

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

En Boadilla del Monte, a 29 de abril de 2016

REUNIDOS

Por la Representación empresarial,

D. Aurelio Velo Vallejo
D. Carlos González Díaz
D. Juan María Gorostidi Pulgar
D. Eugenio Temes Fuertes
D^a Rosa M^a Sánchez Repiso
D. Fulgencio Romera Sánchez

Por la representación de los trabajadores,

D. Miguel Periañez Díaz (CCOO)
D^a Ana M^a Herranz Sainz-Ezquerria (CCOO)
D. Juan A. Sánchez de las Heras (CCOO)
D. José Ramos Moreno (FITC)
D. Fco. Javier Ramírez Robledano (FITC)
D. Fermín A. Suárez-Puerta Pérez (FITC)
D. Ignacio Soto García (UGT)
D. Juan María Martínez Fernández (UGT)
D. Gerardo Castrillo Martínez (STS)

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, así como de movilidad geográfica previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 6 de abril de 2016 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo, así como de movilidad geográfica, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo del Banco.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en la Cláusula Adicional Primera del convenio Colectivo de Banca, se ha mantenido, desde el día 31 de marzo hasta el 12 de abril, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 31 de marzo y 6, 8 y 12 de abril de 2016, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se ha facilitado información relevante sobre el proceso de reestructuración y se han debatido propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias.

Tercero.- Mediante comunicación de 14 de abril de 2016 las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CCOO, FITC, UGT, CGT, STS, ELA, CIG y LAB, que ostentan la representación del 100% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo y designaron a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas.

Cuarto.- Con fecha 18 de abril de 2016 se inició el periodo de consultas 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 levantada en dicha fecha. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 20, 22, 26 y 29 de abril de 2016, durante las que se ha facilitado información y documentación 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 como las posibilidades de reducir, y en su caso, atenuar o minimizar sus efectos.

Quinto.- Que la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales firmantes coinciden en valorar las razones esgrimidas por la entidad para reforzar su eficiencia y adaptación a la coyuntura y necesidades actuales del mercado mediante las medidas planteadas, para mejorar su solvencia y capacidad de liderazgo en el sector financiero, configurando un Banco más eficiente, rentable y competitivo, en el que se consoliden como objetivos básicos del mismo los de creación de valor para los accionistas, la innovación digital, la mejora de la calidad de servicio al cliente, asegurando que concurrirán los presupuestos necesarios para garantizar la posición competitiva del Banco como mejor forma de conseguir la estabilidad de los empleos, la mejora de la empleabilidad y el mantenimiento de un entorno laboral que posibilite la realización y desarrollo profesional de sus empleados.

En consecuencia, han quedado acreditadas causas productivas y organizativas, que hacen necesario suscribir un acuerdo que ofrezca un marco consensuado para la adopción de medidas estructurales de reducción de plantilla, con el fin de mejorar la eficiencia en la red de oficinas de la Unidad de Santander España (en adelante, "Santander España") y establecer una estructura más ágil y reducida de las unidades de apoyo y los servicios centrales, estructuras intermedias y centro corporativo.

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 afectados planteado por la empresa, desde los 1.667 trabajadores inicialmente propuestos, al número final de 680 trabajadores que se fija en el Capítulo I. En particular, y a propuesta de la representación sindical, se ha acordado por las partes que una parte del excedente estructural existente en la red de oficinas, servicios centrales y estructuras intermedias de Santander España, sea acometida de forma progresiva a través de un plan de prejubilaciones voluntarias similar al puesto en marcha en virtud del acuerdo

colectivo de 15 de marzo de 2013, que afectarán a un número de 700 empleados, a cuyo efecto las partes han firmado en esta misma fecha un acuerdo colectivo que regula dichas prejubilaciones, lo que permite la exclusión específica y expresa del ámbito de este proceso de despido colectivo de los trabajadores que puedan voluntariamente acogerse a dicho plan de prejubilaciones voluntarias. Se entiende por las partes que, en el ámbito de Santander España, con dicho proceso de prejubilaciones voluntarias (dado el universo de empleados potencialmente afectados) y las medidas de recolocación interna mediante movilidad geográfica que luego se detallarán, es posible conseguir los objetivos perseguidos sin necesidad de acudir a medidas extintivas de carácter forzoso.

