

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

En Santiago de Compostela, a 14 de febrero de 2013

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

D^a María Camino Agra
D. Benito Couceiro Naveira
D. Antonio Cárdenas Botas

Por la representación de los trabajadores,

Por la Sección Sindical de CC.OO.,
D. Luis Mariño Tarrío
D. José Luis Regueiro Vázquez
D^a Ana Bugarín González
D. Enrique Ordiales Rosado
D^a Isabel Lluís García
D. Julián Valiente Romero (Asesor)

Por la Sección Sindical de CSICA,

D. Juan José Bodega Falqué
D. Francisco Carlos Peso Lombos
D. Luis Paz Gómez
D. Jesús Díaz Fernández

Por la Sección Sindical de UGT,

D. José Ramón de Pliego-Valdés González
D^a Maria Ramona Pita Tenreiro
D. José Carlos Paz Sánchez
D^a Gema Mel Esteban (Asesora)

A collection of handwritten signatures in blue ink, some with union abbreviations written below them: CC.OO., CSICA, UGT, and ASCEA. The signatures are arranged in a somewhat circular pattern around the central text.

A large, stylized handwritten signature in blue ink located on the left side of the page.

A handwritten signature in blue ink with the letters 'CCOO' written below it.

A handwritten signature in blue ink with the name 'Pita' written below it.

A handwritten signature in blue ink with the name 'Gema' written below it.

A handwritten signature in blue ink with the letters 'UGT' written below it.

Por la Sección Sindical de CIG,

D. Clodomiro Montero Martínez
D. Miguel Anxo Villar Rouco

Por la Sección Sindical de ASCA,

D^a Isabel Gayoso Beceiro
D. Teófilo Xabier García Rodríguez
D^a María Mosquera González

Por la Sección Sindical de CGT,

D. Javier Mera González
D. Enrique González Novoa

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, traslados, modificación de condiciones de trabajo y reducciones de jornada, al amparo de los artículos 51, 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 28 de noviembre de 2012 se celebró una reunión informativa sobre el proceso de reestructuración que la entidad planteaba iniciar. Se convocaron reuniones para iniciar el periodo de negociación informal establecido en la disposición adicional segunda del convenio los días 4 y 11 de diciembre de 2012, que no se celebraron al plantear los sindicatos la solicitud de que se aplazara el inicio del mismo. Con fecha 4 de enero de 2013 las partes iniciaron efectivamente, al amparo de la citada disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación informal con objeto de buscar fórmulas que permitieran minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo. Para ello se celebraron reuniones los días 4 y 8 de enero de 2013. Tras el desarrollo de ese proceso previo de negociación, la propuesta empresarial de afectación del despido colectivo se redujo de 2508 a 2250 empleados, aunque con limitación del ámbito del ERE a NCG Banco, SA. .

Segundo.- Con fecha 15 de enero de 2013 se inició el periodo de consultas entre la empresa y todas las Secciones Sindicales con representación en la misma a los

efectos de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la entrega a la representación de los trabajadores 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. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 15, 21 y 28 de enero y 4, 11, 12 y 14 de febrero de 2013.

Tercero.- Que ha quedado acreditada la situación económica negativa de NCG Banco, S.A., en los términos de la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales y coyunturales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la entidad.

Cuarto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente acuerdo.

Quinto.- Que 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) Indemnizaciones más favorables para las personas de mayor edad.
- b) Mecanismos de voluntariedad como criterio de selección del personal afectado.
- c) Medidas de conservación de empleo de determinadas unidades productivas con la finalidad de intentar su transmisión.
- d) Medidas de movilidad geográfica.
- e) Medidas de reparto del empleo mediante la reducción de jornada y consiguiente disminución del número de despidos, al amparo de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Medidas de protección de las personas afectadas por el despido en materia de ayudas financieras.
- g) Creación de una bolsa de empleo para el personal afectado por medidas de extinción del contrato.

