

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE
CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE
DESPIDO COLECTIVO EN BANCO SANTANDER S.A.**

En Madrid, a 15 de diciembre de 2020

REUNIDOS

Por la Representación empresarial,

D. Aurelio Velo Vallejo
D. Juan Gorostidi Pulgar
D. Eugenio Temes Fuertes
D. Francisco Manuel Crego Rivas
D^a. Rosa María Sánchez Repiso
D. Fulgencio Romera Sánchez

Por la representación de los trabajadores,

CCOO:

D^a. Ana M^a Herranz Sainz-Ezquerria
D^a. Yolanda Sánchez de la Riva
D^a. Susana Aranda Vázquez
D. José Luis Romero De la Muñoza
D. Javier de Dios Bernal

UGT:

D^a. M^a Luisa Franco Lozano
D. Guillermo Martínez Robles
D. Enrique Medina Rodríguez

FITC:

D. Diego Castañeda Peña
D. Luis C. Márquez-Villarejo Fernández-

STS:

D. Juan Pedro Vázquez García

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente Acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, promovido al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero. - Con fecha 3 de noviembre de 2020 se entregó 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 Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo, que afectaría potencialmente a todos los trabajadores de la totalidad de los centros de trabajo de Banco Santander.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 3, 6, 11 y 13 de noviembre de 2020, 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.- Mediante acta de fecha 9 de noviembre de 2020 las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, UGT, FITC, CGT y STS, que ostentan la representación del 94,93 % 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 interlocutores ante la dirección de la misma en el citado proceso, designando posteriormente a los trece miembros de la comisión representativa de la plantilla para la negociación en el periodo de consultas.

Cuarto. - Con fecha 17 de noviembre de 2020 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 17, 24, 26 de noviembre y 1, 3, 10 y

15 de diciembre de 2020, 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 motivadoras del procedimiento de despido colectivo como las posibilidades de reducir su afectación y atenuar o minimizar sus efectos.

Quinto.- Han quedado acreditadas las causas legales objetivas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, desarrolladas y explicadas en el Informe Técnico y en la Memoria aportados al procedimiento, que justifican la reducción de plantilla que se acuerda, causas vinculadas fundamentalmente a la caída de los ingresos y la rentabilidad y 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 a los mismos.

Sexto. - Las partes manifiestan que han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, y que han agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla 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 empresa, desde los 5.072 trabajadores inicialmente propuestos, al número final de 3.572 que se fija en el Capítulo I del presente Acuerdo.
- b) Mecanismo preferente de voluntariedad condicionada como uno de los criterios de selección del personal afectado por el presente despido colectivo.
- c) Recolocación interna en otras sociedades del Grupo de hasta 1.100 empleados, como medida para reducir el número de afectados por el despido, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo V del presente Acuerdo.

Recolocación interna en el propio Banco de hasta 400 empleados, que prestan

Santander Personal, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo V del presente Acuerdo.

- e) Reubicación de algunas personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica como mecanismo para limitar el número de personas afectadas por el despido colectivo, en los términos regulados en el Capítulo VI del presente Acuerdo.
- f) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.
- g) Plan de recolocación externo que mejora ampliamente las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo de los trabajadores afectados por la extinción del contrato.

Octavo. - Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, FITC S, que ostentan en su conjunto el 82,99% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 3.572.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2021.

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

recolocación y movilidad geográfica reguladas en los Capítulos V y VI del presente Acuerdo.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo son los siguientes:

- a) Adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo IV del presente Acuerdo, que podrá plantear cualquiera de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros afectados por el proceso de despido colectivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el mismo.

Los plazos para la solicitud de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada serán los siguientes:

En el caso de personas trabajadoras destinadas en Servicios Centrales, Centro Corporativo y Estructuras Intermedias, con las excepciones señaladas en el párrafo siguiente, hasta el 19 de marzo de 2021.

