

ACUERDO LABORAL

En Córdoba, a 11 de enero de 2011

R E U N I D O S

De una parte, en representación de la Entidad BBK BANK CAJASUR, S.A.:

D. FERNANDO MARÍA LÓPEZ DE EGUILAZ MUNSURI
D. JUAN MANUEL BEJARANO FINQUE
D. MANUEL LUQUE TORRES
D^a. MARÍA TERESA FALDER VALERO
D. JESÚS SÁNCHEZ DE PABLO
D. DIEGO RICONDO CHAVES
D. RAFAEL ALCORTA CALLEJA

De otra parte, por la representación de los trabajadores, en su calidad de miembros del Comité Intercentros de BBK BANK CAJASUR y/o como representantes de las organizaciones sindicales indicadas:

D. JAVIER ORTI BAQUERIZO (ASPROMONTE)	D ^a . ANA ROSA DELANGE SEGURA (ASPROMONTE)
D. ANTONIO L. CUESTA PORTERO (ASPROMONTE)	D. JOSE RAFAEL NAVARRO CASTILLO (CC.OO.)
D. JOSÉ IGNACIO TORRES VIDAL (ASPROMONTE)	D. IÑIGO VICENTE HERRERO (CC.OO.)
D. JOSÉ LUIS PULIDO RUIZ (ASPROMONTE)	D ^a . PILAR CUBERO GONZALEZ (CC.OO.)
D. RAFAEL HERMOSO BALLESTEROS (ASPROMONTE)	D. MIGUEL LORA TRUJILLO (CC.OO.)
D. PEDRO MUÑOZ PEREZ (ASPROMONTE)	D ^a . MARIA ROSARIO MESA ORTIZ (UGT)
D. JOSE MARIA VIEDMA MEDINA (ASPROMONTE)	D. ANTONIO BUENO MARTINEZ (UGT)
D. PEDRO MONTAÑO PEREZ (ASPROMONTE)	D. MANUEL ALVAREZ MEJIAS (UGT)
D. ANTONIO RAMON CARO BLASCO (ASPROMONTE)	

Ambas partes, que se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para La conclusión y firma del presente Acuerdo Laboral,

EX P O N E N

I.- La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba (CajaSur) fue intervenida el día 22 de mayo de 2010 por el Banco de España como consecuencia de su grave situación económica y financiera.

II.- El 16 de julio de 2010 el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), tras analizar las ofertas presentadas por varias entidades, adjudicó CajaSur a la entidad BILBAO BIZKAIA KUTXA, considerando que la oferta realizada era la que aseguraba la utilización más eficiente de los recursos públicos.

III.- De acuerdo con lo autorizado en el proceso de adjudicación, el 1 de enero de 2011 se ha producido la cesión de la totalidad de activos y pasivos de la Entidad CajaSur a la Sociedad BBK BANK SA, y, por cambio de su denominación social, la Entidad ha pasado a denominarse BBKBANK CAJASUR SA.

IV.- Que se han celebrado diversas reuniones entre la representación empresarial y las representaciones sindicales de ASPROMONTE, CC.OO. y UGT, unas con el carácter de reuniones de comisión de trabajo, los días 2, 16 y 30 de diciembre de 2010, y posteriormente los días 10 y 11 de enero de 2011 como Mesa Laboral de Negociación formalmente constituida. En ellas se ha analizado en profundidad la negativa situación de la Entidad, así como el resto de causas que ponen en peligro actualmente su viabilidad y las posibles medidas que deberían adoptarse en el ámbito laboral con el objetivo compartido de conseguir la viabilidad del nuevo proyecto empresarial entendida en términos de competitividad en un sector tan exigente como el bancario. Ambas partes han efectuado el análisis de tales circunstancias considerando la información relativa a la situación económica y financiera de la Entidad así como sobre su situación organizativa y productiva.

V.- Constatada la profunda crisis económica y financiera en que se encuentra inmersa la entidad CajaSur, hoy BBK BANK CAJASUR SA, (con pérdidas de 596 millones de euros en el ejercicio 2009, y unas previsiones igualmente negativas en 2010) las partes asistentes finalmente convienen, tras comprobar la concurrencia de las causas y circunstancias expuestas en el apartado anterior, en la necesidad ineludible de aplicar medidas de reorganización y ajuste. Las partes han trabajado sobre la base de efectuar dichas medidas de ajuste bajo los principios de no utilización de medidas traumáticas unilaterales y de voluntariedad en la adhesión, buscando la conciliación de dichos principios con el cumplimiento del ineludible objetivo de conseguir la viabilidad del proyecto empresarial, como mejor garantía futura para el mantenimiento del empleo.

VI.- BBK BANK CAJASUR manifiesta que, aun no siendo esta una cuestión propia del presente ámbito de negociación, los procesos de reestructuración que debieran acometerse en relación con la OBS y empresas participadas instrumentales de la extinta CajaSur, se llevarán a cabo bajo los principios de transparencia y participación de las representaciones sindicales.

VII.- Igualmente BBK BANK CAJASUR se compromete a dialogar en la Comisión de Seguimiento y Garantía sobre posibles fórmulas de incentivación variable que en su caso puedan permitir la recuperación de cuantías equivalentes a la paga de octubre de 2010.

En el mismo sentido, BBK BANK Cajasur se compromete a dialogar en un escenario futuro en el que los ratios de rentabilidad de la Entidad se acerquen a niveles óptimos, a cerca de las posibilidad de avances en materia de condiciones laborales.

ACUERDO

PRIMERO.- PRINCIPIOS GENERALES

1. Las partes intervinientes asumen expresa y formalmente la existencia de un excedente de plantilla, y de oficinas que imposibilita en las actuales circunstancias y entorno económico la viabilidad del proyecto empresarial BBK BANK CAJASUR, S.A

A tal fin, las partes acuerdan como objetivos de ahorro anual de coste de personal una cuantía de 36,5 millones de euros de naturaleza estructural y de 5,5 millones de euros de naturaleza coyuntural, que deben cumplirse de forma cierta para garantizar el objetivo de viabilidad enunciado.

