta debidamente acreditado en el Acta de inicio del periodo de consultas y constitución de la Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para adoptar el presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS** del expediente de Despido Colectivo promovido al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”), y suscriben el presente **ACUERDO** conforme a los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 30 de agosto de 2021 se notificó 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 ET, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de Despido Colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, conforme a los artículos 40, 41 y 51 del ET, que afectaría potencialmente a todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo del Banco.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del XXIV Convenio Colectivo del sector de la Banca, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 2, 7, 9 y 14 de septiembre de 2021, 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.- En el acta de fecha 7 de septiembre de 2021 y mediante comunicación de esa misma fecha las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, UGT, FEDERACIÓN SICAM-APROBAS, ALTA, CGBS y INTERSINDICAL CSC, que ostentan la representación del 93,39% 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 interlocutoras ante la Dirección de la misma en el citado proceso, designándose en fecha 14 de septiembre de 2021 a los trece miembros de la comisión representativa de la plantilla para la negociación en el periodo de consultas con arreglo a la siguiente composición: i) CCOO, 5 miembros; ii) UGT, 2 miembros, iii) FEDERACIÓN SICAM-APROBAS, 2 miembros, iv) ALTA, 2 miembros, v) CGBS, 1 miembro y vi) INTERSINDICAL CSC, 1 miembro.

Cuarto.- Con fecha 16 de septiembre de 2021 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 16, 22, 28 y 30 de septiembre y 5, 7, 13, 14 y 15 de octubre de 2021, 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 - económicas, organizativas y productivas- motivadoras del procedimiento de Despido Colectivo, como la posibilidad de reducir sus efectos y atenuar o minimizar sus consecuencias.

Quinto.- Las Partes manifiestan que en la actual situación económica general del sector existen causas legales objetivas, motivadoras del presente procedimiento y previstas en el artículo 51 ET, desarrolladas y explicadas tanto en el Informe Técnico como en la Memoria Explicativa aportados en el mismo y que justifican la reducción de plantilla que se acuerda, causas vinculadas fundamentalmente a la caída de los ingresos y la rentabilidad y a la reducción de márgenes, muy difícil de superar por la persistencia de tipos negativos junto con el avance imparable de los hábitos digitales de los clientes y la necesidad de reordenar tanto los servicios centralizados como la red de oficinas en extensión y en la forma de prestar servicios en los mismos.

Sexto.- Las Partes manifiestan que han negociado conforme al principio y reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y contrapropuestas, debatiendo y discutiendo las causas motivadoras del proceso de reestructuración y habiéndose agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla, aproximando posiciones, 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 colectivo planteado por la Entidad, desde las 1.936 inicialmente propuestas, al número final máximo de 1.605 que se fija en el Capítulo I del presente Acuerdo.
- b) Mecanismo preferente de voluntariedad como criterio fundamental de selección del personal afectado por el presente Despido Colectivo.
- c) Aplicación de medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica como mecanismo para incluir en la afectación por adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada a personas trabajadoras no adscritas a los puestos de trabajo identificados en el Informe Técnico como afectadas por la reestructuración, en los términos regulados en el Capítulo VI 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) Posibilidad de acceso a una excedencia especial incentivada de 3 años de duración para un total de 75 personas como máximo, lo que permitirá igualmente reducir el número de personas afectadas por extinción de contrato.
- f) Plan de recolocación externo que mejora las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo de las personas trabajadoras afectadas por la extinción del contrato.
- g) Permitir solicitudes de Gestores y Gestoras Avanzadas en el supuesto que la adhesión no se cubra con las funciones afectadas.
- h) Reducción del total de afectación en un mínimo de 50 personas de 63 años o más que se prevé que causen baja de manera voluntaria en la Empresa.

Octavo.- De conformidad con lo anteriormente expuesto, el pasado día 15 de octubre de 2021 finalizó CON ACUERDO el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, en los términos y con el alcance que se señala en el Acta de la reunión de dicha fecha, emplazándose las partes para la redacción de un texto desarrollado de dicho Acuerdo, que es el que se contiene en el presente documento.

Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, la FEDERACIÓN SICAM-APROBAS, ALTA, CGBS e INTERSINDICAL CSC, que en su conjunto acreditan una representación del 93,39% en los órganos de representación unitaria en el Banco y del 100% de la equivalencia de dicha representatividad en la Comisión Negociadora, de conformidad con la composición de la misma acordada en la reunión de inicio del periodo de consultas.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS.