ASCA

ASCA

ASCA

ETD

3
CCOO

UGT

UGT

UGT

h) Plan de recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Sexto.- Adicionalmente se han acordado medidas de modificación de condiciones de trabajo y descuelgue del convenio con el fin de mejorar la competitividad y la viabilidad de la empresa. A tal efecto, las partes entienden que el presente periodo de consultas tiene plena validez y eficacia para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptimo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, CSICA, UGT, que ostentan respectivamente un 39,49%, 26,11% y 15,92% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el conjunto de la entidad, lo que representa un porcentaje total del 81,52% de la representación de los trabajadores de la entidad. No obstante UGT manifiesta que en cuanto al contenido del capítulo XII se reserva su ratificación a la primera reunión de la comisión de seguimiento, una vez hechas las consultas jurídicas oportunas.

Octavo.- Las Secciones Sindicales de CIG, ASCA y CGT no suscriben el acuerdo y manifiestan además su disconformidad con los antecedentes y redactado recogidos en el presente acta, manifestando que durante la redacción del acuerdo que se incorpora al presente acta no han estado presentes por haberse interrumpido la reunión de esta comisión negociadora.

En virtud de ello,

ACUERDAN

- I. El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 1850 empleados. El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015. Hasta un máximo de un 10% de las extinciones previstas podrán ejecutarse en los años 2016 y 2017.

II. **BAJAS INDEMNIZADAS.**

Primero.- Podrán proponer su adhesión a la medida de baja indemnizada todos los empleados de la Entidad, en los plazos, términos y condiciones

establecidas en el presente acuerdo. Quedan excluidos de dicha medida los trabajadores en situación de excedencia forzosa o voluntaria.

Segundo.- Las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:

- a) Todos los empleados durante los treinta días siguientes a la firma del acuerdo de finalización del periodo de consultas y durante los quince primeros días de los años 2014 y 2015.
- b) Los trabajadores afectados por la reorganización de servicios centrales y reorganización y cierre de oficinas, en los quince días siguientes a la notificación a la representación legal de los trabajadores. Dicha comunicación se realizará con distribución por zonas en la zona core (según está definida en el plan de recapitalización) por comunidades autónomas en el área no core. Tal comunicación se realizará también a la plantilla afectada a través de los medios habituales utilizados por la empresa.
- c) Los empleados afectados por la movilidad geográfica regulada en el presente acuerdo en los quince días siguientes a la notificación del traslado.

En todos los supuestos anteriores la entidad comunicará al empleado la aceptación o no de la extinción en los diez días siguientes a la solicitud. La solicitud podrá rechazarse por razones justificadas. En todo caso, corresponderá a la entidad la determinación de la fecha de extinción del contrato.

Tercero.- La indemnización que tendrán derecho a percibir los empleados que se adscriban a la medida de baja indemnizada será la siguiente, en función de la edad y años de prestación de servicios:

- a) **Trabajadores mayores de 54 años a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de al menos 20 años.**

- Percibirán una indemnización igual al 80 por ciento de la retribución fija neta del momento de la extinción del contrato, elevada al año y multiplicada por el número de años que falten al trabajador para alcanzar los 63 años y con un límite de siete años. La cantidad resultante se reducirá en la cuantía bruta teórica de la prestación de

- No obstante la exigencia de 20 años de prestación de servicios necesaria para el acogimiento a esta medida, podrá extenderse la misma sin el cumplimiento de dicha antigüedad cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. En tal caso, dicha extinción no se computará en el cupo máximo de 455 personas afectadas por esta medida.

b) Resto de trabajadores no incluidos en el apartado a) anterior.

- Percibirán una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio con el límite de 22 mensualidades, a la que se añadirá una cantidad de 2000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios efectivos para la entidad.
- Adicionalmente percibirán una prima por acogimiento voluntaria a la medida de baja indemnizada según la siguiente escala:
 - ✓ Hasta 5 años de prestación de servicios: 4000 euros.
 - ✓ Igual o más de 5 años y hasta 10 años: 9.000 euros.
 - ✓ Igual o más de 10 años y hasta 15 años: 14.000 euros.
 - ✓ Igual o más de 15 años y hasta 20 años: 19.000 euros.
 - ✓ Igual o más de 20 años y hasta 25 años: 24.000 euros.
 - ✓ Desde 25 años o más: 30.000 euros
- Si el empleado tiene más de 25 años de prestación de servicios efectivos a la fecha de extinción del contrato percibirá adicionalmente una compensación de 5.000 euros por cada año adicional completo de prestación de servicios que exceda de los 25 si su salario anual es igual o inferior a 50.000 euros y de 6.000 euros si su salario es superior a 50.000 euros.
- En todo caso, la indemnización total a percibir no podrá ser inferior a 15.000 euros para los trabajadores con cinco años o menos de prestación de servicios. Para lo empleados que tengan más de cinco años de prestación de servicios, la indemnización total a percibir no

ED

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
MGT.