En la medida en que las necesidades organizativas lo permitan, dentro del marco de regulación de empleo y tras su aprobación, la Entidad dará preferencia a favor de la acogida voluntaria a las medidas de ajuste siempre que se asegure la futura viabilidad del proyecto empresarial. Igualmente se acuerda que ningún empleado o empleada que solicite voluntariamente acogerse a alguna de las medidas de desvinculación o suspensión recogidas en este acuerdo pueda verse afectado, con carácter obligatorio, por ninguna de las otras medidas recogidas en el mismo. En el mismo sentido, ningún empleado o empleada que efectivamente se vea afectada por una de las medidas del acuerdo podrá verse afectado por otra, sin su expreso consentimiento.

Con el ánimo de conservar el mayor empleo posible, se acuerda combinar determinadas medidas tendentes a la consecución del objetivo pretendido, en concreto:

Medidas para la adecuación de la plantilla

- I) Programa de desvinculaciones para personas a partir de 56 años (Prejubilaciones)
- II) Programa de desvinculaciones para el resto de los trabajadores

Plan Social

- III) Medidas suspensivas
- IV) Reducciones de jornada y
- VI) Movilidad Geográfica

2. CONDICIONES LABORALES EN BBK BANK CAJASUR SA

2.1. La integración de los empleados de CajaSur en BBK BANK CAJASUR S.A. con fecha 01.01.2011 supondrá el mantenimiento de todas las condiciones laborales y colectivas que tengan consolidadas en CajaSur al 31.12.2010 y no perjudicará aquellas que al 31.12.2010 se encuentren en vías de consolidación.

2.2 Con efectos 1 de Enero de 2011, el marco regulador de aplicación a todos los empleados presentes y futuros de BBK BANK CAJASUR SA se compondrá de:

a) El Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, como norma sectorial de aplicación, que tendrá carácter de marco mínimo regulador.

b) Los acuerdos laborales vigentes en Cajasur a fecha 31 de Diciembre de 2010, en cuya vigencia y aplicación se subroga BBK BANK CAJASUR SA.

2.3 Para dar cumplimiento a lo establecido en el punto 2.2 anterior, las partes se comprometen a adoptar los acuerdos necesarios para la adhesión de BBK BANK CAJASUR SA al convenio de cajas de ahorro o bien, si ello no fuera posible, para la negociación de un convenio colectivo propio que incorpore el contenido del citado convenio sectorial, dando en todo caso al acuerdo que se alcance rango y valor de Convenio Colectivo.

2.4. BBK BANK CAJASUR SA apostará por un modelo de relaciones laborales socialmente responsable basado en el diálogo, la participación de la representación sindical y la negociación de medidas de reorganización y reordenación internas que pudieran ser necesarias en un futuro.

2.5. Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales elegidos en Cajasur e incorporados a BBK BANK CAJASUR SA conservarán todos los derechos y garantías derivadas de su condición representativa hasta la finalización de su mandato.

3. Con carácter general este acuerdo afectará a la plantilla fija de la Actividad Financiera de BBK BANK CAJASUR SA, considerándose en todo momento incluidos en la misma a estos efectos los empleados y empleadas vinculados a la Entidad con contratos de relevo temporal.

4. A los efectos de las medidas previstas en el presente Acuerdo, para los empleados que encuentren o se hayan encontrado durante los periodos de cálculo en situación de excedencia forzosa, o por cuidado de familiares, o incapacidad temporal, o reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de las retribuciones se realizará como si estuvieran en situación de alta y jornada completa.

SEGUNDO.- MEDIDAS PARA LA ADECUACION DE PLANTLLA

La adecuación de la plantilla a las necesidades productivas de la Entidad Bancaria BBK BANK CAJASUR, S.A., hasta alcanzar la cifra acordada, se llevará a efecto por los siguientes procedimientos:

1) Prejubilaciones (Medidas de desvinculación para personas con edad a partir de 56 años.)

Como compromiso previo se asume por las partes que las referencias hechas en el presente documento al concepto "prejubilaciones" serán formuladas en sede del expediente administrativo colectivo en el que se adopten finalmente las medidas de extinción, suspensión y reducción de jornada recogidas en el presente acuerdo, como "medidas de desvinculación para personas con edad a partir de 56 años".

En este apartado se contemplan las condiciones indemnizatorias para el colectivo de personal que por razón de la edad pudiera tener mayores dificultades de empleabilidad tras su salida de la Entidad.

El paquete de medidas indemnizatorias reguladas en el presente apartado será aplicable a trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 hayan cumplido 56 años de edad o la quienes los cumplan en el plazo de los 3 años siguientes a tal fecha (esto es, antes del 31 de diciembre de 2013).

El empleado dispondrá de 30 días naturales para aceptar la oferta de desvinculación desde el momento en que reciba la misma por parte de la entidad.

l.a) Determinación del salario de referencia

Se tendrá en cuenta la retribución salarial fija anual neta correspondiente al año anterior al de extinción de la relación laboral, esto es, la retribución líquida para la que se tomará en consideración el importe bruto anual vigente a 31 de diciembre de dicho año anterior y el tipo de retención por IRPF que resulte directamente en aplicación de la normativa fiscal a ese mismo 31 de diciembre, así como las deducciones aplicables al trabajador en concepto de Seguridad Social según dicho importe bruto anual, actuando como mínimo de garantía el salario neto fijo de empleado a 31 de diciembre del año 2009 calculado con los mismos criterios indicados en este párrafo, pero referidos a esta última fecha.

Estas medidas se ofertarán durante el año 2011, a todo el colectivo de empleados con 56 o más años a 31.12.2010 (en adelante fecha de referencia). Dicha oferta será aplicable a los empleados que cumplan los 56 años de edad en los 3 años siguientes, a pesar de que la desvinculación surtirá efecto en el momento en que el empleado cumpla los 56 años de edad.