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 1.605 según se especifica en el listado del Anexo I con los puestos de trabajo desglosados por provincias y áreas funcionales.

Sin perjuicio de lo anterior, el número máximo de 1.605 personas trabajadoras afectadas podrá reducirse como consecuencia de la aplicación de las siguientes medidas:

- a) Se reducirá en el mismo número de personas trabajadoras de 63 y 64 años de edad que causen baja en la Empresa antes del 31 de marzo de 2022 a través de salidas de mutuo acuerdo, al aceptar la persona trabajadora una propuesta voluntaria de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. En todo caso, como mínimo, se reducirá en 50 personas trabajadoras incluso aunque no se alcance dicho número de salidas de mutuo acuerdo.
- b) Se reducirá en el mismo número de personas trabajadoras de la Red de Oficinas que se adhieran a la excedencia voluntaria incentivada regulada en el Capítulo V del presente Acuerdo, con un cupo máximo de 75 excedencias.

En todo caso, si se alcanza un número igual o superior a 1.380 extinciones de contrato de trabajo por la aplicación del criterio preferente de adscripción voluntaria previsto en el Capítulo II, apartado a), del presente Acuerdo, se entenderá cumplido el objetivo de la restructuración en materia de extinciones y la Empresa no podrá realizar extinciones de contratos por aplicación del apartado b) del Capítulo II del presente Acuerdo.

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 30 de junio de 2022.

Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, así como la determinación de la fecha de aplicación de las medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica reguladas en el Capítulo VI del presente Acuerdo.

De conformidad con lo anterior, las fechas orientativas previstas para la ejecución de las extinciones de contratos de trabajo serán las siguientes:

- Red de Oficinas y Servicing: las extinciones se producirán, con carácter general, en el cuarto trimestre del año 2021 y en el primer trimestre del año 2022, en función de las oficinas que se cierren. No obstante, podrá haber personas cuyo contrato de trabajo se extinga con posterioridad y como máximo el 30 de junio de 2022, por causas organizativas y/o productivas.
- Direcciones Territoriales y Servicios Corporativos: las extinciones se producirán, con carácter general, en el cuarto trimestre del año 2021 y en el primer trimestre del año 2022. No obstante, podrá haber personas cuyo contrato de trabajo se extinga con posterioridad y como máximo el 30 de junio de 2022, por causas organizativas y/o productivas.

II. CRITERIOS DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas, cuyos contratos de trabajo van a ser extinguidos, son los siguientes:

- a) El criterio preferente y primero de afectación será la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada de las personas trabajadoras adscritas a los puestos de trabajo de la Red de Oficinas y Servicing (Gestores y Gestoras Retail, Administrativos y Administrativas y Servicing), con la distribución provincial señalada en el Anexo I, así como las personas trabajadoras adscritas a las Direcciones Territoriales y a las Áreas y Departamentos de los Servicios Corporativos señaladas en el Anexo I.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito, siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco, conforme a los siguientes plazos:

- Red de Oficinas y Servicing: desde el día 26 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2021 a las 24 horas.
- Direcciones Territoriales y Servicios Corporativos: desde el día 26 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2021 a las 24 horas.

La Entidad deberá aceptar o rechazar la solicitud en los quince días hábiles siguientes a la finalización del período de adscripción voluntaria antes indicado. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La solicitud de adscripción podrá ser rechazada por parte la Empresa en los siguientes supuestos:

- Cuando el número de adscripciones supere el excedente señalado para cada provincia en los puestos afectados en la Red de Oficinas y Servicing o el excedente señalado en las Direcciones Territoriales y en las distintas Áreas y Departamentos de los Servicios Corporativos detallado en el Anexo I.
- De manera excepcional y por causas debidamente justificadas, cuando por razones organizativas y/o productivas del puesto que ocupa la persona trabajadora, del perfil profesional, competencia o rendimiento, o de cualquier otra circunstancia de la persona trabajadora, se considere necesario el mantenimiento de la misma en la Empresa.

La Empresa informará de estos rechazos a la Comisión de Seguimiento de conformidad con lo establecido en el Capítulo X apartado Segundo.

- Cuando la adscripción voluntaria supere el cupo establecido para alguna de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.