[Handwritten signature]
MGT.

[Handwritten signature]
MGT.

podrá ser inferior a una anualidad del salario, tomando como límite de la anualidad la cantidad de 40.000 euros para quienes se acojan en los treinta días siguientes a la firma del presente acuerdo y de 35.000 para el resto de los casos.

- La indemnización total no podrá ser superior por todos los conceptos a 250.000 euros.

III. EXTINCIONES FORZOSAS DE CONTRATOS.

Primero.- Afectará al número de empleados necesario para alcanzar el número máximo de extinciones señalado en el apartado I.

Segundo.- Los criterios de selección de los trabajadores afectados serán los establecidos en la comunicación de inicio del periodo de consultas, teniendo igualmente en cuenta los criterios establecidos en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. No obstante, serán excepcionados de la decisión unilateral de la empresa:

- a) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33%, acreditada antes del 14 de febrero de 2013.
- b) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad superior al 33%, acreditada antes del 14 de febrero de 2013.
- c) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- d) Cuando los dos miembros de una pareja, en los términos definidos el plan de igualdad vigente, sean empleados de la entidad, uno de los dos, siempre que esté constituida antes del 14 de febrero de 2013.

Tercero.- Los trabajadores afectados por esta medida estarán incluidos en el plan de recolocación presentado por la entidad al inicio del periodo de consultas durante un periodo de doce meses. Igualmente podrán solicitar su incorporación a una bolsa de trabajo creada al efecto por la entidad. En ambos casos la finalidad será intentar la recolocación del empleado en un puesto de carácter indefinido o facilitar el autoempleo durante el plazo de dieciocho meses siguientes a la extinción del contrato.

Cuarto.- La indemnización que percibirán los trabajadores afectados por la extinción del contrato será de 25 días de salario por año de servicio con el tope de 16 mensualidades. No obstante lo anterior, si en los 18 meses siguientes a la extinción del contrato no se ha producido una oferta de trabajo para un puesto indefinido y de salario en cómputo anual no inferior en más de un 40% del salario que percibía el trabajador en la entidad en el momento de extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad complementaria, transcurrido dicho plazo, hasta alcanzar las siguientes cuantías:

- a) 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades.
- b) 2000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

IV. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS II y III

Primera.- Se entenderá por retribución fija neta la retribución bruta del trabajador en el mes anterior a la extinción del contrato, elevada al año, con deducción del IRPF y cotización a la Seguridad Social con cargo al trabajador correspondiente a dicha retribución.

Segunda.- A efectos del cálculo de indemnización por extinción de contrato no se computará el salario en especie ni los conceptos de ayuda vivienda y plus distancia.

Tercera.- A efectos de la indemnización por extinción de contrato no se tendrán en cuenta las reducciones de salario o jornada pactadas en el presente acuerdo.

Cuarta.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades. Igualmente dicha indemnización no podrá ser superior en ningún caso a 250.000 euros.

V. DIVISION EVO

De acuerdo con lo previsto en el Plan de Recapitalización de la Entidad, ésta tiene el compromiso de intentar vender la unidad de negocio denominada EVO antes de 31 de diciembre de 2014.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UGT' and 'EVO']

Con el fin de dotar de estabilidad a dicha unidad de negocio en el proceso de intento de venta, se garantiza el mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2014 de una plantilla mínima de 590 empleados adscritos a EVO. Dichos trabajadores no estarán afectados durante dicho periodo por las medidas de extinción forzosa de contratos de trabajo, aunque sí por las demás establecidas en el presente acuerdo. En el caso de acogimiento voluntario de dichos trabajadores a la medida de baja indemnizada, se cubrirán tales bajas hasta alcanzar la garantía de mantenimiento de 590 empleados.

Si transcurrido dicho periodo no se hubiera producido la venta, los trabajadores beneficiarios de la garantía que aquí se establece estarán afectados por las medidas de extinción establecidas en el presente acuerdo en los mismos términos establecidos con carácter general.