- b) Mecanismo condicionado de voluntariedad como uno de los criterios de selección del personal afectado por el presente despido colectivo.
- c) Recolocación interna en la propia empresa al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, como medida susceptible de reducir el número de extinciones de contratos de trabajo inicialmente planteadas por la Dirección de la Empresa.
- d) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.
- e) Plan de recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Octavo.- Suscriben el presente Acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, FITC, UGT y STS que ostentan en su conjunto el 86,50% 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 trabajadores afectados por el despido colectivo será de 680, 300 en Santander España y 380 en el Centro Corporativo.

Handwritten signatures and labels for the unions: CCOO, UGT, FITC, and STS. The number 4 is written in the center.

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 2016. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados.

II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, que modifican los inicialmente propuestos por la Empresa y son fruto del acuerdo entre las partes son los siguientes:

- a) Adscripción voluntaria a las medidas de baja indemnizada previstas en el capítulo IV, que podrá plantear cualquiera de los trabajadores de Banco Santander, con excepción de los trabajadores de Santander España que por su edad puedan acogerse al plan de prejubilaciones voluntarias regulado en acuerdo colectivo de esta misma fecha, con arreglo a los siguientes criterios:
- Trabajadores adscritos al Centro Corporativo: Medidas de baja indemnizada previstas en los apartados a), b), c), y d) del capítulo IV.
 - Trabajadores adscritos a Santander España: Medidas de baja indemnizada previstas en el apartado d) del capítulo IV.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito dentro del plazo de 14 días desde la firma del presente Acuerdo si el trabajador presta sus servicios en el Centro Corporativo y de 60 días desde la firma del Acuerdo en los demás casos, y la Empresa deberá aceptar o rechazar la solicitud en el plazo de 5 días siguientes a la solicitud en el primer caso y en el plazo de 15 días en el resto. La decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La Empresa se reserva el derecho de aceptar o no la adscripción en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento.

b) En defecto de afectación por el despido en virtud de la adscripción voluntaria a la baja indemnizada aceptada por el Banco, se aplicarán en el ámbito del Centro Corporativo los siguientes criterios de selección:

- Empleados adscritos al Centro Corporativo donde se produce ajuste y redimensionamiento como consecuencia de:
 - La simplificación, reducción y abandono de estructuras y actividades.
 - La simplificación y digitalización de procesos.
 - La reordenación, supresión y/o unificación de funciones que evitan duplicidades dentro y entre distintas divisiones, unidades o departamentos.
 - Empleados asignados a proyectos que se abandonan o finalizan.
- Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de su centro de trabajo, unidad o departamento.
- Menor polivalencia funcional para realizar tareas en otras áreas o actividades de la entidad.

III. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO

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

- a) Profesionales adscritos a Santander España.
- b) Los trabajadores en situación de excedencia de cualquier tipo.
- c) Los trabajadores que puedan acogerse a la prejubilación voluntaria regulada en el acuerdo colectivo firmado en esta misma fecha.
- d) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, declarada antes del 18 de abril de 2016.

- e) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 18 de abril de 2016.
- f) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS").
- g) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género, con reconocimiento de dicha situación anterior al 18 de abril de 2016.

Segundo.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio en todo caso de las medidas de traslado forzoso que se recogen en el apartado segundo del capítulo V, cuando los trabajadores protegidos frente a la extinción forzosa en virtud de preferencia legal o por aplicación de lo establecido en el apartado anterior presten servicios en oficinas que se cierran o receptoras, podrán ser reubicados en otro centro de trabajo distinto, aun cuando implique movilidad, con aplicación de las condiciones establecidas en el apartado primero del Capítulo V del presente Acuerdo.

IV. **BAJAS INDEMNIZADAS**

Primero.- Los empleados afectados por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece, en función de la edad y años de prestación de servicios:

- a) **Trabajadores adscritos al Centro Corporativo de 55 a 62 años de edad a 31 de diciembre de 2016 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.**

Percibirán una indemnización en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 80% 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 mensual por desempleo que tenga derecho a percibir el trabajador. En el caso de trabajadores con salarios pactados, la indemnización en forma de renta mensual será equivalente a un doceavo del 76% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 50% del complemento de sueldo pactado, descontándose igualmente la prestación bruta por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 80% sobre el salario bruto pensionable.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UGT", "CCO", "FIC", and "FITC".

En caso de fallecimiento del trabajador 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 por él designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización.

En ningún caso el importe de las cantidades percibidas como indemnización en concepto de renta podrá ser inferior a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad del salario.

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 63 años.