Cuando las adhesiones voluntarias superen el excedente en cada provincia, Dirección Territorial o área de Servicios Corporativos, se aceptarán dichas adhesiones por el siguiente orden de prelación:

- 1º. Personas trabajadoras de 58 años y hasta los 62 años.
- 2º. Personas trabajadoras de 56 y 57 años.
- 3º. Personas trabajadoras menores de 50 años.
- 4º. Personas trabajadoras de 55 años que puedan acogerse a la medida prevista en el apartado primero b) del Capítulo IV del presente Acuerdo.
- 5º. Personas trabajadoras de 50 a 54 años hasta el cupo máximo señalado en el apartado primero c) del Capítulo IV del presente Acuerdo.

No obstante lo anterior, siguiendo el mismo orden de prelación antes señalado, la Empresa podrá aceptar la extinción del contrato en aquellos supuestos en los que el número de personas trabajadoras que soliciten la adscripción voluntaria a las medidas sea superior al excedente identificado en cada provincia, Dirección Territorial o área de Servicios Corporativos cuando el puesto de la persona, en tal caso, pueda ser cubierto mediante medidas de movilidad funcional y/o geográfica, en los términos previstos en el Capítulo VI del presente Acuerdo.

Igualmente, y siempre que las personas trabajadoras cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el Capítulo IV del presente Acuerdo, también podrán solicitar su adscripción voluntaria a las medidas de baja indemnizada las personas trabajadoras no incluidas en el Informe Técnico como afectadas por la reestructuración que ocupen el puesto de Gestores y Gestoras Avanzados en la Red de Oficinas, siguiendo análogo procedimiento operativo y en los mismos plazos detallados anteriormente, en cuyo caso el Banco podrá rechazar la misma, además de por las razones expuestas en el Capítulo II, letra a) del presente Acuerdo, porque no sea posible la adopción de las medidas de movilidad funcional y/o geográfica necesarias para poder aceptar dicha adscripción.

- b) Como criterio subsidiario respecto de la voluntariedad, y únicamente en el supuesto de que las extinciones por adscripción voluntaria no superasen el número de 1.380 contratos de trabajo, la Empresa procederá a la selección de las personas trabajadoras afectadas, hasta alcanzar como máximo dicho número de extinciones, en base a los siguientes criterios:

- Red de oficinas y Servicing: estarán afectadas aquellas personas trabajadoras adscritas a los puestos de Gestores y Gestoras Retail, Administrativos y Administrativas y Servicing, hasta alcanzar el excedente en cada una de las provincias que consta en el Anexo I, en función de la menor polivalencia funcional, idoneidad para el desempeño del puesto y meritocracia.
- Servicios Corporativos y Direcciones Territoriales: estarán afectadas aquellas personas trabajadoras que ocupen los puestos identificados como excedentes en cada área, departamento y/o Dirección Territorial hasta alcanzar el excedente señalado para cada uno de ellos en el Anexo I, en función de la menor polivalencia funcional, idoneidad para el desempeño del puesto y meritocracia.

En todo caso, y cuando sea posible en atención al ámbito funcional y provincial en el que no se haya alcanzado el excedente fijado en este apartado, se afectará preferentemente a las personas con edad comprendida entre los 58 y los 62 años que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación al cumplir los 63 años, dada la mayor protección que tienen por tal circunstancia.

III. PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO.

Primero.- No estarán afectadas por las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo las personas trabajadoras en las que concurra alguno de los siguientes criterios de exclusión:

- a) Las personas trabajadoras con 63 o más años a 31 de diciembre de 2021.
- b) Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada.
- c) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 30 de agosto de 2021.
- d) Las personas trabajadoras con contrato internacional, expatriadas o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por destino a otra empresa del Grupo.
- e) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal pendientes de resolución en cualquier grado de incapacidad permanente a 31 de diciembre de 2021 o que mantengan el contrato suspendido por haber superado los 545 días de Incapacidad Temporal y estén pendientes de resolución en cualquier grado de incapacidad permanente durante el periodo de ejecución del expediente de Despido Colectivo.

Segundo.- Estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas y de movilidad geográfica establecidas en el presente Acuerdo los siguientes colectivos:

- a) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 30 de agosto de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- b) Quienes tengan hijos o hijas a su cargo que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 30 de agosto de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- c) 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 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”).
- d) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, siempre que acrediten dicha condición.
- e) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente, reconocida como tal antes del 30 de agosto de 2021, trabajen en el Banco y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, una de las dos personas, a su elección, tendrá derecho a ser excluida del despido colectivo.