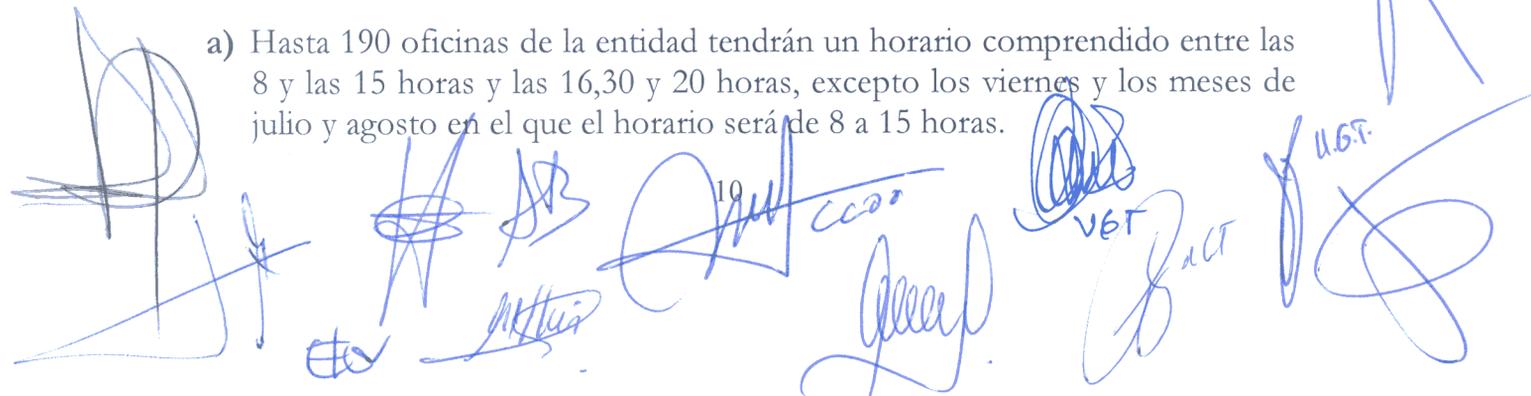
VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

1. Cuando como consecuencia de la reorganización de la red comercial o de los servicios centrales sea necesario destinar a un trabajador a una distancia superior a 50 kilómetros desde el centro de trabajo en el que viene prestando sus servicios, tendrá derecho a percibir una indemnización de 6.000 euros.
2. Adicionalmente, si el cambio de destino supone cambio efectivo de residencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación de 6.000 euros anuales durante tres años.
3. Será aplicable lo previsto en los apartados 4º y 5º del punto segundo del capítulo II del acuerdo laboral de 4 de octubre de 2010, con el mismo alcance con el que se aplicó en virtud de dicho acuerdo.

VII. REDUCCIÓN Y REORDENACIÓN DE JORNADA.

Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del expediente de despido colectivo, lo que ha permitido reducir en 290 el número de trabajadores afectados por el mismo, se establecen las siguientes medidas:

- a) Hasta 190 oficinas de la entidad tendrán un horario comprendido entre las 8 y las 15 horas y las 16,30 y 20 horas, excepto los viernes y los meses de julio y agosto en el que el horario será de 8 a 15 horas.



- b) Hasta 520 empleados adscritos a esas oficinas realizarán jornada partida para atender el citado horario. Dicha jornada partida se realizará en horarios comprendidos entre las 9 y las 14 horas y entre las 16,30 y las 19,30 o, alternativamente, entre las 10 a 14,30 horas y entre las 16,30 y las 20horas. En ambos casos el horario de los viernes será de 9,45 a 14 horas. Los trabajadores adscritos a dicha jornada partida tendrán derecho a promocionar por experiencia de manera más acelerada que la prevista en el convenio colectivo, según la siguiente escala:

Nivel Actual	Nivel a alcanzar	Promoción art. 24 CC	Promoción personal jornada partida
XII	XI	3,25 años	3 años
XI	X	7 años	5 años
X	IX	4 años	3 años
IX	VIII	4 años	3 años

Los trabajadores con niveles VIII y VII promocionarán a los niveles inmediatos superiores transcurrido un periodo de tres años adscritos a dicha jornada partida.