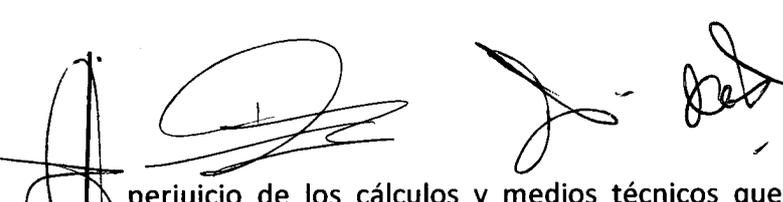
Excepcionalmente, la Entidad BBK BANK CAJASUR S.A. se reserva el derecho de ofertar esta medida de desvinculación a los empleados que a la fecha de referencia tengan cumplidos al menos 53 años, sin esperar a que cumplan los 56 establecidos con carácter general.

En cualquier caso, la salida efectiva de la Entidad de aquellas personas que cumplan los requisitos para acogerse a estas medidas se podrá producir, a juicio de la Entidad, como máximo, en el año siguiente al de la oferta de desvinculación.

Los empleados/as que se adhieran a esta oferta de desvinculación tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado por extinción de la relación laboral. Ésta se abonará en el momento en el que se haga efectiva la extinción, y consistirá en una cantidad a tanto alzado que, sumada a la cuantía total de la teórica prestación contributiva de desempleo neta que le correspondiera recibir al empleado o empleada de conformidad con la normativa vigente sobre desempleo en el momento de la extinción del contrato, con aplicación de las retenciones que les correspondan según las tablas de la normativa general, la solicite o no, o una vez solicitada sea suspendida o denegada, sea equivalente al 87% del Salario Fijo Neto para el periodo comprendido entre la fecha de extinción del contrato de trabajo y la fecha en la que tenga cumplida la edad de 64 años. A efectos de este cálculo, no se aplicarán revalorizaciones ni deslizamientos.

A esta cuantía se le añadirá un importe lineal de 30.000 € brutos por empleado, con independencia del nivel y la antigüedad.

Una vez suscrito el presente Acuerdo, la Entidad facilitará a un actuario independiente, designado de común acuerdo con la representación de los trabajadores los datos necesarios para efectuar el cálculo individualizado de las cantidades indemnizatorias establecidas en el presente apartado, sin



perjuicio de los cálculos y medios técnicos que la Entidad pondrá a disposición del colectivo afectado para el cálculo individualizado de cada trabajador, todo lo cual será contrastado por la Comisión de Seguimiento y Garantía del acuerdo.

A aquellos empleados con al menos 54 años de edad cumplidos a 31.12.2010 que, no habiéndose acogido a esta medida en el periodo de adhesión voluntaria, les fuese de aplicación a criterio de la Entidad en un momento posterior, tendrán derecho a las condiciones expresadas pero sin incluir en la cantidad indemnizatoria el importe lineal de 30.000 euros.

I.b) Convenio especial con la Seguridad Social

En los casos de prejubilaciones, la Entidad asumirá el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde el agotamiento de la prestación de desempleo a la que tenga derecho el empleado o empleada, la solicite o no, hasta que cumpla 64 años, o mayor edad si así se exigiera legalmente.

El importe a ingresar a la Tesorería General de la Seguridad Social se calculará, según lo establecido en la legislación vigente, aplicando el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del Convenio Especial. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Orden TAS 2865, de 13 de octubre de 2003, las partes acuerdan que la base de cotización sobre la cual se abona el convenio especial será revisada anualmente a cargo de la Entidad, en la misma proporción que la base máxima de cotización de la Ley General de Presupuestos del Estado.

- Trabajadores que no hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967

En caso de tratarse de trabajadores que no hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 31ª de la Ley General de la Seguridad Social. La Entidad ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social estas cotizaciones de una sola vez.

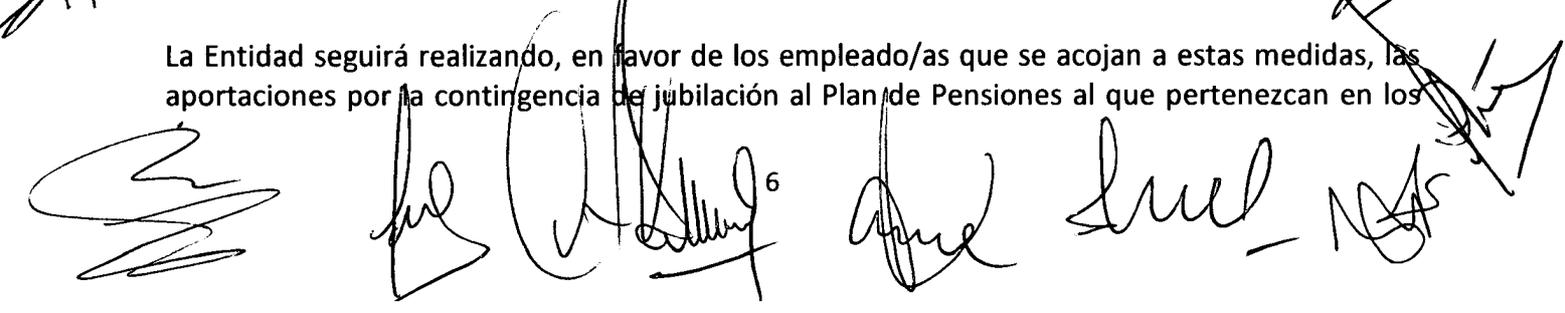
- Trabajadores que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967