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

- Mantenimiento de las aportaciones que correspondan al sistema de previsión social del que el trabajador sea partícipe en su condición de empleado, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de los empleados ingresados en banca antes del 8 de marzo de 1980.
- 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 del seguro colectivo de vida de directivos, correspondiente a su nivel.
- En los préstamos y productos bancarios contratados por el empleado hasta la fecha de extinción de su contrato de trabajo, se mantendrán conforme a los términos y condiciones en que fueron concedidos.

b) Trabajadores adscritos al Centro Corporativo con 50 años o más y menos de 55 años a 31 de diciembre de 2016 y que tengan una antigüedad de al menos 15 años a la fecha de extinción del contrato.

Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a multiplicar por ocho el 80% del salario bruto anual pensionable, así como una Prima adicional de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Adicionalmente, el Banco se hará cargo del pago del convenio especial con la Seguridad Social desde la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo hasta que el trabajador cumpla la edad de 63 años, previa acreditación por el trabajador afectado de la suscripción y pago del mismo.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,89 puntos, revisable anualmente, a los empleados que, en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos hipotecarios para adquisición de vivienda, en condiciones especiales de empleado al amparo de lo establecido en el anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015.

En caso de adscripción voluntaria a la medida, los empleados percibirán una prima adicional que complementará la indemnización antes indicada, y que se calculará en función de su antigüedad generada por los años de servicio que han prestado al Banco a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

- 25 años o más: 30.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 20 años y menor de 25 años: 24.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 15 años y menor de 20 años: 19.000 euros brutos.

c) Trabajadores adscritos al Centro Corporativo con 55 años o más de edad y menos de 63 años a 31 de diciembre de 2016 y que tengan una antigüedad de al menos 10 años e inferior a 15 años a la fecha de extinción del contrato.

Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a multiplicar el 80% del salario bruto anual pensionable por el número de años comprendidos entre la fecha de extinción del contrato y la fecha en la que el trabajador alcance los 63 años de edad, prorrateando proporcionalmente los periodos de tiempo inferiores a un año, así como una prima adicional de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, 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 63 años.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,89 puntos, revisable anualmente, a los empleados que, en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos hipotecarios para adquisición de vivienda, en condiciones especiales de empleado al amparo de lo establecido en el anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015.

En caso de adscripción voluntaria a la medida, los empleados percibirán una prima adicional que complementará la indemnización antes indicada, por un importe de 14.000 euros brutos.

- d) Resto de trabajadores adscritos al Centro Corporativo menores de 63 años que no cumplan las condiciones de antigüedad requeridas en los apartados a) b) y c) anteriores, así como trabajadores adscritos a Santander España menores de 50 años.**

Percibirán una indemnización de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades, así como una Prima adicional de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Igualmente, el Banco se hará cargo del pago de convenio especial cuando proceda por razón de la edad del trabajador a la fecha de extinción del contrato, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS.

Adicionalmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,89 puntos, revisable anualmente, a los empleados que, en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos hipotecarios para adquisición de vivienda, en condiciones especiales de empleado al amparo de lo establecido en el anexo III del Acuerdo Colectivo de fecha 23.07.2015.

En caso de adscripción voluntaria a la medida, los empleados percibirán una prima adicional que complementará la indemnización antes indicada, y que se calculará en función de su antigüedad generada por los años de servicio que han prestado al Banco a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

- 25 años o más: 30.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 20 años y menor de 25 años: 24.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 15 años y menor de 20 años: 19.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 10 años y menor de 15 años: 14.000 euros brutos.
- Mayor o igual a 5 años y menor de 10 años: 9.000 euros brutos.
- Menos de 5 años: 4.000 euros brutos.

Segundo.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo

- a) Se entenderá por salario bruto anual pensionable, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo. Se incluye dentro del salario bruto anual pensionable, y solo a estos efectos, el cuarto de paga "mejora de la productividad" establecido en el apartado 7 del artículo 19 del XXII Convenio Colectivo de Banca. Únicamente se incluirán otros conceptos no incluidos en el convenio colectivo cuando se haya reconocido por la Dirección de la Empresa de forma expresa su carácter pensionable.

A estos efectos se entiende por salario de convenio colectivo el que figura en las tablas salariales para 2016 en el XXIII Convenio Colectivo de Banca, firmado el pasado 19 de abril y en trámite de publicación en el BOE.