- c) Al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, y como expediente de regulación temporal de empleo, se reducirá durante cinco años la jornada de hasta 720 trabajadores adscritos a las citadas oficinas. De ellos, 480 empleados reducirán su jornada en un 34% y 240 empleados en un 20%.
- d) Igualmente se reducirá la jornada de trabajo de 400 empleados no adscritos a las citadas 190 oficinas en un 20% durante un periodo de cinco años.
- e) Salvo acuerdo con el trabajador, las reducciones de jornada se realizarán mediante la reducción del número de días semanales de trabajo. En la comunicación de la reducción de jornada se concretarán los días en que se aplicará dicha reducción. De la aplicación y horarios resultantes

de dicha reducción se informará en la primera comisión de seguimiento y previamente a cualquier modificación posterior.

- f) La reducción de jornada afectará en primer lugar a los trabajadores que voluntariamente la soliciten, y únicamente en caso de que no haya suficientes solicitudes voluntarias se decidirán por la entidad de manera forzosa.
- g) Transcurridos los cinco años de reducción de jornada, el trabajador podrá optar por volver a la jornada completa o novar su contrato para mantener definitivamente la jornada reducida. En todo caso, si como consecuencia de la opción por la vuelta a la jornada completa no se cumpliera el objetivo de plantilla establecido en el plan de recapitalización para el final del año 2017, las partes adoptarían las medidas necesarias para alcanzar dicho objetivo.
- h) Los trabajadores con reducción de jornada del 34% tendrán derecho a la ampliación del plazo de amortización y consiguiente recalcule de cuota de sus préstamos para adaptarlo a la reducción de ingresos temporal derivada de la reducción de jornada.

VIII. AYUDAS FINANCIERAS

Las personas afectadas por la medida de baja indemnizada podrán optar por la cancelación de los préstamos y anticipos laborales concedidos por la entidad en su condición de empleados o bien, en función del tipo de préstamo, sustituirlos por:

1. Préstamos Vivienda:

Se sustituirán por préstamos hipotecarios al tipo de interés del último Euribor a un año publicado en el momento de la extinción del contrato más un margen o diferencial de 0,25 puntos, revisable anualmente. Sin techo ni suelo.

En el supuesto de que el préstamo vivienda a sustituir hubiere sido formalizado con garantía personal, el importe del nuevo préstamo hipotecario se incrementará a solicitud del empleado en los gastos derivados de la constitución de la hipoteca.

El plazo del préstamo hipotecario se ampliará a solicitud del empleado hasta el cumplimiento de la edad de 75 años de cualquiera de los titulares.

Los préstamos de vivienda concedidos en la condición de empleado se novarán a los efectos de adaptar las condiciones de plazo e interés a las nuevas condiciones anteriormente señaladas.

No se aplicarán a los préstamos hipotecarios concedidos en la condición de empleado las cláusulas que penalicen el tipo de interés por extinción de la relación laboral.

En el caso de los préstamos hipotecarios de vivienda, se establecerá la limitación de la responsabilidad hipotecaria en los mismos términos que se hayan regulado para el personal activo.

En el seno de la Comisión de Seguimiento se analizarán sistemas que, en determinados supuestos, admitan la dación en pago como mecanismo de cancelación de la deuda.

2. Préstamo Social y anticipo laboral:

Podrá sustituirse por un préstamo personal a plazo máximo de 10 años y al tipo de interés del último Euribor a un año publicado a la fecha de la extinción del contrato más un punto, revisable anualmente. Deberá intervenir la póliza ante fedatario público. Los supuestos en los que dicha sustitución no sea posible a juicio de la entidad, se debatirán en la Comisión de Seguimiento.

IX. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES.

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Se mantendrán las medidas ya establecidas de reducción salarial para el año 2013, que se comenzará a aplicar con posterioridad a la firma del presente acuerdo, y suspensión de aportaciones al plan de pensiones durante los años 2012, 2013 y 2014 establecidas en el acuerdo colectivo de 22 de marzo de 2012. La medida de reducción salarial no será aplicable a los trabajadores afectados por las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato durante la vigencia de las mismas.

b) Las aportaciones dejadas de realizar durante los citados tres años no se recuperarán una vez transcurrido dicho periodo, dejándose sin efecto lo establecido sobre el particular en el acuerdo colectivo de 22 de marzo de 2012.