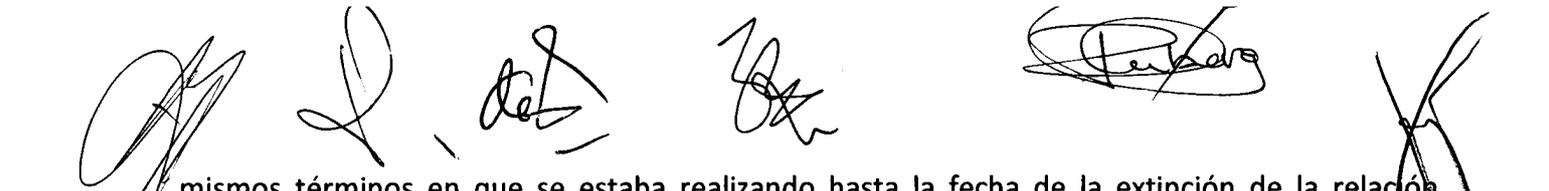
En caso de tratarse de trabajadores a los que no les resulte aplicable la Disposición Adicional 31ª de la Ley General de la Seguridad Social por haber cotizado antes del 1/1/1967, una vez finalizada la prestación contributiva de desempleo, la Entidad abonará mensualmente hasta que el empleado o empleada cumpla 61 años de edad el importe correspondiente al convenio especial, ingresando, por cuenta del empleado o empleada, su importe en la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el supuesto de que, aplicando la legislación vigente a 31/12/2009, algún afectado no tuviera derecho en su momento al 100% de su base reguladora de la pensión de jubilación a los 64 años, a pesar de haber efectuado los pagos del Convenio Especial hasta la edad indicada y no haberse jubilado anticipadamente, se le abonarán las mensualidades del convenio especial necesarias, con un máximo de una anualidad, para llegar a este nivel.

I.c) Aportaciones al Plan de Pensiones hasta el cumplimiento de los 64 años

La Entidad seguirá realizando, en favor de los empleado/as que se acojan a estas medidas, las aportaciones por la contingencia de jubilación al Plan de Pensiones al que pertenezcan en los





mismos términos en que se estaba realizando hasta la fecha de la extinción de la relación laboral y hasta que alcancen la edad de 64 años. A estos efectos se tomará como salario pensionable el existente a 31 de diciembre del año anterior a la extinción de la relación laboral, actuando como mínimo de garantía el pensionable correspondiente al empleado a fecha 31 de diciembre del año 2009.

Para hacer efectivo este importe la Entidad realizará anualmente las aportaciones que correspondan a los Planes de Pensiones de procedencia, con las revalorizaciones equivalentes a aplicar a dichas aportaciones anuales el IPC definitivo del año anterior publicado por el INE.

Para hacer efectivas estas aportaciones, se realizarán las modificaciones oportunas a los actuales Planes de Pensiones.

I.d) Condiciones de financiación, cuentas y otras operaciones, y otros beneficios sociales de los empleados/as que se acojan a este Plan

Las condiciones de financiación de la cartera viva de los empleados/as que se acojan al presente Plan, se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de financiación.

A los empleados/as de la Entidad que se acojan a este Plan, siempre que lo soliciten antes del cumplimiento de los 64 años, les resultará aplicable los Acuerdos sobre Financiación vigentes. A los efectos de la concesión de estas operaciones se tendrán en cuenta los ingresos y/o rendimientos que perciba el empleado o empleada y/o su pareja por cualquier concepto.

La Entidad se compromete a estudiar las necesidades de refinanciación que el empleado o empleada pueda tener para facilitar el puntual pago de sus compromisos.

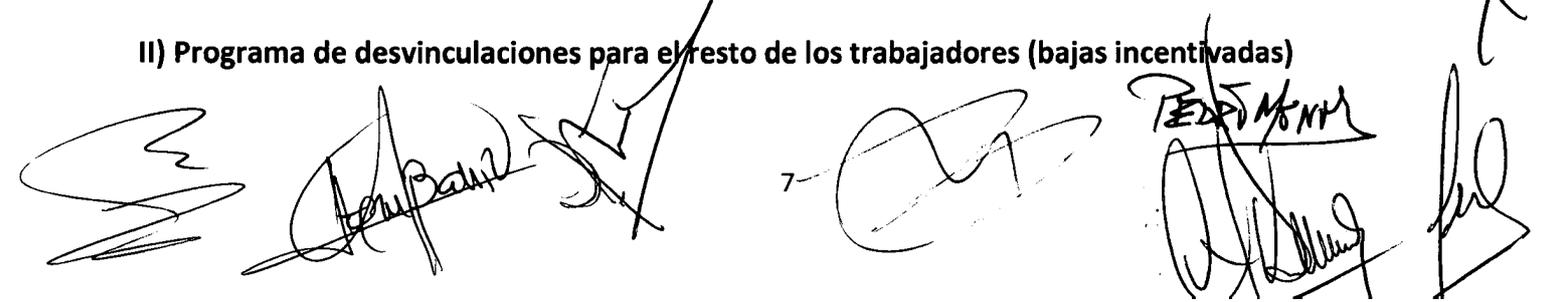
Por lo que respecta al resto de beneficios sociales: el seguro médico, la remuneración de la cuenta de disponible y las comisiones derivadas de la operativa, les serán de aplicación las mismas condiciones que a los empleados/as en activo hasta que cumplan la edad de 64 años.

Los ingresos a cuenta derivados, en su caso, de las anteriores condiciones correrán a cargo del empleado o empleada. Con esta finalidad deberá tener abierta y con saldo suficiente un cuenta corriente en la Entidad para que se puedan realizar los cargos correspondientes.

Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades, en la determinación del orden de aplicación de esta medida se procurará la preferencia en la salida de los trabajadores de mayor edad.

La Comisión de Seguimiento y Garantía del presente acuerdo estudiará y analizará los efectos que pudieran derivarse en las medidas que se implementan por este capítulo, de producirse una modificación legislativa que variase la edad establecida para causar, con carácter general, como beneficiario, prestación de jubilación contributiva (art. 161.1.a de la LGSS).

II) Programa de desvinculaciones para el resto de los trabajadores (bajas incentivadas)



PE...
A partir del día en que se produzca la autorización por parte de la autoridad laboral relativa al procedimiento administrativo, o en cualquier momento anterior, si las partes lo estiman oportuno de común acuerdo, de conformidad con lo establecido a estos efectos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se abrirá oficialmente un plazo de 40 días naturales para que los miembros de la plantilla que lo deseen puedan comunicar de manera fehaciente a la Dirección de la Entidad su intención de adscribirse voluntariamente a las siguientes medidas extintivas:

Podrán acogerse a este Plan todas aquellas personas empleadas que lo deseen, con excepción de quienes reúnan los requisitos para acceder al programa de desvinculaciones para mayores de 56 años regulados en el apartado I).