En el caso de personas trabajadoras destinadas en la red comercial (tanto personal de oficinas como equipos de zona), así como profesionales adscritos a las unidades de Recursos Humanos y Organización, Unidad de Control de Red y las Unidades Territoriales de Riesgos, hasta el 30 de junio de 2021.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito, siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el banco, dentro de los plazos antes señalados y la Empresa deberá aceptar o rechazar la solicitud antes de los 10 días siguientes a la finalización de los períodos de adscripción voluntaria antes indicados. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La Empresa se reserva el derecho de aceptar o no la solicitud de adscripción voluntaria en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener a la persona trabajadora solicitante por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento, así como para preservar el necesario y proporcionado equilibrio y diversidad generacional en la plantilla

de personal entre profesionales menores de 50 años y profesionales de 50 o más años, en la aplicación y afectación de las medidas de extinción entre las distintas modalidades de coberturas indemnizatorias que se detallan en el apartado primero del Capítulo IV del presente Acuerdo.

No obstante lo anterior, en el caso de las personas trabajadoras incluidas en el apartado primero b) del Capítulo IV del presente Acuerdo, se admitirán las solicitudes de adhesión voluntaria que se realicen, sujetas a dos condiciones: (i) mantenimiento por parte de la Dirección de la posibilidad de rechazo en porcentaje máximo del 10% del colectivo y (ii) consideración de los límites de las necesidades de eficiencias netas en cada provincia, es decir, incluyendo las medidas de flexibilidad interna a través de reubicaciones en Sociedades y movilidades a Santander Personal, de forma que no se supere dicho límite.

- b) En defecto de afectación por el despido colectivo en virtud de la adscripción voluntaria a la baja indemnizada aceptada por el Banco, una vez agotados los plazos de adscripción voluntaria señalados en cada caso en el apartado a) anterior, y una vez aceptadas o, en su caso, rechazadas las solicitudes de adhesión voluntaria descritas en el apartado anterior, se aplicarán, de resultar preciso para alcanzar el número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, en cada uno de los ámbitos a los que se refieren dichos plazos de adscripción, los siguientes criterios de selección:

Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división.

Menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

- c) Siempre que hubieran optado por su reincorporación, estarán igualmente afectadas las personas trabajadoras en excedencia voluntaria especial compensada con compromiso de reincorporación en base al Acuerdo de fecha 5 de noviembre de 2016 firmado entre la representación legal de los trabajadores y la representación de las empresas Banco Popular y Banco Pastor, dado que su reincorporación al Banco, siempre que la hubieran solicitado en tiempo y forma, conforme a los compromisos establecidos en dicho Acuerdo, deberá producirse con efectos del 1 de enero de 2021. En ningún caso estarán afectados los trabajadores en situación de excedencia voluntaria especial compensada que en base al citado Acuerdo de 5 de noviembre de 2016 no hubieran solicitado se reincorporación, o habiéndola

interesado, opten finalmente por la extinción de su contrato de trabajo, y no por su reincorporación al Banco, dado que en tales casos estos últimos percibirán las compensaciones por extinción de contrato establecidas en el repetido acuerdo de 5 de noviembre de 2016.

III. PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO

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

- a) Quienes se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 17 de noviembre de 2020, salvo las personas en situación de excedencia voluntaria especial compensada mencionada en el apartado c) del capítulo anterior.
- b) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33 por ciento, declarada antes del 17 de noviembre de 2020 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- c) Quienes tengan hijos o hijas que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 17 de noviembre de 2020 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- d) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un o una menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”).
- e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- f) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente reconocida como tal, antes del 17 de noviembre de 2020, sean empleados del Banco y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido del despido colectivo, así como los profesionales en activo cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida hubiera visto extinguido su contrato de trabajo por afectación a los procedimientos de despido colectivo tramitados por el Banco en 2017 y 2019 (Actas de finalización con acuerdo de los periodos de consultas de los expedientes de despido colectivo en Banco Santander de fecha 12 de diciembre de 2017, en

Banco Popular de esa misma fecha y en Banco Santander de fecha 17 de junio de 2019)

Segundo. - No obstante, el personal referido en los apartados b), c), d), e) y f) anteriores 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) Profesionales con 62 años de edad o superior a 31 de diciembre de 2021

Percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades de su salario.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a la normativa y condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Además, tendrán derecho a mantener, en su caso, si fueran beneficiarios del mismo, la consideración de personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006 –plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

b) Profesionales con edad comprendida entre 58 y 61 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 76% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 70% del salario bruto

anual pensionable más un doceavo del 56% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 76% sobre el salario bruto pensionable.