No obstante, las personas trabajadoras referidas en este segundo apartado podrán 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) **Personas trabajadoras con edad comprendida entre 56 y 62 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco igual o superior a 10 años a 30 de septiembre de 2021.**

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 65% del Salario Anual Asignado (SAA), desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontándose la prestación real bruta por desempleo a la que tenga derecho a percibir la persona trabajadora y, en su caso, la

prestación asistencial por desempleo (subsidio de desempleo) si la persona trabajadora lo percibe.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de las 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 las que la persona trabajadora las hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a los herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

En caso de fallecimiento durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, las rentas pendientes no se verán aminoradas por el importe de la misma puesto que la persona fallecida deja de percibirlas. Por parte de la Entidad se dará la opción a los herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

El Banco se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el Convenio Especial con el mismo incremento anual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social con un tope máximo en todo caso del 2% anual lineal. Adicionalmente la Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con la misma actualización antes señalada, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. Se comunicará por escrito a cada persona afectada, con un mínimo de un mes de antelación, su responsabilidad en la tramitación con la Seguridad Social de la suscripción del Convenio Especial, desde los 61 a los 63 años. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, la Entidad podrá suspender su abono.

La suma de la indemnización anteriormente señalada y del coste del Convenio Especial no podrá superar la cuantía máxima de 280.000 euros para las personas de 58 a 62 años y de 300.000 euros para las personas de 56 y 57 años.

- b) Personas trabajadoras con 55 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco de 10 años a 30 de septiembre de 2021 (hasta un cupo máximo de 100 personas teniendo preferencia las que presten servicios en las provincias de Alicante y Murcia).**

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 65% del Salario Anual Asignado (SAA), desde la fecha de extinción del contrato y

hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontándose la prestación real bruta por desempleo a la que tenga derecho a percibir la persona trabajadora y, en su caso, la prestación asistencial por desempleo (subsidio desempleo) si la persona trabajadora lo percibe.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de las 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 las que la persona trabajadora las hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a sus herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

En caso de fallecimiento durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, las rentas pendientes no se verán aminoradas por el importe de la misma puesto que la persona fallecida deja de percibir las mismas. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a los herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

El Banco se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el Convenio Especial con el mismo incremento anual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social con un tope máximo en todo caso del 2% anual lineal. Adicionalmente la Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con la misma actualización antes señalada, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. Se comunicará por escrito a cada persona afectada, con un mínimo de un mes de antelación, su responsabilidad en la tramitación con la Seguridad Social de la suscripción del Convenio Especial, desde los 61 a los 63 años. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, la Entidad podrá suspender su abono.

La suma de la indemnización anteriormente señalada y del coste del Convenio Especial no podrá superar la cuantía máxima de 300.000 euros.

c) Personas trabajadoras con edad comprendida entre 50 y 54 años a 31 de diciembre de 2021 (hasta un máximo de 25 personas trabajadoras).

Percibirán una indemnización de 40 días del Salario Anual Asignado (SAA) por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato, estas personas trabajadoras percibirán una indemnización adicional de 2.000 Euros brutos por cada tres años completos de antigüedad en el Banco o entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado y las siguientes indemnizaciones adicionales, en función de la antigüedad, que se detallan a continuación:

- Menos de 5 años de antigüedad: 5.000 euros brutos.
- Desde 5 años de antigüedad hasta 10 años de antigüedad: 15.000 euros brutos.
- Desde 10 años de antigüedad hasta 15 años de antigüedad: 20.000 euros brutos.
- Más de 15 años de antigüedad: 25.000 euros brutos.

d) Personas trabajadoras menores de 50 años a 31 de diciembre de 2021.

Percibirán una indemnización de 40 días del Salario Anual Asignado (SAA), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato, estas personas trabajadoras percibirán una indemnización adicional de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de antigüedad en el Banco o entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado y las siguientes indemnizaciones adicionales, en función de la antigüedad, que se detallan a continuación:

- Menos de 5 años de antigüedad: 5.000 euros brutos.
- Desde 5 años de antigüedad hasta 10 años de antigüedad: 15.000 euros brutos.
- Desde 10 años de antigüedad hasta 15 años de antigüedad: 20.000 euros brutos.
- Más de 15 años de antigüedad: 25.000 euros brutos.