El número máximo de personas afectadas por el programa de bajas incentivadas se establece en 130 personas, teniendo en consideración lo previsto en el apartado V siguiente.

Transcurrido el plazo de adhesión voluntaria establecido en este punto II, se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento y Garantía el nivel de adhesión alcanzado, actuándose conforme a lo previsto en el apartado V siguiente.

Las personas acogidas al plan de desvinculaciones de este apartado II) percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a un número de mensualidades en virtud de su número de años de prestación efectiva de servicios para la Entidad, según la siguiente escala:

Hasta 3 años de prestación de servicios: 12 mensualidades.

De más de 3 años a 9 años de prestación de servicios: 24 mensualidades.

De más de 9 años a 15 años de prestación de servicios: 30 mensualidades.

De más de 15 años en adelante de prestación de servicios: 33 mensualidades.

En relación con las indemnizaciones a percibir por las personas que se acojan a estas medidas, operará un mínimo de 45 días por año de servicio con el límite de 42 mensualidades.

Los empleados que opten por esta medida durante el referido período de adhesión voluntaria percibirán además una prima adicional de 3.000 euros brutos de una única vez.

Para el cálculo de la indemnización recogida en este apartado, las mensualidades se calcularán dividiendo entre 12 el salario bruto anual que tuviera el empleado o empleada en el momento de la extinción, actuando como mínimo garantizado el que tuviera al 31.12.2009.

A los empleados o empleadas que se vean afectados por esta medida, y tengan vigente alguna operación de financiación con la Entidad, se les mantendrán las condiciones de la misma.

PLAN SOCIAL

III) Medidas Suspensivas

Como medida alternativa y complementaria a la recogida en el apartado II), en virtud de la valoración de diferentes previsiones e hipótesis relativas a la modulación de la situación



productiva y de actividad de la Entidad en los próximos años se acuerda que los empleados o empleadas que lo deseen, con excepción de quienes reúnan los requisitos para acceder al programa de desvinculaciones para personas a partir de 56 años recogido en el apartado I) de este Acuerdo, se podrán acoger a la posibilidad de suspender su contrato de trabajo durante un periodo máximo de 4 años, en el marco de un procedimiento colectivo.

El número máximo de personas afectadas por el programa de suspensiones de contrato se establece en 110 personas, teniendo en consideración lo previsto en el apartado V siguiente.

Transcurrido el mismo plazo de adhesión voluntaria de 40 días naturales establecido en el punto II, se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento y Garantía el nivel de adhesión alcanzado, actuándose conforme a lo previsto en el apartado V siguiente.

Durante el periodo de suspensión, el empleado recibirá anualmente una cantidad equivalente al 25% del salario fijo bruto que tuviera el empleado o empleada en el momento del inicio de la suspensión, actuando como mínimo garantizado el que tuviera al 31.12.2009. Estas cantidades serán abonadas mensualmente.

Los empleados que opten por esta medida durante el referido período de adhesión voluntaria percibirán además una prima adicional de 3.000 euros brutos de una única vez, el día del inicio de la suspensión.

Si al finalizar la suspensión la Entidad, mediando razones empresariales de las que se informará a la Comisión de Seguimiento y Garantía, no reincorporara al empleado o bien éste rechazara tal incorporación por no estar conforme con la reincorporación en el destino que le fuese ofrecido, tendrá derecho al abono de una compensación final por extinción contractual equivalente a las especificadas para las bajas incentivadas en este documento, no computándose como años de servicio el tiempo en el que el contrato de trabajo ha estado suspendido, previa deducción de las cantidades ya abonadas durante el período de suspensión y añadiendo una cantidad adicional de 7.000 € brutos de una única vez.

En relación con las indemnizaciones a percibir por las personas que se acojan a estas medidas, si finalmente su relación laboral resultase extinguida, operará un mínimo de 45 días por año de servicio con el límite de 42 mensualidades

Igualmente se acuerda que en caso de que durante el período de suspensión del contrato y antes de la finalización del mismo fuera el empleado o empleada quien manifestase su voluntad de extinguir la relación laboral, además de percibir una compensación por extinción contractual equivalente a las especificadas para las bajas incentivadas en este documento, no computándose como años de servicio el tiempo en el que el contrato de trabajo ha estado suspendido, a la que se le deducirá las cantidades ya abonadas durante el período de suspensión, se añadirá una cantidad adicional según la siguiente escala:

- Si solicita la extinción transcurrido un año en la situación de suspensión: 2.000 € brutos.
- Si solicita la extinción transcurridos dos años en la situación de suspensión: 3.500 € brutos
- Si solicita la extinción transcurridos tres años en la situación de suspensión: 4.500 € brutos



El salario fijo bruto para el cálculo de la indemnización recogida en este apartado será el que tuviera el empleado o empleada en el momento del inicio de la suspensión, actuando como mínimo garantizado el que tuviera al 31.12.2009.

A los empleados que se vean afectados por esta medida, y tengan vigente alguna operación de financiación con la Entidad, se les mantendrán las condiciones de la misma.

IV) Reducciones de jornada

Como medida complementaria a las anteriores, de carácter exclusivamente voluntario para los empleados, y siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de la Entidad, dentro del correspondiente expediente administrativo, se acuerda la posibilidad de realizar una reducción temporal durante cuatro años del 25% ó 50% de la jornada anual del empleado/a, percibiendo, respectivamente ó un 80% ó un 60%, de su salario fijo bruto anterior al momento de situarse en reducción de jornada, sin perjuicio del derecho a percibir la prestación de desempleo a que tuviera derecho.