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

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando la base de cotización en el mismo porcentaje de incremento que tengan las bases máximas de cotización, con un tope de 3% anual. Adicionalmente la empresa abonará a la persona trabajadora el coste del convenio especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con el mismo porcentaje de actualización antes señalado, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. La empresa comunicará fehacientemente 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 Empresa podrá suspender su abono.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a la normativa y condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato de trabajo hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones del promotor que correspondan al Plan de Pensiones Santander Empleados del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de

1980 - en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A1 del Plan de Pensiones Santander Empleados.

- Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge superviviente), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida del personal directivo, correspondiente a su nivel.
- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006. plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

c) Profesionales con 55 a 57 años de edad a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 74% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 67% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 54% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 74% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de 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 la que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 61 años, actualizando la base de cotización en el mismo porcentaje de incremento que tengan las bases máximas de cotización, con un tope de 3% anual. Adicionalmente la empresa abonará a la persona trabajadora el coste del convenio especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con el mismo porcentaje de actualización antes señalado, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. La empresa comunicará fehacientemente 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 Empresa podrá suspender su abono.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción de su contrato de trabajo se mantendrán conforme a la normativa y condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

Mantenimiento de las aportaciones del promotor que correspondan al Plan de Pensiones Santander Empleados del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de 1980 - en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A1 del Plan de Pensiones Santander Empleados.

Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge supérstite), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida de personal directivo, correspondiente a su nivel.

- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006. – plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015 –plantilla procedente del Banco Popular-.

d) Profesionales con 50 años o más y menos de 55 años a 31 de diciembre de 2021 y que tengan una antigüedad mínima en el Banco de al menos 15 años a la fecha de extinción del contrato.

Percibirán una indemnización a tanto alzado, y en un único pago, equivalente a multiplicar por seis el 65% del salario bruto anual pensionable, con un límite de 320.000 euros brutos.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato de trabajo, estos profesionales percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias o primas:

- Una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo.
- Una prima adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

15 años o más: 30.000 euros brutos.
- Una prima adicional por edad, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000 euros brutos.

Adicionalmente, el Banco abonará a la persona trabajadora el importe de las cuotas correspondientes al Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que cumpla la edad de 63 años, incluyendo la revalorización que cada año sea de aplicación a las bases máximas de cotización con el tope del 3% anual, debiendo acreditar la persona trabajado a la suscripción del convenio y el abono efectivo de

las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. La empresa comunicará fehacientemente 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. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, la Empresa podrá suspender su abono.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Asimismo, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés del Euribor + 3 puntos, revisable, anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos de consumo, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Profesionales menores de 62 años a 31 de diciembre de 2021 que no cumplan las condiciones de antigüedad requeridas en los apartados b) c) y d) anteriores, así como profesionales menores de 50 años a 31 de diciembre de 2021.

Percibirán una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción de contrato, estos profesionales percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias o primas:

Una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato.

Una prima adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción de contrato según se detalla a continuación:

- . 15 años o más: 30.000 euros brutos.
- . Mayor o igual a 10 años y menor de 15 años: 25.000 euros brutos.
- . Mayor o igual a 5 años y menor de 10 años: 15.000 euros brutos.

. Menor de 5 años: 5.000 euros brutos.

- Una prima adicional para profesionales con edad comprendida entre 50 y 54 años a 31.12.2021, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000 euros brutos.