Segundo.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

- a) Se entiende por Salario Anual Asignado (SAA) el que aparece publicado en Proteo, área empleado, ficha salarial, para cada persona trabajadora, a 30 de septiembre de 2021, de conformidad con la definición de SAA establecida en la normativa de RRHH, normativa de nómina 735500, retribuciones salariales dinerarias 735502 vigente a fecha de suscripción del presente Acuerdo.
- b) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco de Sabadell o en la entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente. En todo caso, tanto a los efectos de la antigüedad mínima exigida en los

apartados a) y b) del apartado primero del presente Capítulo como a efectos del cálculo de las indemnizaciones señaladas en todos los apartados del mismo, se tomará como fecha final del cómputo de antigüedad el 30 de septiembre de 2021, salvo en los supuestos en los que sea de aplicación la indemnización mínima legal, en cuyo caso se tomará la fecha real de extinción del contrato.

- c) En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del ET, el Salario Anual Asignado (SAA) será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.
- d) Todos los importes que se establecen en el presente Acuerdo son brutos, por lo que se practicarán por la Empresa las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente sobre las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas previstas en el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

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

V. EXCEDENCIAS ESPECIALES DE MUTUO ACUERDO CON UN PLAZO DE DURACIÓN DE TRES AÑOS.

Con el fin de reducir el impacto en el número total de personas afectadas por la extinción del contrato de trabajo, se establece un mecanismo de excedencia especial de mutuo acuerdo y 3 años de duración, que podrán solicitar las personas trabajadoras que vinieren prestando sus servicios profesionales en la Red de Oficinas y Servicing y con antigüedad mínima en el Banco de 10 años a 30 de septiembre de 2021.

El número total de personas trabajadoras que finalmente resulten afectadas por esta medida se descontarán del número total de extinciones de contrato de trabajo al que se hace referencia en el Capítulo I del presente Acuerdo, con un cupo máximo de 75 excedencias voluntarias incentivadas.

Dichas personas trabajadoras percibirán una indemnización anual equivalente al 25% del Salario Anual Asignado (SAA) que vinieran percibiendo. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual a percibir en el mes de enero de cada uno de los años que dure la excedencia.

La duración de la presente medida será de tres años desde la fecha de efectos del inicio efectivo de la situación de suspensión de la relación laboral por mutuo acuerdo.

Un mes antes de finalizar la excedencia, la persona trabajadora notificará a la Entidad su decisión de reincorporarse, debiendo el Banco contestar a su solicitud en un plazo de 30 días.

Concluido el periodo de excedencia de tres años, la reincorporación se producirá en un radio de 25 Km desde el centro de trabajo de procedencia, con el mismo salario y nivel profesional y en un puesto de similares características y si no fuera posible la reincorporación en ese radio la Empresa ofrecerá un puesto en el lugar más cercano posible en el que haya vacante y si la persona trabajadora optara por causar baja en la Entidad por no estar interesada en su reincorporación al puesto de trabajo ofrecido, tendrá derecho a percibir una indemnización de 40 días del Salario Anual Asignado (SAA) por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades sin derecho a percibir las indemnizaciones adicionales por adscripción voluntaria.

La presente medida se instrumentará mediante una suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Entidad sin que, dicha suspensión genere, en ningún caso, derecho a la percepción de la prestación de desempleo a favor de la persona trabajadora.

Durante esta situación de excedencia se mantendrán las condiciones de préstamos en vigor que se vinieran disfrutando derivados del convenio y de los acuerdos colectivos de empresa al amparo de los cuales fueron concedidos, pero no podrán solicitarse nuevos préstamos con condiciones de empleado/empleada.

Esta situación de excedencia es incompatible con la prestación de servicios en otro Banco, privado u oficial, entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de financiación, Aseguradoras, Financieras, Agentes Financieros, Gestoras de Fondos, Empresas de Intermediación bursátil, Empresas de fintech o de tecnología financiera, etc. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida del derecho a percibir la cuantía indemnizatoria pendiente de pago y la extinción del contrato.

VI. MEDIDAS DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y/O MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Las partes son plenamente conscientes de que, como consecuencia del proceso global de reestructuración puesto en marcha por el Banco y que ha dado lugar a las medidas reguladas en el presente Acuerdo, puede producirse un desequilibrio entre las necesidades de cobertura de puestos de trabajo y la actual ubicación de las personas trabajadoras, lo que llevaría en tal caso la necesidad de adoptar medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica que permitan asignar a las personas trabajadoras en otros puestos de trabajo.