Esta reducción de jornada será solicitada por el empleado en el plazo de 30 días naturales desde la aprobación del expediente, y se perfeccionará por aceptación expresa del mismo, una vez la Entidad concrete el formato de la reducción en los tiempos que organizativamente (incluso acumulando por días, semanas o meses) a juicio de la Entidad, más convengan para la adecuada atención del servicio. En todo caso se pacta que la suma de las prestaciones brutas de desempleo brutas que correspondan más las retribuciones calculadas al 80% ó al 60% no puedan exceder del 100% de las percepciones brutas que recibiría el empleado de continuar prestando servicios a jornada completa. En tal caso se reducirá el porcentaje de retribuciones a abonar por la Entidad.

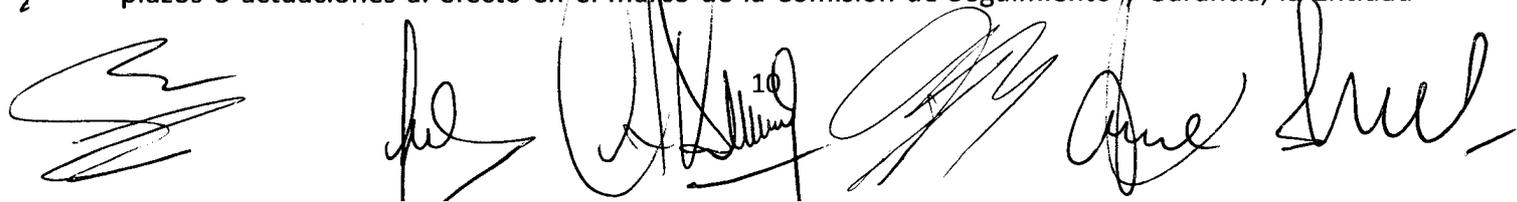
Vencido el periodo de cuatros años el empleado podrá solicitar el retorno a su jornada inicial.

V) Consideraciones organizativas y económicas, limitaciones para la adscripción a las medidas y evaluación del periodo de adhesión voluntaria en el seno de la Comisión de Seguimiento y Garantía

Conforme se enuncia en el apartado Primero de los Principios generales del presente acuerdo, las partes fijan como objetivos de ahorro anual de coste de personal una cuantía de 36,5 millones de euros de naturaleza estructural y de 5,5 millones de euros de naturaleza coyuntural, que deben cumplirse de forma cierta para garantizar el objetivo de viabilidad enunciado.

Como consecuencia, si transcurrido el periodo de adscripción voluntaria a las medidas extintivas o suspensivas, no se hubiesen alcanzado los objetivos que se indican en el párrafo siguiente, la Comisión de Seguimiento y Garantía evaluará el nivel de adhesión a dichas medidas, dándose un plazo de 20 días naturales a fin de establecer las fórmulas, plazos o actuaciones para alcanzar de forma cierta los objetivos de ahorro cuantificados.

En caso de que en el plazo indicado en el párrafo anterior no fuese posible consensuar fórmulas, plazos o actuaciones al efecto en el marco de la Comisión de Seguimiento y Garantía, la Entidad



10

podrá arbitrar las acciones necesarias para garantizar que el número de personas afectadas por los programas de bajas incentivadas y suspensiones de contrato alcance la cifra objetivo de 240 personas, garantizando en todo caso el máximo nivel de información a la Comisión de Seguimiento y Garantía y procurando consensuar los criterios de aplicación de las acciones indicadas.

En todo caso, se posibilita que la persona que sea adscrita obligatoriamente a la medida suspensiva recogida en el apartado III) pueda optar por ser adscrita a las medidas de desvinculación recogidas en el apartado II).

El número de personas acogidas a las suspensiones de contrato establecido en 110 se verá reducido en el mismo número de bajas incentivadas que excedan de 130 personas determinadas en el apartado II).

Por criterios económicos y de actividad, la Entidad podrá limitar la adhesión voluntaria máxima de empleados a las medidas de desvinculaciones incentivadas y de suspensiones de contrato en cada uno de los tramos de años de prestación efectiva de servicios según la siguiente escala:

- Hasta 3 años de prestación de servicios: 60 personas.
- De más de 3 a 9 años de prestación de servicios: 60 personas.
- De más de 9 a 15 años de prestación de servicios: 60 personas.
- De más de 15 años en adelante de prestación de servicios: 60 personas.

Durante el periodo de adhesión voluntaria, se contabilizarán las solicitudes por estricto orden de petición, y serán, en su caso, atendidas por la Entidad en virtud de criterios organizativos en coordinación con la Comisión de seguimiento y Garantía.

En todo caso, también se garantiza que una vez la suma de prejubilaciones, bajas incentivadas y suspensiones que afecten a trabajadores de servicios centrales alcancen los 220 casos, la Entidad no podrá promover ninguna medida adicional obligatoria sobre el colectivo de empleados de servicios centrales.

Además se acuerda que el número máximo de desvinculaciones incentivadas, sólo pueda superarse, además de por superarse el número de 130 personas porque se produjeran adscripciones voluntarias aceptadas por la Entidad, en el supuesto de que la realización de las suspensiones de contrato no fuese viable por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes. En este último supuesto, la Comisión de seguimiento y Garantía del acuerdo estará obligada a promover que se alcancen los objetivos enunciados mediante la aplicación del resto de medidas que les resulten aplicables recogidas en este documento.

En todo caso, y siempre para favorecer al máximo el acogimiento voluntario a las medidas de desvinculaciones incentivadas y de suspensiones de contrato, si hubiere un mayor número de adscripciones voluntarias a cualquiera de las medidas recogidas en los apartados II) y III) de este acuerdo, podrán atenderse tales adscripciones, a juicio de la Entidad, en coordinación con la Comisión de seguimiento y Garantía del presente acuerdo.

Durante el año en el que finalice la suspensión, la Entidad se compromete a que al menos el 50% de las incorporaciones globales de plantilla fija a la misma, estén reservadas para reincorporar a este colectivo.

Asimismo la aplicación efectiva de cada adscripción voluntaria a las medidas de desvinculación incentivada, suspensión de contrato o reducción de jornada, se podrá retrasar o rechazar a propuesta de la Entidad, previo acuerdo de la Comisión de seguimiento y Garantía de este acuerdo, atendiendo a los conocimientos especializados del empleado o empleada, o de la concurrencia, a juicio exclusivo de la Dirección de la Entidad, de un número excesivo de bajas en una determinada área, departamento, unidad, oficina, dependencia o Zona o ubicación geográfica.