- b) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco Santander, así como, en su caso la antigüedad que se tengan reconocida por la prestación de servicios previa a su incorporación en el Banco desde otras empresas de Grupo Santander.
- c) Fiscalidad: Se practicarán por Banco Santander las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente Acuerdo, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

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 MOVILIDAD GEOGRÁFICA QUE HAN PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO

Primero.- En los procesos de concentración y cierres de oficinas que se lleven a cabo en Santander España hasta el 31.12.2016, serán de aplicación los criterios establecidos en el acuerdo de cierres de 22.4.2009, con arreglo a las compensaciones económicas que seguidamente se expresan, aplicándose dichos criterios tanto a los empleados de las oficinas que se cierran como a los de las oficinas concentradoras y receptoras, que resulten afectados por una reubicación:

- De 26 a 50 km., 0,19€/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 € brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.
- De 51 a 75 km., 0,19€/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 € 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.
- En Canarias o Baleares, cuando la reubicación se lleve a efecto mediante acoplamiento entre islas, percibirá una compensación económica de 9.000 € brutos anuales durante un periodo de 8 años, no pensionables y pagaderos por dozavas partes por meses vencidos.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 del XXIII Convenio Colectivo de Banca, en el punto tercero del Plan de Igualdad, y de los derechos que asisten a cada una de las partes, en los supuestos de embarazo o periodo de lactancia, el acoplamiento se llevará a cabo, de resultar posible, en la plaza más cercana al domicilio durante el tiempo que

permanezca en las citadas situaciones. Asimismo, continuarán aplicándose las medidas de conciliación que hasta el momento vinieran disfrutando aquellas personas afectadas por el presente proceso.

Segundo.- Adicionalmente, el Banco podrá trasladar hasta un máximo de 100 trabajadores a otro centro de trabajo, entendiéndose que se produce el traslado cuando el centro de trabajo de destino suponga movilidad geográfica, considerándose como tal la que implica una distancia superior a 100 kilómetros entre el centro de trabajo de origen y de destino, con las siguientes limitaciones:

- El traslado podrá afectar a cualquier empleado, ya esté afectado o no por cierres o concentraciones de sus oficinas, quedando excluidas únicamente las empleadas en situación de embarazo, permiso por maternidad o permiso por lactancia, así como los empleados que tengan declarada ellos o tengan hijos con declaración de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- El traslado no podrá superar la distancia de 400 kilómetros, tomando como referencia el trayecto más corto por carretera, desde el centro de la localidad en que presta servicios hasta el centro de la localidad en que se encuentra el centro de trabajo de destino.
- Los trabajadores afectados por el traslado y que se incorporen efectivamente al centro de trabajo de destino, percibirán mensualmente una compensación económica, durante los ocho años siguientes, cuya cuantía anual será del 10 o el 15% del salario fijo anual, entendiendo por tal la suma del salario pensionable y del complemento voluntario personal, dependiendo de si el empleado tiene o no cargas familiares.

VI. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Los empleados afectados 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. El plazo de duración del plan será 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.

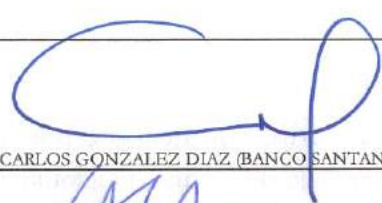
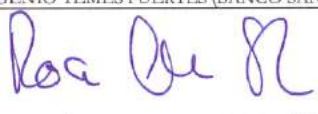
VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de 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.

Cuarto.- Esta Comisión se reunirá trimestralmente hasta el mes de diciembre de 2016.

 D. AURELIO VELO VALLEJO (BANCO SANTANDER, SA)	 D. CARLOS GONZALEZ DIAZ (BANCO SANTANDER, SA)
 D. JUAN GOROSTIDI PULGAR (BANCO SANTANDER, SA)	 D. EUGENIO TEMES FUERTES (BANCO SANTANDER, SA)
 D. FULGENCION ROMERA SANCHEZ (BANCO SANTANDER, SA)	 D. ROSA MARÍA SANCHEZ REPISO (BANCO SANTANDER, SA)
 D. MIGUEL PERIÁÑEZ DÍAZ (CCOO)	 D. ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA (CCOO)

 D. JUAN ANTONIO SÁNCHEZ DE LAS HERAS (CCOO)	 D. JOSÉ RAMOS MORENO (FTC)
 D. FERMÍN SUÁREZ-PUERTA PÉREZ (FTC)	 D. FRANCISCO JAVIER RAMÍREZ ROBLEDANO (FTC)
 D. IGNACIO SOTO GARCÍA (UGT)	 D. JUAN MARÍA MARTÍNEZ FERNÁNDEZ (UGT)
 D. GERARDO CASTRILLO MARTÍNEZ (STS)	