En particular, las medidas de movilidad funcional y/o geográfica se adoptarán en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sean necesarias para la aceptación de extinciones de contrato en aquellas provincias o ámbitos funcionales en los que el número de solicitudes de adhesión voluntaria sea superior al excedente identificado.
- b) Cuando sean necesarias para la recolocación de las personas trabajadoras afectadas por el cierre de oficinas en la red comercial.
- c) Cuando se produzcan deshomologaciones de puestos de trabajo y/o funciones en los centros motivadas por la reestructuración.

Para la adopción por el Banco de las medidas de movilidad funcional y/o geográfica se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1º. La movilidad funcional y, como máximo dentro de un radio de 25 Km desde el último centro de trabajo asignado a cada persona trabajadora a efectos de movilidad.

2º. La movilidad geográfica solicitada de forma voluntaria por la persona trabajadora.

3º. La movilidad geográfica por decisión unilateral de la Empresa: si no fuere posible la reubicación en un radio de 25 km, se seguirá un criterio de círculos concéntricos por el que se irá ampliando el límite de 5 en 5 Km hasta encontrar un centro de trabajo donde exista una vacante acorde al puesto de trabajo de la persona a reubicar, dándose siempre preferencia a los cambios de centro de trabajo que exijan un traslado de menor distancia sobre los que requieran una mayor.

En este caso se abonarán las siguientes compensaciones:

- a) Traslados sin cambio de residencia de más de 25 km y hasta 100 km o 1 hora de distancia (aplicándose la variable menor más beneficiosa para la persona trabajadora): un plus mensual por desplazamiento de conformidad con la normativa interna 7362 -Aplicación Política de Gastos (736202)- a un precio de 0,25 euros Km y proporcional a los días de efectiva presencia en el centro de trabajo. Esta compensación por kilometraje se abonará mientras dure el traslado y en todo caso, por un máximo de 3 años desde la fecha del traslado.
- b) Traslados con cambio de residencia o cambio de isla, Ceuta y Melilla: un pago único de 7.000 euros brutos, más 700 euros brutos mensuales (no pensionable, no consolidable, no compensable, no absorbible) durante los 3 años siguientes a la fecha del traslado. El cupo

máximo de personas que podrán ser afectadas por traslados con cambio de residencia por decisión del Banco será de 50 personas.

La distancia entre la localidad en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de destino (o en su caso la distancia desde el domicilio de la persona trabajadora, si ésta fuera menor), se medirá en base al trayecto por la vía más rápida y más segura, sin peajes. Las compensaciones establecidas por kilometraje se computarán desde el centro de la localidad de origen al centro de la localidad de destino.

Aquellas personas trabajadoras afectadas por traslados que impliquen cambio de residencia que rechacen el mismo podrán extinguir la relación laboral con derecho a percibir la misma indemnización prevista en el apartado primero, letra d), del Capítulo IV del presente Acuerdo, pero sin las indemnizaciones adicionales por adscripción voluntaria señaladas en dicho apartado.

El plazo máximo para aplicar por parte de la Empresa estas medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica será hasta el 30 de junio de 2022.

VII. 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 que se acompaña al presente Acuerdo como Anexo II.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET y el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada ("RD 1483/2012").

VIII. CONDICIONES FINANCIERAS

A las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se extingan por la medida de baja indemnizada establecida en el Capítulo IV apartado Primero del presente Acuerdo se les reconocerán las siguientes condiciones financieras:

1. Se mantendrán las condiciones de la cuenta donde la persona trabajadora venía percibiendo su nómina.
2. Se mantendrán las condiciones de los préstamos vigentes a la fecha de extinción de la relación laboral hasta la total amortización de los mismos, a excepción de los préstamos (anticipos) de

interés 0%, para los que, en el plazo de un mes a contar desde la extinción de la relación laboral, la persona trabajadora deberá optar por una de las alternativas siguientes:

- a) Cancelar el saldo pendiente.
- b) Reconvertir el préstamo a condiciones de Oferta Complementaria de jubilados y prejubilados que se encuentra recogida en el canal BS Proteo: Tarifas de Nacional > Colectivos EBS (Tarifa C) con efectos de la fecha de extinción de la relación laboral.