c) Las partes se comprometen a buscar fórmulas para llevar a efecto una reducción del coste del sistema de previsión social de la entidad no inferior al 20%, que tendrán aplicación a partir del año 2015. A tal efecto, se entenderán incluidas en el importe de la reducción las aportaciones dejadas de realizar durante el periodo 2012 a 2014 no recuperadas.

d) No se devengará cantidad alguna de retribución variable durante los años 2013, 2014 y 2015.

e) Se suspende el devengo de trienios por antigüedad regulados en el artículo 42 del Convenio Colectivo durante los años 2014, 2015 y 2016. Finalizada su vigencia por la entrada en vigor de uno nuevo y en el supuesto de que se mantenga en el nuevo Convenio Colectivo la condición de trabajo consistente en el abono de antigüedad, las partes se comprometen a suscribir los documentos necesarios para mantener la suspensión del citado devengo de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2016, incorporándolo al correspondiente documento de acuerdo en aplicación de lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

f) Se suspende durante los años 2013, 2014 y 2015 el devengo de la parte variable del plus convenio regulado en el artículo 43 del Convenio Colectivo. De la misma forma que en el apartado anterior, en el momento de entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo aplicable al sector que mantuviese el Plus Convenio, las partes se comprometen a suscribir los documentos oportunos de acuerdo al artículo 82.3 del ET para mantener la supresión de la condición hasta el 31 de diciembre de 2015. La disminución de salario derivada de esta suspensión computará a los efectos de la reducción salarial en cómputo anual regulada en el apartado a) del presente capítulo.

X. SEGURO DE SALUD.

Los trabajadores afectados por cualquier medida de extinción de contrato de las reguladas en el presente acuerdo podrán mantenerse como beneficiarios de la póliza sanitaria colectiva contratada por la entidad para familiares y otros

beneficiarios, siendo el coste de la misma a cargo del empleado. Tal derecho se mantendrá mientras se mantenga la vigencia de la póliza.

XI. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.

Primero.- Las personas afectadas por cualquiera de las medidas extintivas de contrato previstas en el presente acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación externa aportado en la fecha de inicio del período de consultas por un periodo mínimo de un año.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

XII. COMPROMISOS POR PENSIONES NO INSTRUMENTADOS EN PLANES DE PENSIONES

Para aquellas personas que extingan su relación laboral al amparo del presente acuerdo y tuvieren compromisos por pensiones instrumentados en pólizas de seguro aptas para ello (provenientes de convenio de Banca o de la antigua Caja Rural de León), NCG Banco cede el derecho económico a favor de las personas que extingan su relación laboral al amparo del presente acuerdo.

Como quiera que el compromiso asegurado para la jubilación consistía en una prestación definida a la jubilación, y que con motivo de la extinción de la relación laboral se extingue a su vez la obligación del compromiso por pensiones asumido por el Banco con respecto a estas personas, no accediéndose a la situación de jubilado desde una posición de alta en la plantilla de la Entidad, las personas que extingan la relación laboral al amparo del presente acuerdo y tengan compromisos por pensiones asegurados en la póliza podrán, a su elección, percibir:

- Bien el valor de rescate de las provisiones matemáticas, valor que consistirá en el valor de realización de los títulos (valor de mercado) en los que se encuentra materializada la inversión que aseguraba la prestación de jubilación instrumentada en la póliza de acuerdo con la legislación actual vigente de compromisos por pensiones.

- Bien la renta vitalicia asegurada en el momento de la extinción (prestación definida), renta cuyo pago inicial se efectuará en la fecha

prevista para su jubilación en el contrato de seguro que la instrumenta y de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el mismo. En el supuesto de fallecimiento del asegurado antes del inicio del cobro de la renta vitalicia asegurada, sus herederos tendrán derecho al cobro del valor de rescate de las provisiones matemáticas existentes en ese momento.

XIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento y resultados de la bolsa de empleo y plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes y de la Entidad.

Tercera.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los pactos regulados en el presente acuerdo.

Cuarta.- Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al mes. La primera reunión se celebrará en el mes de marzo de 2013.

XIV. DEROGACIÓN ACUERDOS ANTERIORES.

El presente acuerdo deroga y sustituye cualquier otro acuerdo colectivo anterior en todo lo que sea incompatible con el mismo o haya sido regulado específicamente en este nuevo acuerdo.

Se mantiene la vigencia de los derechos nacidos de otros pactos o normas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.