Igualmente, el Banco se hará cargo del pago de Convenio Especial cuando proceda por tener la persona trabajadora cumplidos 55 años o más a la fecha de extinción del contrato, en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 61 años, actualizando la base de cotización en el mismo porcentaje de incremento que tengan las bases máximas de cotización, con un tope de 3% anual. Adicionalmente la empresa abonará a la persona trabajadora el coste del convenio especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con el mismo porcentaje de actualización antes señalado, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. La empresa comunicará fehacientemente 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 Empresa podrá suspender su abono.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Asimismo, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés del Euribor + 3 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos de consumo, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Segundo. - Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

- a) Siempre que se respete el mínimo legal al que se refiere el apartado tercero siguiente, se entenderá como salario bruto anual a los efectos del presente acuerdo únicamente el salario anual fijo en metálico correspondiente a la fecha de

extinción del contrato más la retribución variable/bono anual en metálico percibido efectivamente por la persona trabajadora en febrero de 2020. Tratándose de retribución variable correspondiente a incentivos de red comercial, se tomarán los efectivamente percibidos en el segundo, tercero y cuarto trimestre de 2019 y primero de 2020.

- b) Se entenderá por salario bruto anual pensionable, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo. Únicamente se computarán otros conceptos no incluidos en el Convenio Colectivo cuando se haya reconocido por la Dirección de la Empresa de forma expresa su carácter pensionable. No tendrá tal consideración la referencia al salario sobre el que se realiza la aportación a la póliza de seguro establecido en favor del personal directivo del Banco. A estos efectos se entiende por salario de Convenio Colectivo el que figura en las tablas salariales del XXIII Convenio Colectivo de Banca. Asimismo, se incluirá dentro del salario pensionable aquel trienio que la persona trabajadora hubiera cumplido a lo largo de 2021 de seguir en activo, aunque no lo hubiera completado en el momento de la extinción del contrato.

Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco Santander o en la entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente. Adicionalmente para el cálculo de las primas por trienios consolidados y antigüedad definidos en los apartados d) y e) del Capítulo IV, se considerarán los trienios completos y la antigüedad efectivamente acreditada a la fecha de la extinción del contrato.

- d) Fiscalidad. Se practicará por Banco Santander las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

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

V. MEDIDAS DE RECOLOCACIÓN INTERNA DENTRO DEL BANCO Y EN EMPRESAS DEL GRUPO QUE HAN PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Primero. - Hasta un número de 1.100 personas trabajadoras del Banco que hubieran estado afectados por el despido colectivo, pasarán a prestar servicios en las sociedades del Grupo Santander Operaciones España S.L. (en proceso de fusión con Santander Tecnología España S.L.) e Intermediación y Servicios Tecnológicos, S.A. durante el periodo de ejecución de las medidas señalado en el Capítulo I del presente Acuerdo. Dicha movilidad funcional entre empresas del Grupo, que podrá implicar también movilidad geográfica, en cuyo caso se aplicarán los límites y las compensaciones señaladas en el Capítulo VI del presente Acuerdo, tendrá carácter obligatorio para la persona trabajadora afectada, y se le comunicará al mismo de forma escrita y con una antelación mínima de treinta días.

Esta medida de recolocación interna entre empresas del Grupo se adopta al amparo de lo establecido en el artículo 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, y se trata de una medida de flexibilidad interna directamente orientada a reducir el número de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, que afectará principal o mayoritariamente a profesionales menores de 50 años.

La incorporación en estas sociedades del Grupo se producirá sin solución de continuidad respecto de la baja en el Banco y en las siguientes condiciones:

- a) La persona trabajadora mantendrá a todos los efectos legales e indemnizatorios, la antigüedad que tuviese acreditada en el Banco o entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente, en el momento de causar baja en el mismo.
- b) Será de aplicación en la sociedad de destino el convenio colectivo que resulte de aplicación en la misma.
- c) No obstante, lo anterior, la persona trabajadora mantendrá íntegramente el salario fijo que viniera percibiendo en el Banco. A tal efecto, se incluirá en un complemento salarial no absorbible ni compensable la diferencia entre el salario total resultante de la aplicación del convenio colectivo de la sociedad del Grupo en la que fuese reubicado y el salario total que viniera percibiendo en aplicación del convenio colectivo de Banca, así como una cantidad equivalente a los importes correspondientes a 2020 para los conceptos de compensación de beneficios sociales, economato carbón/gas y compensación economato. Cuando la persona trabajadora venga percibiendo en el Banco otros complementos no previstos en el convenio colectivo, se mantendrán con la misma naturaleza y régimen jurídico que tengan actualmente.