Transcurrido el citado plazo de un mes sin que la persona trabajadora hubiera realizado los trámites arriba detallados, se entenderá que la persona trabajadora autoriza expresamente a la Empresa para modificar el/los préstamo/s a condiciones de cliente.

A las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se extingan por la medida de baja indemnizada establecida en el Capítulo IV apartado Primero letras a) y b) del presente Acuerdo, serán de aplicación las condiciones propias de la Oferta Complementaria de jubilados y prejubilados que se encuentra recogida en el canal BS Proteo: Tarifas de Nacional > Colectivos EBS (Tarifa C) para nuevos productos.

IX. PLAN DE PENSIONES

Con el fin de permitir la permanencia en el Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Acuerdo, las partes acuerdan la modificación y/o inclusión de los siguientes artículos en el Reglamento de dicho Plan de Pensiones:

- **Artículo 6.6.d)**, se modifica la redacción de este artículo siendo la nueva redacción la siguiente:

“Los partícipes deberán movilizar totalmente sus derechos consolidados en el plazo de un mes a contar desde la extinción de su relación laboral con el Promotor, a excepción de aquellos partícipes de 55 años o más que extingan voluntariamente su relación laboral. Igualmente quedan exceptuados de la obligación de movilizar los partícipes que causen baja laboral y pasen a ser partícipes en suspenso por aplicación del Acuerdo de Despido Colectivo suscrito el 19 de octubre de 2021 (Expediente de Regulación de Empleo nº 0444/21), tal como establece la Disposición Transitoria Quinta.”

- **Artículo 7.** (Partícipes en suspenso), se incluye el apartado 1.11 con el siguiente tenor literal:

“Apartado 1.11.- Los partícipes que hayan extinguido su relación laboral en virtud del Acuerdo de Despido Colectivo suscrito el 19 de octubre de 2021 (Expediente de Regulación de Empleo nº 0444/21), y mantengan sus derechos consolidados en el Plan.”

- **Disposición Transitoria Quinta**, se incluye esta nueva disposición con el siguiente tenor literal:

“Los partícipes que causen baja en la empresa al amparo del Acuerdo de Despido Colectivo suscrito el 19 de octubre de 2021 (Expediente de Regulación de Empleo nº 0444/21), y pasen a la condición de partícipes en suspenso, quedan exceptuados de la obligación de movilizar sus derechos consolidados en el plazo de un mes que establece el artículo 6.6.d) de las Especificaciones.”

Por lo que, el Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell vigente hasta esta fecha, redactado y aprobado por los representantes de los trabajadores y de la Empresa, queda modificado por la nueva redacción del artículo 6.6.d) y por la inclusión de un nuevo apartado 1.11 en el artículo 7 y de una nueva Disposición Transitoria Quinta, tal como se indica anteriormente, y entrará en vigor a todos los efectos el 19 de octubre de 2021.

X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que, entre otras funciones, se encargará de:

- La interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, incluyendo solicitudes de adhesión voluntaria, así como rechazos a la misma decididos por la Dirección de la Empresa, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del Plan de Recolocación Externa.
- En caso de rechazos de cualquiera de las medidas previstas en este expediente, la Empresa deberá aportar de manera detallada a la Comisión de Seguimiento los motivos que avalan los mismos, pudiendo esta debatir sobre las incidencias a efectos de evaluar su justificación. Esta información se remitirá a la Comisión de Seguimiento con antelación para que pueda ser conocida por sus integrantes antes de cada reunión.
- Velar por el cumplimiento de las medidas previstas en materia de movilidad funcional y/o geográfica.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por parte de las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo con un miembro por cada Sección Sindical firmante a excepción de CCOO que contará con dos miembros.

Tercero.- Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo.

Cuarto.- En cualquier caso, toda la información facilitada en esta Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservada exclusivamente a los representantes de las partes firmantes en la citada Comisión de Seguimiento, sin que pueda ser en ningún caso objeto de difusión interna y/o externa. De no observarse estas obligaciones, la Dirección de la Empresa podrá limitar el contenido de la información a suministrar.

Quinto.- Esta Comisión se reunirá, de manera ordinaria, mensualmente hasta el mes de junio de 2022, teniendo su primera reunión en el mes de noviembre y, de manera extraordinaria, cuando alguna de las partes lo solicite.