VI) Movilidad Geográfica

Los empleados afectados por el proceso de integración o cierre de oficinas y aquellos afectados por la reestructuración de Servicios Centrales podrán verse afectados por esta medida cuando a juicio de la Entidad no sea viable su reubicación en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros.

Si por causas organizativas o de actividad fuese necesario aplicar estas medidas de movilidad a empleados no recogidos en el párrafo anterior, será necesario su análisis y aprobación caso a caso en la Comisión de seguimiento y Garantía del acuerdo.

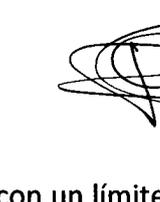
La Entidad procurará tomar en consideración las circunstancias personales y/o familiares de los trabajadores a efectos de determinar movilidades geográficas. Igualmente, respecto de la representación legal de los trabajadores, además de lo establecido legalmente, se acuerda de manera expresa que los posibles traslados no implicarán la pérdida de sus mandatos representativos en sus circunscripciones originarias.

Si en el término de 2 años desde la aplicación de una movilidad geográfica existiera vacante idónea a juicio de la Entidad en el centro de trabajo de origen del empleado afectado o en una distancia no superior a 20 Kms de aquél, el trabajador que fue desplazado tendrá prioridad para volver de forma voluntaria a trabajar a ese centro o al referido entorno de 20 Kms del mismo, siempre que acredite la idoneidad que precise el desempeño del puesto vacante.

En los supuestos de movilidad geográfica indicados que tengan carácter estable y conlleven un cambio efectivo de residencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por movilidad, por una sola vez y a tanto alzado, de los siguientes importes brutos:

- a) Más de 75Kms y hasta 150 km.: 10.000 euros.
- c) Más de 150 y hasta 250 km.: 20.000 euros.
- e) Más de 250 km: 25.000 euros.

Si en última instancia el empleado no aceptase el traslado, podrá optar por acogerse voluntariamente al programa de bajas incentivadas. Exclusivamente en el caso de movilidades geográficas ofrecidas a empleados de fuera de Andalucía y Extremadura, este acogimiento no computaría para el número de 240 personas señalado como objetivo de desvinculaciones y



suspensiones, incrementándose dicho número de personas con un límite adicional de la diferencia entre 60 y el número de las personas de fuera de Andalucía y Extremadura que se hayan acogido de manera voluntaria a las medidas de desvinculación y suspensión reguladas en el presente acuerdo.

En los traslados que conlleven un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda, sin cancelación del anterior, con el límite de endeudamiento del 50% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía hipotecaria y siendo prestatarios los miembros de la referida unidad.

En todo caso, en el proceso de movilidad geográfica se tendrán en cuenta las peticiones de traslado voluntario en la medida en que sean compatibles con las necesidades organizativas de la Entidad.

En el supuesto en que se generen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razones de las características del puesto y perfil profesional y siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesarias a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

El trabajador trasladado tendrá derecho a un preaviso de 30 días naturales a la fecha de efectividad prevista de dicho traslado y a disfrutar de hasta un máximo de 4 días naturales de permiso retribuido, permiso sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en la normativa aplicable que deberán, en su caso, disfrutarse dentro del referido plazo de preaviso.

Los trabajadores que estén en período de consolidación de un nivel profesional superior por aplicación del sistema de clasificación de oficinas u otros sistemas de carreras profesionales regulados en pacto colectivo o de aplicación generalizada, y sean removidos de su cargo por razón de la reestructuración de oficinas o de servicios centrales prevista en este apartado, es decir con movilidad geográfica a más de 25 kms., mantendrán el derecho a la consolidación del nivel profesional superior cuando se cumpla el tiempo establecido para la consolidación, siempre que haya transcurrido más de la mitad del período previsto para la consolidación de dicho nivel superior.

La Comisión de Seguimiento y Garantía del presente Acuerdo estará informada de las medidas de movilidad geográfica que pudieran realizarse, así como las previsiones de cierre de centros o reorganización de servicios centrales.

TERCERO.- INSTRUMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PRESENTE ACUERDO EN EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

La Entidad BBK BANK CAJASUR, S.A. procederá a formular ante la Autoridad Laboral competente el oportuno expediente administrativo por causas económicas, productivas y organizativas. Estas medidas se instrumentarán a través del correspondiente procedimiento colectivo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, que presentará la Entidad ante la Autoridad Laboral competente solicitando la homologación del presente Acuerdo.

La representación de los trabajadores que suscribe este acuerdo procederá a ratificarlo mediante expediente administrativo que homologue el contenido y condiciones del presente acuerdo.

Asimismo se comprometen a ratificarlo, si fuera necesario, ante la Autoridad Laboral como forma de asegurar la viabilidad actual y futura del proyecto empresarial.

CUARTO.- COMPROMISO DE VINCULACION DE LAS PARTES AL CONTENIDO DEL ACUERDO.

Las partes se comprometen a realizar los actos necesarios para la puesta en marcha y consecución de los objetivos propuestos incluyendo su ratificación en el ámbito interno de la Entidad o fuera de él, y principalmente de forma expresa dentro del procedimiento de regulación de empleo que deberá sustanciarse ante la Autoridad Laboral competente trasladando su contenido íntegro al Acta Final "con acuerdo" que dé por finalizado el pertinente periodo de consultas del artículo 51 ET, comprometiéndose formalmente en la calidad y condición con que comparecen, para el hipotético caso de que el presente acuerdo fuera total o parcialmente revisado por la Autoridad laboral competente, órgano judicial o Entidad gestora, en relación con el valor otorgado por los firmantes, por declaración ejecutiva de órgano judicial competente, a realizar cuantos actos de rectificación o subsanación, formal o material, sean necesarios o exigidos en aras al mantenimiento de la vigencia y efectividad de los compromisos alcanzados sobre cada una de las materias que lo conforman.