- d) Asimismo, en tanto se mantenga prestando servicios efectivos en la sociedad del Grupo, se mantendrán las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones Santander Empleados, así como en su caso, las aportaciones por servicios futuros al colectivo A1 del Plan de Pensiones Santander Empleados o a la póliza de seguros suscrita con Mapfre o Vidacaixa para la cobertura de compromisos pensionables pre-80.
- e) Igualmente, cuando la persona trabajadora acceda a la condición de pasivo en la sociedad del Grupo donde se haya reubicado, mantendrá el derecho a percibir la compensación por economato prevista en el Banco para tal supuesto.
- f) Resultarán de aplicación a la persona trabajadora los beneficios sociales y resto de condiciones de trabajo establecidos con carácter general en la empresa de destino.

Segundo. - También como medida de recolocación interna al amparo del artículo 8 del RD 1432/2012, de 29 de octubre, orientada directamente a la reducción en el número de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, Banco Santander reubicará a un máximo de 400 personas trabajadoras, que actualmente prestan sus servicios profesionales en cualquiera de los centros de trabajo afectados por el mismo, en las Unidades de Santander Personal. Las personas trabajadoras afectadas por esta medida de movilidad funcional, que ha permitido reducir el número de despidos y que podrá implicar también movilidad geográfica, en cuyo caso se aplicarán los límites y las compensaciones establecidas en el Capítulo VI del presente acuerdo, estarán sometidos en cuanto a sus condiciones de trabajo a lo dispuesto para el personal que presta servicios en dicha Unidad en el acuerdo colectivo de fecha 21 de julio de 2020. Dicha recolocación o reubicación, que tendrá carácter obligatorio, se producirá dentro del periodo de ejecución de las medidas previsto en el Capítulo I del presente acuerdo.

VI. MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRAFICA QUE HA PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Durante el periodo de ejecución del presente Acuerdo, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2021, el Banco podrá trasladar a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el Banco, incluidas las personas trabajadoras afectadas por la recolocación regulada en el capítulo V del presente acuerdo, como medida de reordenación de la plantilla que ha permitido reducir el número de personas afectadas por la medida de extinción del contrato, con las siguientes condiciones y compensaciones:

De 26 a 50 Km, 0,19 euros/Km por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acoplado, durante un plazo máximo de 4 años desde la fecha de acoplamiento. Asimismo, percibirá una compensación extraordinaria, pagadera por una sola vez, no pensionable, por un importe de 2.500 euros brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

De 51 a 75 Km, 0,19 euros/Km por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acoplado, durante un plazo máximo de 5 años desde la fecha de acoplamiento. Asimismo percibirá una compensación extraordinaria, pagadera por una sola vez, no pensionable, por un importe de 3.500 euros brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

De 76 a 100 km., 0,19€/km. por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acoplado, durante un plazo máximo de 6 años desde la fecha de acoplamiento. Asimismo percibirá una compensación extraordinaria, pagadera por una sola vez, no pensionable, por un importe de 5.000 € brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

La aplicación de los referidos desplazamientos no implicará el cambio entre islas ni entre la península y las plazas de Ceuta y Melilla.

La distancia entre la localidad en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo de origen y aquel en el que haya sido acoplado el empleado, se medirá en base al trayecto más rápido por carretera medido por Google Maps. Las compensaciones establecidas por kilometraje se computarán desde el centro de localidad a localidad.

- Asimismo, en estos supuestos de movilidad geográfica serán de aplicación las prescripciones establecidas en los apartados segundo, tercero y cuarto del Acuerdo de 27 de abril de 2017.

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 y que se acompaña al presente Acuerdo.

Segundo. - Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de Octubre.

VIII. **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

Primero. - Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, 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.

Segundo. - La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en la empresa.

Tercero. - Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo, sin necesidad de convocatoria presencial, a petición de alguna de las partes.

Cuarto.- En cualquier caso, toda la información facilitada en esta Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservado 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 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 mensualmente hasta el mes de diciembre de 2021, siempre que lo solicite alguna de las partes, teniendo su primera reunión en el mes de febrero del mismo año.