XI. TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL.

Las Partes acuerdan que la Dirección del Banco, conforme dispone el artículo 51.2 del ET y el artículo 12.1 del RD 1483/2012, dará traslado del presente DOCUMENTO DE ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS a la Autoridad Laboral Competente.

En virtud de todo cuanto antecede, las partes firmantes, manifiestan que el contenido del presente documento adquiere valor y carácter de Acuerdo final del periodo de consultas iniciado, y que ha sido alcanzado libre y voluntariamente, y sin que haya mediado coacción, fraude o abuso de derecho para su conclusión, surtiendo los efectos previstos en el artículo 51.2 del ET, y artículo 28 del RD 1483/2012.

FIRMAS

<u>BANCO DE SABADELL, S.A.</u>	
Dña. María García Córdoba	Dña. Carmen Fonseca Melchor

D. Rafael Fuentes Sánchez	D. Carlos Augusto Lázaro Rico
<u>REPRESENTACIÓN SINDICAL</u>	
D. Mario Rifaterra García (CCOO)	Dña. Nuria Lobo Aceituno (CCOO)
D. Xavier Vallverdú Pagès (CCOO)	Dña. Olga Olivares López (CCOO)
Dña. Loreto Grau Alonso (CCOO)	D. Rubén José Conde Álvarez (UGT)
Dña. Laura García García (UGT) P.A. D. Josep María Niubó Casellas	D. Rafael Sánchez Meoro (FEDERACIÓN SICAM-APROBAS)
Dña. María Cruz García-Córcoles Carrascal (FEDERACIÓN SICAM-APROBAS)	D. Marcelo Lucio López Baquero (ALTA)
D. Francisco Daniel Gutiérrez Martínez (ALTA)	Dña. Silvia Fernández del Rincón Gómez (CGBS)
D. Vicenç García Soto (INTERSINDICAL CSC)	

ANEXO I: PUESTOS DE TRABAJO AFECTADOS DESGLOSADOS POR PROVINCIAS

RED DE OFICINAS			
Provincia	Administrativo	Gestor	Total
Álava	2	0	2
Albacete	3	2	5
Alicante	112	83	195
Almería	3	3	6
Asturias	60	21	81
Ávila	0	0	0
Badajoz	2	1	3
Baleares	26	18	44
Barcelona	201	65	266
Burgos	2	0	2
Cáceres	1	0	1
Cádiz	4	5	9
Cantabria	1	0	1
Castellón	15	7	22
Ceuta	0	0	0
Ciudad Real	0	0	0
Córdoba	4	3	7
Cuenca	1	0	1
Girona	31	13	44
Granada	5	3	8
Guadalajara	1	0	1
Guipúzcoa	25	6	31
Huelva	1	1	2
Huesca	4	4	8
Jaén	2	1	3
La Coruña	28	5	33
La Rioja	5	1	6
Las Palmas	9	4	13
León	17	0	17
Lleida	9	9	18
Lugo	8	1	9
Madrid	81	24	105
Málaga	22	16	38
Melilla	1	0	1
Murcia	94	32	126
Navarra	9	2	11
Ourense	6	2	8

Palencia	0	1	1
Pontevedra	15	4	19
Salamanca	2	0	2
Santa Cruz de Tenerife	7	3	10
Segovia	1	0	1
Sevilla	12	4	16
Soria	0	0	0
Tarragona	21	8	29
Teruel	0	0	0
Toledo	3	0	3
Valencia	61	30	91
Valladolid	6	0	6
Vizcaya	15	10	25
Zamora	2	0	2
Zaragoza	10	8	18
Total	950	400	1.350

DIRECCIONES TERRITORIALES		
Dirección territorial	Provincia	Puestos
DT Catalunya	Barcelona	7
	Girona	3
DT Centro	Madrid	4
DT Noroeste	Asturias	3
	A Coruña	3
	León	1
DT Este	Valencia	1
	Alicante	3
DT Norte	Vizcaya	2
	Guipúzcoa	3
	Navarra	2
DT Sur	Cádiz	2
	Málaga	1
Total		35

SERVICIOS CORPORATIVOS	
Dirección	Puestos
Banca de Particulares	18
Banca de Empresas	28
Banca Corporativa	14
Financiera	20
Riesgos	69
Organización y Recursos	19
Operaciones y Tecnología	23
Regulación y Control de Riesgos	8
Auditoría Interna	5
Otras Direcciones	16
Total	220