QUINTO.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y GARANTÍA DEL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO

1. Objeto

Con la finalidad de facilitar la realización del correspondiente análisis, seguimiento, supervisión, desarrollo y aplicación de lo establecido en este Acuerdo, las representaciones comparecientes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento y Garantía del cumplimiento del acuerdo, en particular, sobre las medidas de reestructuración laboral previstas en el Expediente de Regulación de Empleo que se tramita.

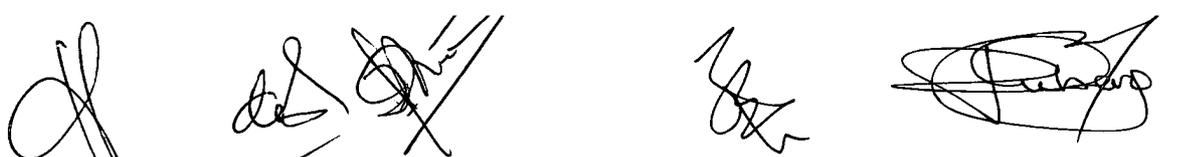
2. Vigencia

Esta Comisión de seguimiento y Garantía y vigilancia tendrá una vigencia que abarcará el período de tiempo comprendido entre el momento que se dicte la resolución que autorice las medidas de ajuste hasta el definitivo cumplimiento de las mismas.

3. Composición

Esta Comisión de Seguimiento y Garantía tendrá carácter paritario y estará constituida por nueve representantes de cada parte. La representación de los trabajadores en esta comisión será proporcional a la representación sindical en la Entidad, y estará constituida por 9 integrantes con la siguiente distribución:

- Aspromonte: Seis miembros y dos asesores
- CCOO: Dos miembros y un asesor
- UGT: Un miembro y un asesor



Estará presidida por un representante de la parte empresarial, que dirigirá y moderará los debates. La representación social designará un Secretario, que realizará las convocatorias, a instancia del Presidente, levantará acta de las reuniones y custodiará la documentación tratada.

4. Régimen de funcionamiento

Se establece, con carácter general, que esta Comisión de carácter permanente se reunirá con una periodicidad mensual.

No obstante lo anterior, se podrán celebrar reuniones a instancia de cualquiera de las partes previa convocatoria anticipada con al menos 48 horas de anticipación, señalando en la convocatoria el orden del día de las cuestiones a tratar en la misma.

5. Competencias y funciones

La representación de la Entidad informará puntualmente sobre la situación en que se encuentra la aplicación de las medidas laborales contenidas en el acuerdo, aportando, en su caso, la documentación oportuna en relación con las mismas.

En todo caso, y además de las funciones contenidas expresamente en el presente Acuerdo respecto de la Comisión de Seguimiento y Garantía, se tratará en la misma de forma previa a su ejecución las medidas de reordenación previstas, a título individual o colectivo, con indicación de centros, personas afectadas y garantías laborales. Las decisiones que impliquen cambio de centro o movilidad geográfica para los empleados serán comunicadas en el seno de la Comisión con un mínimo de 30 días naturales de anticipación a su ejecución.

En las citadas medidas de reordenación se incluyen prejubilaciones, plan de bajas incentivadas, plan de suspensiones de contrato, movilidad de trabajadores y cambios de centros de trabajo.

Respecto al número de 240 personas afectadas por las medidas de bajas incentivadas y suspensiones de contrato, se establece que si, transcurrido el periodo de adscripción voluntaria a las medidas extintivas y/o suspensivas no se hubiese alcanzado dicho objetivo, la Comisión de Seguimiento y Garantía evaluará el nivel de adhesión a dichas medidas, dándose un plazo de 20 días naturales a fin de establecer las fórmulas, plazos o actuaciones para alcanzar de forma cierta los referidos objetivos.

En caso de que en el plazo indicado en el párrafo anterior no fuese posible consensuar fórmulas, plazos o actuaciones al efecto en el marco de la Comisión de Seguimiento y Garantía, la Entidad podrá arbitrar unilateralmente las acciones necesarias para garantizar que el número de personas afectadas por los programas de bajas incentivadas y suspensiones de contrato alcance la cifra objetivo de 240 personas.

Como garantía de independencia y libertad de acción dentro de sus actuaciones en la Comisión, para los representantes de los trabajadores integrantes de la misma estarán vigentes las medidas voluntarias desarrolladas en el Acuerdo, durante todo su mandato y durante un año adicional. Igualmente durante dicho período, en caso de despido declarado judicialmente como

improcedente o reconocido por la empresa como tal, les será de aplicación a efectos indemnizatorios las condiciones recogidas en el presente acuerdo para las bajas incentivadas.

La Comisión de Seguimiento y Garantía del Acuerdo desarrollará todos lo relativo al sistema de reuniones, a la ejecución de los acuerdos adoptados, y demás aspectos de su funcionamiento interno.

En consecuencia con todo lo anterior, ambas partes se comprometen a realizar los actos necesarios para la puesta en marcha y consecución de los objetivos propuestos incluyendo la defensa de su contenido y ratificación en el ámbito interno de la Entidad o fuera de él, y principalmente de forma expresa dentro del procedimiento de regulación de empleo que en el futuro deberá sustanciarse ante la Autoridad Laboral competente trasladando su contenido íntegro al Acta Final "con acuerdo" que dé por finalizado el pertinente periodo de consultas, comprometiéndose formalmente en la calidad y condición con que comparezcan, para el hipotético caso de que el presente acuerdo fuera total o parcialmente revisado por la Autoridad laboral competente, órgano judicial o Entidad gestora, en relación con el valor otorgado por los firmantes, por declaración ejecutiva de órgano judicial competente, a realizar cuantos actos de rectificación o subsanación, formal o material, sean necesarios o exigidos en aras al mantenimiento de la vigencia y efectividad de los compromisos alcanzados sobre cada una de las materias que lo conforman.

En prueba de conformidad con lo que antecede firman los comparecientes el presente documento en el lugar y fecha del encabezamiento.